

**PENGARUH DIVERSITAS DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA KEUANGAN
BANK SYARIAH DI INDONESIA**

SKRIPSI

Disusun Guna Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Strata-1 dalam Ilmu Perbankan Syariah



Disusun Oleh:

Hisyam Maulana Hakim

1805036131

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO**

SEMARANG

2022



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. Dr. Hamka (kampus III) Ngaliyan Telp/Fax (024) 7601291, 7624691, Semarang, Kode Pos 50185

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (Empat) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi

An. Hisyam Maulana Hakim

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini kami kirim naskah Skripsi saudara:

Nama : Hisyam Maulana Hakim

NIM : 1805036131

Jurusan : SI Perbankan Syariah

Judul Skripsi : PENGARUH DIVERSITAS DEWAN DIREKSI TERHADAP
KINERJA DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA
KEUANGAN BANK SYARIAH DI INDONESIA

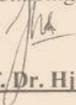
Dengan ini kami mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Demikian harap menjadi maklum.

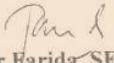
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Semarang, 15 November 2022

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, M.Ag


Dessy Noor Farida, SE, M.Si, AK.CA

NIP. 195904131987032001

NIP. 197912222015032001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan Telp. (024) 7608454 Semarang 50185
Website : febi.walisongo.ac.id – Email : febiwalisongo@gmail.com

Nomor : 2006/Un.10.5/D.1/TA.00.01/6/2021 17-Juni 2021
Lampiran : -
Hal : Penunjukan menjadi Dosen Pembimbing Skripsi

Kepada Yth.
Prof. Dr. Hj. Siti Mujibatun, M.Ag
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Walisongo
Di Semarang

Assalamualaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan pengajuan proposal tugas akhir mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Hisyam Maulana Hakim
NIM : 1805036131
Program Studi : S1 Perbankan Syariah
Judul Skripsi : PENGARUH DIVERSITAS DEWAN DIREKSI TERHADAP
KINERJA KEUANGAN BANK SYARIAH DI INDONESIA

Maka, kami mengharap kesediaan Saudara untuk menjadi Pembimbing I penulisan skripsi mahasiswa tersebut, dengan harapan:

1. Topik yang kami setuju masih perlu mendapat pengarahan Saudara terhadap judul, kerangka pembahasan dan penulisan.
2. Pembimbingan dilakukan secara menyeluruh sampai selesainya penulisan tugas akhir.

Untuk membantu tugas saudara, maka bersama ini kami tunjuk sebagai Pembimbing II saudara Dessy Noor Farida, SE., M.Si., Ak.CA.

Demikian, atas kesediaan Saudara diucapkan Terima Kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.



Tembusan:

1. Pembimbing II
2. Mahasiswa yang bersangkutan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Telp. /Fax (024) 7601291, Semarang 50185

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Bank Syariah di Indonesia**
Penulis : Hisyam Maulana Hakim
NIM : 1805036131
Jurusan : SI Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Telah diujikan dalam sidang *munaqosyah* oleh Dewan penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo dan dinyatakan LULUS pada tanggal:

7 Desember 2022

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana strata 1 tahun akademik 2021/2022.

Semarang, 20 Desember 2022

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang,

Dr. H. Nur Fatoni, M.Ag.
NIP. 197308112000031004

Sekretaris Sidang,

Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, M.Ag.
NIP. 195904131987032001

Penguji Utama I,

Dr. Ali Murtadho, M.Ag.
NIP. 197108301998031003

Penguji Utama II,

Riska Wijayanti, M.H.
NIP. 199304082019032019

Pembimbing I,

Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, M.Ag.
NIP. 195904131987032001

Pembimbing II,

Dessy Noor Farida, SE., M.Si., Akt.
NIP. 197912222015032001



MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا
كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barangsiapa menjejakan kebajikan baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, sungguh Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang lebih baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.”

(QS. an-Nahl: 97)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Sholawat serta salam tercurahkan pada Nabi Muhammad SAW yang menjadi panutan bagi para umatnya dan yang kami nantikan syafa'atnya pada yaumul qiyamah. Pada kesempatan kali ini penulis ingin mempersembahkan skripsi ini kepada orang-orang yang telah banyak berjasa karena berkat doa dan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dari sekian banyak diantaranya:

1. Bapak dan Ibu yang telah memberikan doa, perhatian, kasih sayang dan dukungan sehingga penulis dapat menuntaskan skripsi ini dengan baik dan lancar. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat-Nya,
2. Keluarga besar Mbah Sumiyati yang selalu memberikan dukungan penuh kepada penulis,
3. Bapak dan Ibu dosen FEBI yang telah memberikan banyak ilmu kepada penulis, semoga selalu sehat dan dimudahkan segala urusannya oleh Allah SWT,
4. Dosen pembimbing, Prof. Siti Mujibatun dan Ibu Dessy Noor Farida yang senantiasa memberikan arahan dan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini,
5. Dosen wali, Irma Istiariani, S.E., M.Si. yang telah membimbing serta memberikan arahan dari awal perkuliahan hingga akhir perkuliahan,
6. Teman-teman seperjuangan S1 Perbankan Syariah angkatan 2018 dan khususnya *Sharia Banking D* yang telah membantu selama perkuliahan. Terima kasih atas kesan dan pengalamannya,
7. Keluarga besar Sampangan Garage, terima kasih atas ilmu, pengalaman dan dukungannya kepada peneliti dalam penulisan skripsi ini,
8. Para sahabat penulis yang telah berbaik hati selalu menolong dan selalu ada untuk menyemangati penulis.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, maka penulis menyatakan bahwa skripsi yang telah diselesaikan dengan judul “PENGARUH DIVERSITAS DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA KEUANGAN BANK SYARIAH DI INDONESIA” merupakan karya penulis yang sebenarnya dan tidak sama sekali berisi materi tulisan ataupun pemikiran orang lain, kecuali informasi yang tertera dalam referensi yang telah dijadikan sebagai bahan rujukan yang dilakukan sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku.

Semarang, 15 November 2022



Hisyam Maulana Hakim

NIM. 1805036131

**PEDOMAN TRANSLITERASI
HURUF ARAB KE HURUF LATIN**

Transliterasi adalah sesuatu hal yang penting dalam skripsi karena pada umumnya banyak istilah Arab, nama orang, judul buku, nama lembaga, dan lain sebagainya yang aslinya ditulis dengan huruf Arab harus disalin ke dalam huruf latin. Untuk menjamin konsistensi, perlu ditetapkan satu pedoman transliterasi sebagai berikut:

A. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṡa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)

ض	Dad	d	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	t	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
------------	------	-------------	------

◌َ	Fathah	A	A
◌ِ	Kasrah	I	I
◌ُ	Dammah	U	U

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
...يَ	Fathah dan ya	Ai	a dan u
...وَ	Fathah dan wau	Au	a dan u

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
...أَ...يَ	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
...إَ...يَ	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
...ؤَ...يَ	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup
Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".
2. Ta' marbutah mati
Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".
3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birr

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah
Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf "l" diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.
2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah
Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

ABSTRAK

Bank Syariah merupakan sebuah lembaga keuangan yang berbasas syariah. Sama halnya dengan perusahaan yang lain, dalam melakukan kegiatan operasionalnya bank syariah memiliki organ yang berfungsi untuk mengatuer jalannya regulasi organ tersebut dikenal dengan Dewan Direksi. Peran dewan direksi turut memberikan pengaruh terhadap pencapaian kinerja dari bank syariah yang diukur dengan rasio *return on assets* (ROA). Dalam prakteknya Dewan Direksi memiliki karakteristik yang berbead-beda seperti usia, gender dan latar belakang pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh diversitas dewan direksi terhadap kinerja keuangan. Data yang digunakan dalam penelitian berasal dari laporan keuangan dari 7 bank syariah yang diakses melalui *website* dari masing-masing bank dari tahun 2015-2021. Setelah dilakukan pengujian parsial maka didapatkan hasil bahwa Diversitas Usia Dewan Direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan Bank Syariah di Indonesia. Lalu Diversitas Gender tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan Bank Syariah di Indonesia. Latar belakang pendidikan Dewan terbukti berpengaruh terhadap kinerja keuangan Bank Syariah di Indonesia. Namun secara stimultan, ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh sebesar 43,3% terhadap kinerja keuangan Bank Syariah.

Kata Kunci: Bank Syariah, Diversitas Dewan Direksi, Kinerja Keuangan, ROA

ABSTRACT

Islamic Bank is a financial institution based on sharia. Similar to other companies, in carrying out its operational activities, Islamic banks have an organ that functions to regulate the regulation of the organ known as the Board of Directors. The role of the board of directors also has an influence on the achievement of the performance of Islamic banks as measured by the ratio of return on assets (ROA). In practice, the Board of Directors has different characteristics such as age, gender and educational background. This study aims to analyze the effect of board of directors diversity on financial performance. The data used in the study came from the financial statements of 7 Islamic banks which were accessed through the websites of each bank from 2015-2021. After partial testing, the results obtained that the Age Diversity of the Board of Directors has no effect on the financial performance of Islamic banks in Indonesia. Then Gender Diversity has no effect on the financial performance of Islamic Banks in Indonesia. The educational background of the Board has proven to have an effect on the financial performance of Islamic banks in Indonesia. However, simultaneously, these three variables have an influence of 43.3% on the financial performance of Islamic banks.

Keywords: Islamic Bank, Board of Directors Diversity, Financial Performance, ROA

KATA PENGANTAR

Alhamdu lillahi robbil aalamiin, penulis panjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan kenikmatan yang diberikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**PENGARUH DIVERSITAS DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA KEUANGAN BANK SYARIAH DI INDONESIA**” dengan lancar dan baik. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang kita nantikan syafaatnya di yaumul qiyamah nanti.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan, namun berkat doa dan bimbingan dari berbagai pihak maka kekurangan tersebut dapat dilalui oleh penuli. Tujuan dari penulisan skripsi ini untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana strata (S1) dalam Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.

Dalam hal ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag. selaku Rektor UIN Walisongo Semarang beserta para wakilnya.
2. Dr. H. Muhammad Saifullah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang beserta para wakilnya.
3. Heny Yuningrum, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi S1 Perbankan Syariah dan Muyassarah MSI, selaku Sekretaris Program S1 Studi Perbankan Syariah.
4. Prof. Dr. Hj. Siti Mujibatun, M.Ag. selaku dosen pembimbing I dan Dessy Noor Farida, SE., M.Si., Akt. selaku dosen pembimbing II.
5. Irma Istiariani, SE., M.Si. selaku dosen wali
6. Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.

Semoga untuk semua bantuan dan dukungan yang sudah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya. Penulis juga sangat berterima kasih atas kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini.

Semarang, 15 November 2022

Penulis,

Hisyam Maulana Hakim

1805036131

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
MOTTO.....	iii
PERSEMBAHAN.....	vi
DEKLARASI.....	Error! Bookmark not defined.
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
ABSTRAK.....	xii
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Kerangka Teori.....	8
2.1.1. Teori Keagenan (Agency Theory)	8
2.1.2. Good Corporate Governance (GCG)	10
2.1.3. Dewan Direksi	15
2.1.4. Kinerja Keuangan.....	18
2.1.5. Diversitas Usia (Age Diversity).....	21

2.1.6.	Diversitas Gender (Gender Diversity).....	23
2.1.7.	Diversitas Latar Belakang Pendidikan (Educational Background Diversity) .	26
2.2.	Penelitian Terdahulu	29
2.3.	Hipotesis Penelitian.....	31
2.4.	Kerangka Pemikiran.....	33
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	34
3.1.	Jenis dan Sumber Data	34
3.2.	Populasi dan Sampel	34
3.3.	Metode Pengumpulan Data	35
3.4.	Variabel Penelitian dan Pengukuran	36
3.5.	Teknik Analisis Data.....	38
3.5.1.	Analisis Statistik Deskriptif	39
3.5.2.	Uji Asumsi Klasik	39
3.5.2.	Analisis Regresi Linear Berganda	41
3.5.3.	Uji Hipotesis	41
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	44
4.2.	Hasil Penelitian	44
4.2.1.	Analisis Statistik Deskriptif	44
4.2.2.	Uji Asumsi Klasik	45
4.2.3.	Analisis Regresi Linear Berganda	49
4.2.4.	Uji Hipotesis	51
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian.....	54
4.3.1.	Pengaruh Diversitas Usia Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan.....	54
4.3.2.	Pengaruh Diversitas Gender Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan ...	55

4.3.3. Pengaruh Diversitas Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan.....	56
BAB V PENUTUP.....	58
5.1. Kesimpulan.....	58
5.2. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	33
Gambar 4.1 Grafik Scatterplot.....	48

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Peringkat Pengukuran Analisis ROA	19
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Daftar Nama Bank Sampel.....	35
Tabel 4.1 Analisis Statistik Deskriptif.	44
Tabel 4.2 Uji Normalitas.....	46
Tabel 4.3 Uji Durbin Watson.....	46
Tabel 4.4 Uji Multikolinearitas.....	47
Tabel 4.5 Hasil Uji Glejser dengan Metode Weighted Least Square	49
Tabel 4.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	51
Tabel 4.7 Hasil Uji T.	51
Tabel 4.8 Hasil Uji F.	53

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dewasa kini, perbankan merupakan salah satu perusahaan di bidang keuangan yang berperan besar dalam membantu pergerakan roda perekonomian. Telah disebutkan pada Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 bahwa bank merupakan suatu lembaga yang bertugas untuk menghimpun dana yang bersumber dari pihak ketiga dalam hal ini adalah masyarakat berupa giro tabungan maupun deposito dan mendistribusikannya ke dalam bentuk kredit atau bentuk lain kepada masyarakat untuk menunjang tingkat kesejahteraan dan mengatasi kesenjangan sosial di masyarakat.

Dunia perbankan di Indonesia mengalami perkembangan pesat dengan berbagai bentuk dukungan dari masyarakat serta pemerintah. Sementara itu, entitas perbankan terus bertumbuh kembang dan terus berinovasi dalam menciptakan berbagai produk dan berlomba-lomba dalam memberikan pelayanan terbaiknya untuk memberikan kepuasan bagi nasabah serta menarik minat masyarakat untuk menjadi calon nasabah. Pada awal perkembangan lembaga perbankan, hanya ada satu jenis bank yaitu bank konvensional. Indonesia merupakan Negara yang mayoritas penduduknya adalah umat muslim. Seiring dengan berkembangnya zaman dan intelegensi umat muslim di Indonesia, hal ini menjadi pelopor didirikannya lembaga keuangan yang berdasarkan prinsip syariah.

Pada tahun 1991 didirikan lembaga keuangan syariah pertama di Indonesia yang dikenal dengan Bank Muamalat Indonesia. Selanjutnya lembaga keuangan berbasis syariah yang ada di Indonesia semakin berkembang pesat. Menurut data Otoritas Jasa Keuangan (OJK), hingga tahun 2021 telah terdapat sebanyak 14 Bank Umum Syariah, 20 Unit Usaha Syariah dan 164 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Di tahun 2021 sektor industri keuangan syariah khususnya perbankan syariah mencatatkan kinerja positif. Terbukti bahwa perbankan syariah merupakan salah satu sektor industri yang mengalami pertumbuhan bisnis ditengah sulitnya keadaan yang diakibatkan oleh pandemi global.¹ Dengan perkembangan tersebut tentunya akan menimbulkan efek persaingan yang

¹ Bambang Rianto Rustam, 'Masa Depan Unit Usaha Syariah 2021', *Kontan.Co.Id*, 2021, p. 1.

semakin ketat bagi lembaga-lembaga keuangan baik lembaga keuangan syariah maupun konvensional. Ketatnya persaingan menjadi sebuah dorongan bagi pihak lembaga keuangan untuk terus meningkatkan kualitas dan terus menciptakan tren positif pada kinerja keuangannya. Tertius dan Christawan menyebutkan bahwa dalam meningkatkan kinerja keuangan dibutuhkan suatu tata kelola yang baik (*Good Corporate Governance*) yang dapat memberikan perlindungan kepada para pemegang saham perusahaan agar tercipta rasa aman dan rasa kepercayaan tinggi bagi para pemegang saham untuk mendapatkan hasil dari investasi dengan nilai yang tinggi. Tidak hanya itu, sistem pengelolaan yang baik harus menjamin akan terpenuhinya kebutuhan serta kepentingan dari karyawan perusahaan agar memberikan kinerja yang maksimal dan memberi efek yang baik bagi perusahaan.²

Kinerja keuangan perusahaan bergantung kepada dewan eksekutif perusahaan dimana dalam hal ini adalah dewan komisaris dan dewan direksi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Salah satu isu yang terkait dengan dewan direksi adalah tentang karakteristik dari dewan direksi yang dapat menggambarkan distribusi sikap dan opininya mengenai perbedaan karakteristik antar anggota dewan.³

Konsep *corporate governance* muncul dikarenakan adanya hubungan agensi (*agency theory*). Hubungan agensi terbentuk ketika satu orang atau lebih (*principal*) mempekerjakan orang lain (*agent*) yang diberi wewenang untuk mengambil suatu keputusan. Hal ini dapat menimbulkan ketidakseimbangan informasi (*asymmetric information*) dikarenakan *agent* memiliki lebih banyak informasi tentang perusahaan dibandingkan dengan *principal*. Hal ini akan menimbulkan akibat fatal bagi perusahaan apabila seorang *agent* lebih mengutamakan kepentingan individualnya dan mendatangkan kerugian bagi pihak perusahaan.

Gunawan Widjaja menyebutkan bahwa suatu perusahaan tidak dapat menjalankan dirinya sendiri, maka dari itu diperlukan orang-orang yang memiliki keinginan kuat untuk menjalankan suatu perusahaan sesuai dengan visi perusahaan.

² Melia Agustina Tertius dan Yulius Jogi Christiawan, 'Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Pada Sektor Keuangan', *Business Accounting Review*, 3 (2015), 10.

³ Istya Dwi and others, 'Pengaruh Gender, Usia, Dan Kebangsaan Asing Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan', 1.1 (2021), 17-30.

Dalam UU PT No 40 Tahun 2007 menyebutkan bahwa orang yang menjalankan suatu perusahaan disebut organ perseroan. Organ perseroan itu sendiri terdiri dari RUPS, direksi dan dewan komisaris. Dalam hal ini, dewan direksi memerankan peran besar dalam pelaksanaan tata kelola perusahaan.⁴

Untuk meminimalisir risiko ketidakseimbangan informasi yang dapat mendatangkan kerugian perusahaan, maka diberlakukan lah konsep *corporate governance*. Konsep CG digunakan untuk meminimalisir terjadinya ketidakseimbangan informasi, karena CG menekankan 2 hal. Pertama, principal harus memperoleh informasi yang benar di waktu yang tepat. Kedua, perusahaan dalam hal ini dipegang oleh agen harus mengungkapkan semua informasi kinerja perusahaan, kepemilikan perusahaan dan *stakeholder* dengan akurat, transparan dan tepat waktu.⁵ Kualitas CG dalam suatu perusahaan sangat penting demi menjaga kelangsungan perusahaan dan menghindari kerugian.

Pada akhir tahun 2013, terjadi kasus pada Bank Syariah Mandiri dimana seorang kepala cabang dan *account officer* menggelapkan dana nasabah dengan total nilai Rp. 102 miliar yang dilakukan dengan membuat proposal kredit fiktif terhadap 197 nasabah. Contoh penyelewengan ini terjadi akibat kurang maksimalnya konsep GCG pada perusahaan dan rendahnya tingkat tanggung jawab dari pelaku. Dengan adanya contoh tersebut diketahui bahwa, dalam memaksimalkan konsep GCG juga diperlukan agen yang bertanggung jawab dan professional.⁶ Seorang agen yang dalam hal ini adalah dewan direksi harus memiliki sikap dan ketegasan dalam menjalankan kepemimpinannya. Dalam suatu perusahaan, dewan direksi memiliki kewenangan serta tanggung jawab atas kepengurusan perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.⁷

Dalam suatu perusahaan komposisi dewan direksi minimal terdiri dari 2 orang. Setiap anggota dewan memiliki karakteristiknya masing-masing seperti usia, gender dan

⁴ Gunawan Widjaja, *Tanggung Jawab Direksi Atas Kepailitan Perseroan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003).

⁵ Hendrik Manossoh, *Good Corporate Governance Untuk Meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan*, PT Norlive Kharisma Indonesia : Bandung ISBN: 978-602-73706-6-1, 2016.

⁶ Tya Setyawati Supriyanto, 'Analisis Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Dan Dewan Komisaris Dan Karakteristik Perusahaan Terhadap Luas Pengungkapan Corporate Governance' (Universitas Diponegoro Semarang, 2014).

⁷ Supriyanto.

latar belakang pendidikan. Usia mempengaruhi tingkat berpikir seseorang. Dewan direksi mempunyai kewenangan untuk memberi keputusan terhadap kegiatan di perusahaan. Seseorang dengan usia yang dewasa dianggap memiliki pengalaman yang luas serta mampu untuk menilai tingkat risiko secara lebih baik dan akan cenderung mengambil keputusan dengan tingkat risiko rendah, begitupula sebaliknya. Sedangkan generasi muda memiliki pengetahuan terhadap teknologi yang dapat dikatakan lebih luas. Generasi muda tumbuh dan berkembang diiringi dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat. Adanya perkembangan teknologi tersebut turut andil dalam menciptakan ide dan inovasi dalam menciptakan atau memodifikasi sebuah produk. Ditambah dengan usia dewan yang tergolong muda dimana seseorang dengan usia muda cenderung memiliki ambisi besar dalam menciptakan perubahan dan berani mengambil risiko tinggi demi menciptakan tren kinerja keuangan yang positif.⁸ Dalam penelitian Septiandika Dwi Kartikaningrum (2016)⁹ dan Muhammad Taufiq (2020)¹⁰ menyebutkan bahwa diversitas usia berpengaruh positif terhadap pengambilan keputusan yang memengaruhi kinerja keuangan. Namun Oleksandr Talavera, Shuxing Yin dan Mao Zhang (2018)¹¹ berpendapat bahwa diversitas usia tidak berpengaruh pada proses pengambilan keputusan yang nantinya akan berimbas pada kinerja keuangan.

Sama halnya dengan gender. Gender dapat memberikan pengaruh kepada seseorang karena setiap jenis kelamin memiliki sifat dan pembawaan yang berbeda. Pembawaan dasar dari seorang pria yaitu memiliki sifat maskulin, berani untuk mengambil risiko dan lazimnya menjadi seorang pemimpin. Sedangkan seorang wanita identik dengan sifat feminim. Seorang wanita cenderung mengambil langkah yang memiliki risiko minim. Dengan adanya perbedaan dalam posisi dewan direksi penelitian

⁸ Wendy Salim Saputra, 'Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan', *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4.2 (2019) <<https://doi.org/10.24034/jiaku.v1i2.5369>>.

⁹ Septiandika D W I Kartikaningrum, Fakultas Ekonomi, and D A N Bisnis, 'Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Bank Syariah Di Indonesia', *Skripsi*, 2016.

¹⁰ Muhammad Taufiq, 'PENGARUH DIVERSITAS DEWAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN (Studi Pada Sistem Two-Tier Emiten Subsektor Perbankan Dan Properti & Real Estate Dalam Bursa Efek Indonesia Tahun 2009 - 2018)' (Universitas Negeri Semarang, 2020).

¹¹ Oleksandr Talavera, Shuxing Yin, and Mao Zhang, 'Age Diversity, Directors' Personal Values, and Bank Performance', *International Review of Financial Analysis*, 55.January (2018), 60–79 <<https://doi.org/10.1016/j.irfa.2017.10.007>>.

dari Setia Eka Winasis dan Etna Nur Afri Yuyetta (2017)¹² serta penelitian dari Nur Ammanah Jannah T (2017)¹³ mengemukakan bahwa diversitas gender turut memberi pengaruh pada kinerja keuangan. Sedangkan penelitian dari Septian Yudha Kusuma, Sudarman dan Dwi Astutik (2018)¹⁴ menyatakan bahwa diversitas gender tidak berpengaruh pada kinerja keuangan perusahaan.

Latar belakang pendidikan pada seseorang tak kalah penting bagi sebuah pekerjaan. Perbankan sebagai entitas yang bergerak pada bidang ekonomi dan bisnis seharusnya dijalankan oleh orang-orang yang mempunyai kompetensi pada bidang ekonomi dan bisnis. Penelitian dari Moerdiyanto (2010)¹⁵ dan Iin Rinawati (2017)¹⁶ menyatakan bahwa latar belakang pendidikan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja dewan direksi dalam mengambil keputusan untuk menciptakan kinerja perusahaan yang baik. Namun Septiandika Dwi Kartikaningrum (2016)¹⁷ menyatakan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Dari uraian tersebut telah menjabarkan bahwa seorang dewan direksi mempunyai peranan yang besar dalam suatu perusahaan, serta adanya hasil yang tidak konsisten pada penelitian-penelitian sebelumnya. Maka dari itu, penulis tertarik untuk menguji pengaruh perbedaan Gender, Latar belakang pendidikan dan Usia yang dirangkum dalam sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Bank Syariah Di Indonesia.”

¹² Etna Nur Afri Yuyetta and S. Winasis, ‘Pengaruh Gender Diversity Eksekutif Terhadap Nilai Perusahaan, Tax Avoidance Sebagai Variabel Intervening : Studi Kasus Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2012-2015’, *Diponegoro Journal of Accounting*, 6.1 (2017), 311–24.

¹³ Nur Amanah Jannah, ‘Pengaruh Gender Dan Latar Belakang Pendidikan CEO Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Go Publik Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia’, *Jurnal Universitas Negeri Surabaya*, 2017.

¹⁴ Septian Yudha Kusuma, Sudarman Sudarman, and Dwi Astutik, ‘Pengaruh Diversitas Gender Dewan Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perbankan Yang Terdaftar Di Bei Periode 2014-2017’, *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 6.2 (2018), 253 <<https://doi.org/10.21043/equilibrium.v6i2.4782>>.

¹⁵ Moerdiyanto, ‘Pengaruh Tingkat Pendidikan Manajer Terhadap Kinerja Perusahaan’, *Cakrawala Pendidikan*, 1, 2010, 2–3.

¹⁶ Iin Rinawati, ‘Pengaruh Faktor Pendidikan Ceo Terhadap Kinerja Perusahaan Keluarga Yang Go Public Di Bursa Efek Indonesia’, December, 2017, 1–23.

¹⁷ Kartikaningrum, Ekonomi, and Bisnis.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, peneliti merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Diversitas Usia Dewan Direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan Bank Syariah?
2. Apakah Diversitas Gender Dewan Direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan Bank Syariah?
3. Apakah Diversitas Latar belakang Pendidikan Dewan Direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan Bank Syariah?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh Diversitas Gender Dewan Direksi terhadap kinerja keuangan Bank Syariah
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh Diversitas Latar belakang Pendidikan Dewan Direksi terhadap kinerja keuangan Bank Syariah
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh Diversitas Usia Dewan Direksi terhadap kinerja keuangan Bank Syariah

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis:
 - a. Hasil penelitian dapat memberikan bukti secara empiris dan menambah konsistensi dari hasil penelitian-penelitian terdahulu
 - b. Menambah informasi serta wawasan tentang pengaruh diversitas Dewan Direksi terhadap kinerja keuangan pada Bank Syariah
2. Manfaat Praktis:

Dapat digunakan sebagai salah satu acuan serta memberikan kontribusi informasi bagi para praktisi terhadap pengaruh variabel yang diteliti
3. Manfaat bagi peneliti:

Penelitian ini diharapkan akan membawa dampak yang positif serta dapat menjadi sarana belajar agar peneliti dapat memberikan yang lebih baik pada penelitian-penelitian selanjutnya.

1.5. Sistematika Penulisan

Agar memudahkan pemahaman bahasan pokok pada masalah yang diteliti, maka skripsi ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada BAB ini berisi tentang penjabaran latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka berisi landasan penelitian yang digunakan oleh peneliti yang berisi tentang kerangka teori, penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis untuk memperkuat variabel penelitian

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian menguraikan tentang cara penulisan skripsi, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran serta teknik analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan tentang deskripsi objek penelitian yang berisi hasil uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

BAB V : KESIMPULAN

Pada bab ini diuraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan sekaligus menjadi penutup dari penelitian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Teori Keagenan (Agency Theory)

Teori keagenan terjadi apabila seorang pemilik perusahaan mempekerjakan seorang agen untuk melakukan kegiatan perusahaan dengan mengatasnamakan pemilik perusahaan. Dengan adanya ikatan keagenan antara pemilik dengan agen maka kebanyakan pemilik mendelegasikan agennya dalam mengambil keputusan terkait jalannya perusahaan. *Agency Theory* berkaitan erat dengan penyelesaian masalah yang timbul dalam hubungan keagenan antara pemilik yaitu pemegang saham dengan agen yaitu eksekutif perusahaan. Konsep dasar dari teori keagenan didasarkan pada permasalahan yang terjadi ketika pengurusan perusahaan terpisah dari kepemilikannya.¹⁸

Jensen dan Meckling dalam penelitian Kartikaningrum menjelaskan pandangannya terhadap teori keagenan. Disebutkan bahwa manajemen perusahaan bagi para pemilik perusahaan akan melakukan tindakan yang menguntungkan bagi dirinya sendiri. Hal tersebut bertolak belakang dengan keinginan para pemilik perusahaan yang menginginkan seorang agen yang bersikap adil dan bijaksana. Teori keagenan memandang pihak manajemen tidak dapat dipercaya untuk bertindak sesuai dengan harapan bagi kepentingan publik maupun *shareholders*. Dari permasalahan tersebut lalu muncul *agency problem* yang selanjutnya menimbulkan adanya *agency cost*.¹⁹ Menurut Jensen dan Meckling, teori keagenan terdiri dari:

1. *Moral Hazard*, permasalahan yang timbul ketika agen melakukan tidak tindakan yang telah disepakati bersama dalam perjanjian,
2. *Adverse Selection*, adalah suatu keadaan yang terjadi saat prinsipal tidak mengetahui secara pasti tentang keputusan yang diambil oleh agen apakah

¹⁸ Cahyani Nuswandari, 'Pengaruh Corporate Governance Perception Index Terhadap Kinerja Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Jakarta', *Jurnal Bisnis Dan Ekonom*, 16.2 (2009).

¹⁹ Kartikaningrum, *Ekonomi, and Bisnis*.

sesuai dengan informasi yang didapatkan atau terjadi sebagai sebuah kelalaian dalam tugas.

Dalam melaksanakan tugasnya, agen yang dalam hal ini adalah dewan direksi dapat menimbulkan permasalahan yang akhirnya menimbulkan *agency cost*, seperti:

1. Biaya pengawasan oleh prinsipal guna mengawasi bisnis yang dijalankan oleh agen
2. Biaya pengikatan agen oleh prinsipal, hal ini dilakukan untuk mengikat agen agar tidak melakukan hal yang merusak kepentingan modal dan mengganti apabila kerugian tersebut benar-benar terjadi,
3. Sisa kerugian (*residual loss*) merupakan biaya yang ditanggung oleh prinsipal apabila keputusan yang dibuat agen telah menyimpang dari keputusan yang dibuat oleh prinsipal ketika keudukannya masih selevel dengan agen.²⁰

Menurut Retno, prinsipal dalam hal ini adalah pemegang saham memberikan kewenangan kepada manajer untuk membuat keputusan dimana hal ini berpotensi menciptakan konflik kepentingan yang selanjutnya dikenal dengan teori keagenan. Teori keagenan terjadi jika prinsipal bekerjasama dengan agen untuk melakukan sejumlah kegiatan demi mendapatkan keuntungan bersama.²¹

Dengan adanya penyimpangan antara kedua pihak tersebut maka diperlukan suatu mekanisme yang dapat meminimalisir terjadinya permasalahan antara agen dan prinsipal (pemegang saham). Mekanisme tersebut adalah *corporate governance* merupakan mekanisme yang dinilai efektif mengurangi permasalahan antara agen dan prinsipal yang di

²⁰ Michael Jensen and William Meckling, 'Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs, and Ownership Structure', *The Economic Nature of the Firm: A Reader, Third Edition*, 2012, 283–303 <<https://doi.org/10.1017/CBO9780511817410.023>>.

²¹ Dyah Reny Retno and Denies Prihatinah, 'PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN PENGUNGKAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY TERHADAP NILAI PERUSAHAAN (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2007-2010)', *Jurnal Nominal*, I.5 (2012), 12–14 <<https://doi.org/998-3068-1-pb.pdf>>.

implementasikan dengan penekanan legal yang mencegah terjadinya ekspropriasi atas pemegang saham mayoritas maupun minoritas.²² GCG muncul karena adanya pemisahan antara kepemilikan dengan pengendalian perusahaan atau yang lebih dikenal dengan masalah keagenan. Masalah keagenan dalam hubungan prinsipal dan agen adalah kesulitan prinsipal dalam mengontrol dana yang telah diberikan oleh prinsipal kepada agen agar digunakan untuk berinvestasi pada proyek yang menguntungkan sehingga dapat mendatangkan *return*.²³

Aplikasi dari teori agensi dapat terealisasi dalam kontrak kerja dimana didalamnya telah tertuang aturan tentang proporsi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak terkait dengan tetap memperhitungkan nilai kemanfaatan secara keseluruhan. Sebuah kontrak kerja akan bekerja secara optimal apabila mengandung *fairness* yaitu suatu kemampuan untuk menyeimbangkan kewajiban oleh agen dan pemberian insentif atau imbalan khusus yang memuaskan dari prinsipal kepada agen. Inti dari *agency theory* atau teori keagenan adalah penyusunan kontrak kerja yang tepat untuk menyelaraskan kepentingan dari prinsipal dan agen serta menghindari adanya konflik dalam melaksanakan kepentingan.²⁴

2.1.2. Good Corporate Governance (GCG)

1. Pengertian dan Prinsip *Good Corporate Governance*

Dalam penelitian Kartikaningrum, menurut Bank Indonesia dalam PBI Nomor 11/33/PBI/2009, *Good Corporate Governance* adalah suatu konsep tata kelola bank yang menerapkan prinsip keterbukaan (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggungjawaban (*responsibility*), profesional (*professional*) dan kewajaran (*fairness*). Sedangkan menurut *World Bank*, *Good Corporate Governance* adalah aturan standar dan organisasi pada bidang

²² Nuswandari.

²³ Jonathan R. Macey; Maureen O'Hara, 'The Corporate Governance of Banks', *Economic Policy Review*, 9.Apr (2003).

²⁴ Dista Amalia Arifah, 'Praktek Teori Agensi Pada Entitas Publik Dan Non Publik', *Prestasi*, 9.1 (2012), 85–95.

ekonomi yang didalamnya mengatur perilaku dari pemilim perusahaan, direktur dan manajer. Didalamnya juga memuat rincian dari tugas serta wewenang untuk dipertanggungjawabkan kepada investor.

Menurut *Forum Corporate Governance Indonesia*, GCG adalah seperangkat pengaturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, tim pengurus perusahaan, pihak kreditur serta pihak-pihak lain yang terllibat dalam perusahaan yang berkaitan dengan hak serta kewajiban mereka atau dapat disebut sebuah sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan.²⁵

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *corporate governance* adalah:

1. Sebuah sistem yang mengatur demi terjalannya hubungan yang harmonis antara dewan komisaris, dewan direksi, RUPS serta *stakeholder* yabg lainnya,
2. Sebuah sistem *check and balance* yang mencakup keseimbangan peran atas pegelolaan perusahaan serta meminimalisir terjadinya peluang atau potensi kesalahan dalam pengelolaan aset peruahaan,
3. Suatu proses yang bersifat transparan atas penentuan tujuan perusahaan dan pengukuran kinerja perusahaan.²⁶

Dalam prosesnya *good corporate governance* memiliki lima prinsip sebagai berikut:

1. Transparansi, adalah prinsip keterbukaan dalam mengungkapkan segala informasi material dan relevan serta keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan,
2. Pertanggungjawaban, merupakan kesesuaian pengelolaan bank dengan segala peraturan tertulis yang dalam hal ini adalah undang-undang yang berlaku dan prinsip pengelolaan bank yang sehat,

²⁵ Keuangan Bank and Umum Syariah, 'PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KEUANGAN BANK UMUM SYARIAH Nur Hisamuddin', 2006, 109–38.

²⁶ Sukmawati Sukamulja, 'GOOD CORPORATE GOVERNANCE DI SEKTOR KEUANGAN : DAMPAK GCG TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (Kasus Di Bursa Efek Jakarta)', 2002, 1–25.

3. Akuntabilitas, merupakan kejelasan fungsi dan pelaksanaan dari pertanggungjawaban dari pengelola demi menciptakan tingkat efektifitas yang tinggi dalam proses pengelolaan,
4. Profesional, seorang yang terlibat didalamnya memiliki kompetensi, mampu bertindak secara objektif dan terbebas dari pengaruh berbagai pihak (independen),
5. Kewajaran, adalah keadilan dan kesetaraan dalam pemenuhan hak dari *stakeholder* yang didasarkan atas perjanjian dan peraturan perundangan yang berlaku.

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* dalam Kartikaningrum, setiap bank diharuskan untuk memastikan bahwa prinsip *corporate governance* telah diterapkan pada seluruh aktivitasnya. Prinsip dari GCG yang harus dipastikan adalah:

1. *Transparency* (transparansi), unsur transparansi mengandung keterbukaan dalam penyediaan informasi dimana informasi tersebut diproses dengan jelas, akurat, ringkas, dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat serta tepat waktu dalam penyampaianya,
2. *Accountability* (akuntabilitas), dalam unsur akuntabilitas mengandung kejelasan fungsi setiap organ dalam organisasi dan pertanggungjawabannya. Setiap bank memiliki tanggung jawab terhadap kinerjanya yang disampaikan secara transparan dan akuntabel karena salah satu syarat yang diperlukan untuk mencapai kinerja perusahaan yang berkesinambungan diperlukan akuntabilitas,
3. *Responsibility* (responsibilitas), mengandung unsur kepatuhan terhadap peraturan perundangan yang berlaku serta tanggung jawab bank terhadap masyarakat dan lingkungannya. Diperlukannya unsur reponsibilitas pada bank untuk menjamin kesinambungan kinerja,
4. *Independency* (independensi), didalamnya terkandung unsur kemandirian atau dengan kata lain terbebas dari pengaruh pihak-pihak tertentu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya,

5. *Fairness* (kewajaran), didalamnya menganung unsur perlakuan yang adil dan kesempatan yang sama sesuai dengan porsinya masing-masing karena bank harus memperhatikan kepentingan semua pihak dalam pelaksanaan kegiatan operasional.²⁷

2. Manfaat *Good Corporate Governance*

Bank sebagai lembaga penghimpun dana masyarakat memerlukan sebuah sistem untuk mengatur jalannya aktifitas bisnis dari bank tersebut. Perbankan mempunyai regulasi yang lebih ketat daripada lembaga lainnya. Industri perbankan memerlukan adanya prinsip-prinsip dalam menjalankan kegiatan operasionalnya khususnya terhadap kinerja keuangan untuk menghindari potensi penyalahgunaan wewenang serta kesalahan dalam menginvestasikan aset perusahaan. Disamping meningkatkan daya saing bank, konsep *corporate governance* juga memberikan perlindungan kepada masyarakat.²⁸

Menurut *Forum Corporate Governance in Indonesia* dalam Kartikaningrum, beberapa manfaat yang dapat diambil dari penerapan GCG yang baik adalah:

1. Meningkatkan nilai kinerja perusahaan yang didapat melalui proses pengambilan keputusan dengan lebih baik dan meningkatkan tingkat efektifitas operasional perusahaan. Selain itu dengan adanya penerapan GCG yang baik dapat meningkatkan pelayanan kepada para *stakeholder*,
2. Mempermudah perolehan dana pembiayaan yang lebih terjangkau sehingga turut mempengaruhi peningkatan *coporate value*,
3. Mengembalikan kepercayaan dari investor agar kembali menanamkan modalnya di Indonesia,

²⁷ Kartikaningrum, Ekonomi, and Bisnis.

²⁸ M Syafiqurrahman, Wahyu Andiarsyah, and Wahyu Suciningsih, 'Analisis Pengaruh Corporate Governance Dan Pengaruh Keputusan Pendanaan Terhadap Kinerja Perusahaan Di Indonesia', XVIII.01 (2014), 21–44.

4. Memberi kepuasan kepada para pemegang saham atas kinerja keuangan dan sekaligus meningkatkan *shareholders value* dan dividen.

Selain 4 manfaat tersebut, perusahaan yang menerapkan konsep *good corporate governance* akan merasakan manfaat dari segi ekonomis berupa terjaganya kelangsungan usaha baik dari profitabilitas maupun pertumbuhannya. Konsep *corporate governance* merupakan pedoman bagi manajer dalam mengelola perusahaan demi mendatangkan tingkat kinerja yang baik. Dengan pedoman konsep GCG ini, manajer mampu bertindak dan memperhitungkan segala keputusan yang akan diambil dimana dalam keputusan tersebut akan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan dan *stakeholder*.

Kinerja manager yang efektif dan efisien dapat meminimalkan tingkat biaya permodalan perusahaan dan meminimalisir risiko. Menurut Nuswandari dalam Kartikaningrum, dampak lain dengan penerapan GCG dalam perusahaan dapat menekan tingkat KKN bahkan menghilangkannya. Dengan adanya prinsip-prinsip GCG dalam perusahaan dapat menciptakan situasi perusahaan yang lebih baik sehingga dapat menarik minat investor dan kreditur.²⁹

3. Mekanisme *Good Corporate Governance*

Secara umum ada dua partisipan yang terlibat dalam konsep GCG yaitu pinsipal dan agen. Tak jarang dari kedua belah pihak tersebut timbul sebuah konflik tentang dasar mekanisme dan kepentingan yang berbeda antara keduanya. Konsep GCG mengacu kepada sekumpulan mekanisme yang mempengaruhi keputusan yang akan diambil oleh manager ketika terjadi pemisahan antara kepemilikan dan pengendalian. Sistem pengendalian dalam hal ini dilakukan oleh

²⁹ Septiandika Dwi Kartikaningrum, 'Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Bank Syariah Di Indonesia', *Skripsi*, 2016.

dewan direksi dimana direksi mempunyai kewenangan untuk membuat keputusan demi mendukung jalannya kegiatan operasional perusahaan.³⁰

Menurut Wicaksana, Indonesia merupakan penganut sistem *two tier system* dimana sistem tersebut memisahkan peran dari dewan direksi yang mempunyai kewenangan untuk mengelola, sedangkan dewan komisaris bertugas untuk melaksanakan fungsi pengawasan.³¹

Hanani dan Aryani dalam Kartikaningrum menjelaskan bahwa dewan direksi dalam suatu perusahaan akan menjadi nahkoda dalam organisasi dimana direksi berperan untuk menentukan kebijakan dan strategi operasional dengan jangka pendek maupun jangka panjang. Semakin tinggi tingkat diversitas dalam posisi direksi dianggap semakin baik. Jika direksi mempunyai pandangan yang homogen maka tata kelola perusahaan menjadi *single minded* yang mudah ditebak dan tidak fleksibel.³²

2.1.3. Dewan Direksi

A. Pengertian

Menurut Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/33/PBI/2009 Dewan Direksi adalah organ perseroan yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab penuh atas kepengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan serta mewakili perseroan baik di dalam maupun diluar pengadilan sesuai dengan anggaran dasar sesuai dengan UUNo. 40 Tahun 2007 tentang perseroan terbatas.³³

Dewan direksi merupakan organ dalam perusahaan yang memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan dalam menjalankan kegiatan ekonomi maupun kebijakan

³⁰ Kartikaningrum.

³¹ Ketut Arya Bayu Wicaksana, 'DAMPAK DIVERSITAS KEBANGSAAN ANGGOTA DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI PADA KINERJA PASAR PERUSAHAAN', *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1.1 (2010), 9–17.

³² Nurrahmah Kartikarini and Siti Mutmainah, 'Analisis Pengaruh Diversitas Gender Terhadap Voluntary Corporate Governance Disclosure Dalam Laporan Tahunan Perusahaan', *Diponegoro Journal of Accounting*, 0.0 (2013), 200–214.

³³ Kartikaningrum.

lain yang telah dirancang oleh manajemen perusahaan.³⁴ Dengan adanya pemisahan wewenang antara dewan komisaris maka peran dan tanggung jawab dewan direksi cukup besar. Direksi mempunyai kekuasaan untuk mengatur seluruh sumber daya yang ada pada perusahaan dalam menentukan arah kebijakan serta menyusun strategi penggunaan sumber daya itu sendiri baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.³⁵ Jumlah dewan direksi dalam satu perusahaan berkisar antara 3-5 orang sesuai dengan kebijakan perusahaan. Setiap anggota direksi memiliki peranan masing-masing dalam menjalankan tugasnya. Dalam prakteknya, pengangkatan maupun pemberhentian dewan direksi dalam RUPS harus memperhatikan rekomendasi dari komite remunerasi dan nominasi.

Anggota direksi dan direktur utama memiliki kedudukan yang sama. Direktur utama berperan sebagai koordinator dari anggota direksi untuk memberikan pengarahan terhadap kinerja anggota direksi agar lebih efektif.³⁶ Dalam menjalankan tugasnya, para direksi mengacu kepada konsep *good corporate governance* (GCG) perusahaan. pedoman tersebut mengandung berbagai aturan tentang komposisi, pengangkatan dan pemberhentian, persyaratan, tanggung jawab, tugas, kewenangan dan rapat direksi.³⁷

B. Komposisi, Pengangkatan dan Pemberhentian

Dalam menentukan komposisi, pengangkatan dan pemberhentian anggota dewan direksi mengacu kepada prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Jumlah anggota direksi disesuaikan dengan tingkat kompleksitas perusahaan dengan mempertimbangkan tingkat efektivitas dalam pengambilan keputusan,
2. Anggota direksi diangkat dan diberhentikan melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dengan proses yang transparan. Anggota direksi diberhentikan

³⁴ JLB, 'Dewan Direksi', *Jlbsatu.Com*, 2018, p. 1.

³⁵ Panky Pradana Sukandar, 'PENGARUH UKURAN DEWAN DIREKSI DAN DEWAN KOMISARIS SERTA UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Consumer Good Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2010-2012)', *Diponegoro Journal Of Accounting*, 3.3 (2014), 1-7.

³⁶ Yuda Adestian and Dian Nuswantoro, 'Pengaruh Dewan Komisaris, Dewan Direksi, Dewan Komisaris Independen, Komite Audit Dan Ukuran Perusahaan Pada Kinerja Perusahaan Perbankan Yang Listing Di Bei Pada Tahun', 2014, 1-13.

³⁷ JLB.

melalui RUPS dengan syarat memiliki alasan yang pasti didukung dengan hasil dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) setelah anggota direksi yang akan diberhentikan melakukan pembelaan terhadap dirinya,

3. Seluruh anggota direksi diharuskan untuk bertempat tinggal di wilayah Indonesia agar dapat menjalankan tugas manajemen dari perusahaan secara efektif.³⁸

C. Persyaratan Calon Anggota Direksi

1. Memiliki moral dan akhlak yang baik,
2. Berkemampuan untuk menerapkan tindakan hukum,
3. Tidak pernah melakukan pengajuan permohonan pailit atau divonis pailit,
4. Tidak pernah dinyatakan bersalah karena mengakibatkan perusahaan pailit selama menjadi anggota dewan direksi atau dewan komisaris dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sebelum dilakukan pengangkatan oleh perusahaan selanjutnya,
5. Tidak dijatuhi hukuman pidana pada sektor keuangan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sebelum dilakukan pengangkatan di perusahaan selanjutnya.

Setelah dilakukan pengangkatan menjadi anggota, dewan direksi mempunyai tanggung jawab untuk:

1. Menyusun pertanggungjawaban terhadap pengelolaan perusahaan yang dibuat dalam bentuk laporan tahunan yang didalamnya memuat laporan keuangan, laporan kegiatan perusahaan dan laporan tata kelola perusahaan (GCG),
2. Meminta persetujuan dari RUPS pada penyusunan laporan tahunan dan mencari persetujuan RUPS atas laporan keuangan,
3. Bertanggung jawab penuh atas terlaksananya seluruh kegiatan dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan perusahaan dengan tetap mematuhi peraturan yang berlaku dan anggaran dasar perusahaan,
4. Bertanggung jawab untuk menyusun strategi pengendalian internal perusahaan secara andal dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.³⁹

³⁸ JLB.

2.1.4. Kinerja Keuangan

Kinerja merupakan singkatan dari kinertika energi kerja yang dalam bahasa Inggris disebut *performance*. Kinerja merupakan *output* dari motivasi dan kemampuan. Dalam menyelesaikan pekerjaan diperlukan kesediaan serta kemampuan, namun kesediaan serta kemampuan seseorang belum cukup efektif apabila tidak dibekali dengan pemahaman tentang apa yang akan dikerjakan.⁴⁰

Kinerja keuangan adalah gambaran tentang kondisi keuangan perusahaan pada suatu periode yang menyangkut tentang penghimpunan dan penyaluran dana perusahaan. Pada umumnya kinerja keuangan diukur dengan berbagai macam alat pengukuran seperti rasio kecukupan modal, likuiditas dan profitabilitas. Salah satu alat pengukur kinerja keuangan yang didasarkan pada tingkat efektivitas pengelolaan modal adalah ROA (*Return On Asset*). ROA (*Return On Asset*) merupakan salah satu rasio yang menggambarkan produktivitas dan efektivitas pengelolaan dana bank sehingga dapat memperoleh keuntungan berdasarkan aset yang dimilikinya.⁴¹

Bagi dunia perbankan, ROA berfungsi sebagai pemberi gambaran kemampuan suatu perusahaan dalam memperoleh laba atau keuntungan berdasarkan modal atau aset yang dimiliki.⁴² *Return On Asset* (ROA) dihitung berdasarkan perolehan laba setelah dikurangi pajak dengan total ekuitas atau keuntungan setelah pajak dengan total aktiva pada suatu perusahaan dalam suatu periode tertentu.⁴³ Rasio yang digunakan dalam penelitian ini adalah ROA yang berguna untuk mengukur kemampuan bank untuk mendapatkan laba atas total aset yang dimiliki yang dinyatakan dalam presentase (%).⁴⁴ Selain memberikan gambaran tentang seberapa besar tingkat efektivitas perusahaan dalam mengelola

³⁹ Kartikaningrum, Ekonomi, and Bisnis.

⁴⁰ Ridwan Hasan Hariri, Dedy H Karwan, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Media Akademi, 2016).

⁴¹ Slamet Riyadi, *Banking Assets and Liability Management* (Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI, 2006).

⁴² Lukman Dendawijaya, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005).

⁴³ Riyadi.

⁴⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Dasar-Dasar Perbankan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007).

asetnya, ROA juga berfungsi sebagai tolak ukur kinerja perusahaan pada suatu periode. Agar perolehan laba terus meningkat, pihak manajemen hal ini merujuk kepada dewan direksi agar lebih selektif dalam menentukan langkah perusahaan dalam pengambilan pangsa pasar perusahaan.

Langkah yang perlu dilakukan adalah memaksimalkan pemasukan perusahaan dan meminimalisir beban atau biaya yang dikeluarkan. Hal ini menunjukkan bahwa pihak manajemen perusahaan harus terus memperluas pangsa pasar dan meminimalkan aktivitas yang tidak mengandung nilai tambah bagi pihak perusahaan.⁴⁵ Jika dilihat dari nilai ROA, semakin rendah ROA suatu perusahaan menunjukkan bahwa kinerja manajemen suatu perusahaan dalam mengelola asset untuk mendapatkan keuntungan tergolong kurang baik. Sebaliknya, apabila nilai ROA semakin tinggi, maka menunjukkan kinerja manajemen suatu perusahaan dalam mengelola asset untuk memperoleh keuntungan semakin baik.⁴⁶ Menurut Suwikyo, dalam menghitung ROA dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$ROA = \frac{\text{earning after tax}}{\text{total aset}} \times 100\%^{47}$$

Penggolongan *Return on Asset* berdasarkan nilainya ialah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Peringkat Pengukuran Analisis ROA
(Kodifikasi Penilaian Kesehatan Bank)

No	Rasio	Keterangan
1.	ROA > 1,5%	Sangat sehat
2.	1,5% < ROA < 1,5%	Sehat
3.	1% < ROA < 1,5%	Kurang sehat
4.	ROA < 1%	Tidak sehat

Sumber : Indra Siswanti dkk, *Manajemen Resiko Perusahaan*.⁴⁸

⁴⁵ Darsono, *Manajemen Keuangan Pendekatan Praktis Kajian Pengambilan Keputusan Bisnis Berbasis Analisis Keuangan* (Jakarta: Diadit Media, 2006).

⁴⁶ Darsono.

⁴⁷ Dwi Suwikyo, *Analisis Laporan Keuangan Perbankan Syariah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010).

⁴⁸ et al. Indra Siswanti, *Manajemen Resiko Perusahaan* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020).

1. Unsur Pembentuk *Return On Asset*

ROA merupakan salah satu indikator dalam mengetahui kinerja suatu bank. ROA tidak serta merta berdiri sendiri melainkan mempunyai unsur-unsur pembentuk seperti:

1. Margin Laba Bersih

Menurut Kasmir, margin laba bersih atau *net profit margin* adalah rasio yang membandingkan antara laba bersih setelah pajak dengan penjualan bersih. Margin laba kotor menunjukkan laba yang relatif terhadap perusahaan, sedangkan margin laba bersih merupakan ukuran keuntungan yang didapatkan dengan cara membandingkannya dengan hasil penjualan.⁴⁹ Menurut Harahap, rasio ini menunjukkan tentang seberapa besar persentase pendapatan bersih dari hasil penjualan atas barang maupun jasa. Juga mencakup keseluruhan biaya yang digunakan dalam operasional perusahaan. Semakin besar rasio ini maka kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dianggap semakin baik.⁵⁰

Sedangkan menurut Syamsuddin, margin laba bersih ialah perbandingan antara *net profit* yaitu penjualan sesudah dikurangi dengan seluruh biaya-biaya termasuk pajak dibanding dengan penjualan. Semakin tinggi net profit margin, maka semakin baik pula kemampuan penjualan suatu perusahaan.⁵¹

Konsep laba dalam perspektif Islam tidak jauh berbeda dengan perspektif konvensional yaitu laba merupakan selisih dari pendapatan dan beban. Keuntungan didapatkan dari adanya proses jual beli sebagaimana dituangkan dalam Surah Ash – Shaff (61) ayat 10 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا هَلْ أَدُلُّكُمْ عَلَىٰ تِجَارَةٍ تُنْجِيكُمْ مِنْ عَذَابِ أَلِيمٍ

“Hai orang-orang yang beriman, sukakah kamu aku tunjukkan suatu perniagaan yang dapat menyelamatkanmu dari azab yang pedih?”

⁴⁹ Kasmir, *Analisis Kinerja Keuangan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2008).

⁵⁰ Harahap, *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010).

⁵¹ Lukman Syamsuddin, *Manajemen Keuangan Perusahaan Konsep Aplikasi Dalam Perencanaan, Pengawasan, Dan Pengambilan Keputusan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013).

Mengambil keuntungan juga diperbolehkan dalam Islam sebagaimana tertuang dalam Surah An Nisaa' (4) ayat 29 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَن تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَجِيمًا

“ Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.”

2. Perputaran Total Aktiva (*Total asset turnover*)

Perputaran total aktiva menunjukkan tingkat efisiensi penggunaan aktiva atau asset perusahaan dalam usaha untuk mendapatkan volume penjualan tertentu. Artinya, semakin tinggi perputaran total aktiva maka penggunaan asset atau aktiva perusahaan semakin efisien.

2.1.5. Diversitas Usia (*Age Diversity*)

Menurut pandangan islam usia merupakan hal yang ghaib yaitu hal yang tidak diketahui secara pasti oleh manusia. Namun umat islam menganggap pada usia ke-40 tahun dianggap adalah usia yang istimewa. Hal ini dikarenakan di usia 40 tahun seseorang berada di gerbang menuju pendewasaan dan di usia 40 tahun pula Allah mengangkat Nabi Muhammad SAW menjadi seorang Rasulullah. Rasulullah SAW bersabda, "Tak akan bergeser kedua kaki manusia pada hari kiamat sampai selesai ditanya tentang empat perkara, yaitu tentang umurnya, dihabiskan untuk apa; tentang masa mudanya, dipergunakan untuk apa; tentang hartanya, darimana diperoleh dan untuk apa dibelanjakan; dan tentang ilmunya, apakah sudah diamalkan". (HR At-Tarmidzi No 2263).⁵²

Usia merupakan salah satu faktor yang cukup dominan terhadap pembentukan kinerja seseorang. Usia merupakan salah satu subvariabel demografik yang memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap perilaku

⁵² Zakiah, 'USIA YANG HINA ATAU UMUR YANG BERKAH?', *Sumbarprov.Go.Id*, 2019.

individu. Maka dari itu usia turut memberikan pengaruh terhadap kemampuan dan keterampilan individu.⁵³

Menurut Santrock dalam Maharani Usia merupakan rentangan hidup seseorang yang dimulai dari membuka mata hingga menutup mata untuk terakhir kalinya yang diukur dalam hitungan tahun. Usia seseorang sampai dengan 50 tahun merupakan kelompok usia yang dapat dikatakan paling sehat, paling tenang, paling produktif dan dapat mengontrol diri dengan baik serta bertanggung jawab.⁵⁴

Diversitas Usia atau *Age Diversity* merupakan komposisi dewan direksi dengan usia yang lebih tua maupun yang lebih muda.⁵⁵ Menurut Hermann dan Datta, usia seseorang dapat dijadikan sebagai proksi pengambilan langkah dengan mempertimbangkan risiko yang terjadi dalam pengambilan langkah tersebut.⁵⁶ Tentunya semakin tua seseorang maka pengalaman hidup yang dialami oleh orang itu semakin banyak pula. Salah satu proses pendewasaan yang dialami seseorang ialah melalui berbagai permasalahan yang dialami oleh seseorang tersebut. Dengan adanya permasalahan yang dialami, maka akan timbul pembelajaran tentang cara penyelesaian masalah dengan tetap mempertimbangkan tingkat risiko yang minim. Semakin tua usia seseorang dianggap semakin baik dalam menilai suatu risiko yang akan terjadi.⁵⁷

Semakin tua usia seorang pemimpin yang dalam hal ini adalah dewan direksi memiliki kecakapan, kematangan berpikir, pengalaman dan informasi yang luas sehingga dalam masa kepemimpinan atau dalam menjalankan perkerjaannya cenderung bersifat menghindari risiko (*risk averse*).⁵⁸ Sebaliknya, dewan direksi dengan usia yang lebih muda cenderung untuk mengambil langkah

⁵³ Saputra.

⁵⁴ Henny Maharani, 'Karakteristik CEO Dalam Pengambilan Keputusan Pendanaan Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Food and Beverage Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia', *Universitas Islam Riau* (Universitas Islam Riau, 2020).

⁵⁵ Ahmad Wisesa, 'Diversitas Usia Dewan Komisaris, Profitabilitas, Dan Pengambilan Risiko Bank', *Skripsi*, 2019.

⁵⁶ Deepak K. Datta Pol Herrmann, 'Relationships between Top Management Team Characteristics and International Diversification: An Empirical Investigation', *British Journal Of Management*, 16.1 (2005).

⁵⁷ Wisesa.

⁵⁸ Simon Gervais and Terrance Odean, 'Learning to Be Overconfident', *Oxford University Press*, 14.1 (2001).

yang lebih berisiko. Langkah tersebut dilakukan memiliki tujuan agar memperoleh keuntungan atau *return* yang lebih besar. Di usia yang lebih muda, seseorang lebih tertarik untuk memunculkan ide atau inovasi baru dalam memperoleh keuntungan daripada menerapkan langkah-langkah yang monoton dengan *progress* yang bersifat stabil dalam memperoleh keuntungan atau *return*.⁵⁹

Generasi muda tumbuh bersama dengan perkembangan teknologi dimana hal tersebut menjadi salah satu pemicu untuk menciptakan kreasi dan inovasi baru terhadap produk perbankan dan meningkatkan tingkat profitabilitas dari perusahaan.⁶⁰ Seorang pemimpin dalam hal ini adalah dewan direksi yang memiliki usia lebih muda cenderung memiliki jiwa masa kini yang notabeneanya mengetahui berbagai perkembangan dunia serta lebih dipercaya dalam meningkatkan kualitas kinerja suatu perusahaan.⁶¹

2.1.6. Diversitas Gender (Gender Diversity)

Pada dasarnya diversitas *gender* dipengaruhi oleh sifat alami seorang pria atau wanita yang dapat memberi dampak terhadap lingkungannya. Dalam konteks sosial istilah *gender* digunakan untuk menjelaskan sifat feminim dari seorang wanita dan sifat maskulin seorang pria.⁶² Dalam sebuah perusahaan peran dewan direksi sangat mempengaruhi. Namun pada dasarnya pria dan wanita merupakan individu yang mempunyai derajat yang sama. Telah dijelaskan dalam Al-Qur'an dalam surat An-Nisa' ayat 24,

وَمَنْ يَعْمَلْ مِنَ الصَّالِحَاتِ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ وَلَا يُظْلَمُونَ نَبِيًّا

“Barangsiapa yang mengerjakan amal-amal saleh, baik laki-laki maupun wanita sedang ia orang yang beriman, maka mereka itu masuk ke dalam surga dan mereka tidak dianiaya walau sedikitpun.”

⁵⁹ T. Y. Leung Cheng, Louis T.W., Chan, Ricky Y.K., ‘Management Demography and Corporate Performance : Evidence from China’, *International Business Review*, 19.3 (2010).

⁶⁰ Saputra.

⁶¹ Maharani.

⁶² Kusuma, Sudarman, and Astutik.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah tidak memihak kepada kaum pria maupun wanita, siapapun yang beramal saleh maka Allah akan memasukkan mereka kedalam surga-Nya. Dalam hal melakukan kebaikan, pria dan wanita memiliki derajat yang sama. Namun masih banyak ditemui masyarakat yang memiliki stigma bahwa kesuksesan seorang pria didapat dari kerja keras dan kemampuannya sendiri sedangkan kesuksesan yang diraih seorang wanita berasal dari faktor keberuntungan.⁶³

Namun pada dasarnya pria dan wanita memiliki karakteristik yang berbeda dan menurut Islam, seorang pria diharamkan untuk menyerupai seorang wanita dan seorang wanita diharamkan untuk menyerupai pria, seperti yang telah dijelaskan dalam hadist nabi:

Dari Ibnu ‘Abbas, Ia berkata,

لَعَنَ رَسُولُ اللَّهِ – صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ – الْمُتَشَبِّهِينَ مِنَ الرِّجَالِ بِالنِّسَاءِ ، وَ الْمُتَشَبِّهَاتِ مِنَ النِّسَاءِ بِالرِّجَالِ

“Rasulullah shalallahu ‘alaihi wa sallam melaknat laki-laki yang menyerupai wanita dan wanita yang menyerupai laki-laki” (HR. Bukhari No. 5885)

Allah telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya. Dalam ajaran Islam melarang keras seorang wanita yang menyerupai pria maupun seorang pria yang menyerupai seorang wanita. Pada dasarnya seorang pria dan wanita mempunyai kedudukan yang sama dalam berlomba-lomba melakukan kebaikan. Namun pada hakikatnya, seorang pria dan wanita mempunyai karakteristik yang berbeda.

Pada realitanya, posisi atau jabatan tinggi masih didominasi oleh kaum pria. Wanita cenderung memiliki sifat untuk menghindari risiko hal ini sangat bertolak belakang dengan kaum pria dimana pria berani mengambil risiko tinggi demi meningkatkan *income* perusahaan.⁶⁴ Namun seorang wanita memiliki sifat

⁶³ Kusuma, Sudarman, and Astutik.

⁶⁴ Sinye Polani Thoomaszen and Widi Hidayat, ‘Keberagaman Gender Dewan Komisaris Dan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan’, *E-Jurnal Akuntansi*, 30 No. 8 (2020), 2040–52.

Robins dalam Mutmainah dan Kartikaningsih menyatakan bahwa seorang wanita pada umumnya memiliki sifat yang feminim, dimana wanita cenderung menggunakan perasaannya daripada logika. Hal tersebut menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dari seorang wanita. Gaya kepemimpinan dari wanita lebih mementingkan hubungan yang berkelanjutan, dan dalam proses kepemimpinannya, seorang wanita dapat mendengarkan dan memotivasi dengan lebih baik dibandingkan dengan pria.⁶⁵

Sari dan Bahtiar dalam Lisaima dan Dewi Sri memaparkan 3 alasan pentingnya seorang wanita dalam posisi *top management* dari sebuah perusahaan, 3 alasan tersebut adalah:

1. Anggota direksi wanita biasanya memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai keadaan pasar dibanding dewan direksi pria,
2. Dengan adanya pemahaman tersebut akan meningkatkan kualitas keputusan yang akan diambil oleh dewan,
3. Anggota direksi wanita dapat memberikan gambaran yang lebih baik dalam persepsi masyarakat bagi perusahaan dan hal ini pastinya turut memberikan kontribusi positif bagi perusahaan,
4. Anggota dewan lainnya akan memiliki pemahaman yang disempurnakan dalam lingkungan bisnis disaat perusahaan memiliki wakil seorang perempuan dalam posisi *top management*.⁶⁶

Dengan adanya hal tersebut maka seorang wanita dalam posisi *top management* dalam posisi dewan direksi turut memberikan pengaruh yang besar terhadap pengambilan keputusan dalam melakukan usaha untuk menaikkan *income* perusahaan.⁶⁷

Keberagaman dalam posisi dewan eksekutif dalam suatu perusahaan tentunya memiliki dampak yang besar. Keberagaman gender dalam perusahaan sendiri saat

⁶⁵ Kartikarini and Mutmainah.

⁶⁶ Dewi Sri Lisaima, 'ANALISIS PENGARUH DIVERSITAS GENDER, KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL, DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN', *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*2, 2 (2018), 1-21.

⁶⁷ Umi Mardiyati, 'Pengaruh Frekuensi Rapat Dewan Direktur Dan Jumlah Direktur Perempuan Terhadap Kinerja Perbankan', *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 20.2 (2017), 172
<<https://doi.org/10.24034/j25485024.y2016.v20.i2.1791>>.

ini selain membantu dalam meningkatkan kinerja perusahaan, dapat juga meminimalisir agency problem yang terjadi dalam perusahaan. Dalam teori agensi dijelaskan bahwa antara prinsipal atau pemilik perusahaan dengan agen atau manajer perusahaan terjadi perbedaan kepentingan, dimana agen lebih mementingkan kepentingan pribadinya dibandingkan kepentingan dan tujuan perusahaan. Dalam kerangka ini, dewan yang beraneka ragam gender bertindak sebagai kontrol yang lebih baik karena jangkauan pandangan dan pendapat yang lebih luas dapat meningkatkan independensi dewan.⁶⁸

2.1.7. Diversitas Latar Belakang Pendidikan (Educational Background Diversity)

1. Pengertian Pendidikan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pendidikan berasal dari kata didik. UU RI No. 20 tahun 2003 dipaparkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.⁶⁹

Pendidikan merupakan salah satu proses dalam mendapatkan pengalaman hidup. Seseorang yang berpendidikan lebih rasional dalam berfikir dan bertindak serta memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan karena pendidikan merupakan bentuk dari *human capital* dari seseorang.⁷⁰ Semakin tinggi pendidikan formal ataupun non formal yang ditempuh maka semakin tinggi pula pengalaman intelektual yang dimiliki. Dengan banyaknya pengalaman intelektual tersebut akan memicu pemikiran kritis seseorang yang disalurkan melalui

⁶⁸ Thoomaszen and Hidayat.

⁶⁹ Nanang Purwanto, *Pengantar Pendidikan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014).

⁷⁰ Kartikaningrum, Ekonomi, and Bisnis.

partisipasi dalam pembuatan keputusan. Dalam membuat suatu keputusan tentunya harus mempertimbangkan banyak hal dan risiko moral serta material.⁷¹

2. Pendidikan dalam pandangan Islam

Pendidikan Islam adalah sistem pendidikan yang dapat memberikan kemampuan seseorang untuk memimpin kehidupannya sesuai dengan cita-cita Islam, karena Islam telah menjiwai dan mewarnai corak kepribadiannya. Dengan istilah lain, manusia muslim yang telah mendapatkan pendidikan Islam itu harus mampu hidup di dalam kedamaian dan kesejahteraan sebagai yang diharapkan oleh cita-cita Islam.⁷² sebagaimana telah dijelaskan dalam Al Qur'an dalam surah Al-Mujadalah ayat 11

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۗ
وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ
وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

“Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majelis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Dalam ayat tersebut terkandung makna bahwa Allah SWT meninggikan orang-orang yang berilmu dan menggunakan ilmunya di jalan yang benar.

⁷¹ Edem Okon Akpan, ‘Board Characteristics and Company Performance: Evidence from Nigeria’, *Journal of Finance and Accounting*, 2.3 (2014), 81 <<https://doi.org/10.11648/j.fja.20140203.17>>.

⁷² Rafikah, ‘Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Pada Perbankan Syariah (Studi Kasus Pada Pt. Bni Syariah Kc Bukittinggi)’, *News.Ge*, 2018, <https://news.ge/anakliis-porti-aris-qveynis-momava>.

3. Hubungan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja

Pendidikan merupakan salah satu proses dalam mendapatkan pengalaman hidup. Seseorang yang berpendidikan lebih rasional dalam berfikir dan bertindak serta memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan karena pendidikan merupakan bentuk dari *human capital* dari seseorang.⁷³ Semakin tinggi pendidikan formal ataupun non formal yang ditempuh maka semakin tinggi pula pengalaman intelektual yang dimiliki. Dengan banyaknya pengalaman intelektual tersebut akan memicu pemikiran kritis seseorang yang disalurkan melalui partisipasi dalam pembuatan keputusan.⁷⁴

Latar pendidikan memegang peranan penting dalam menilai kemampuan seseorang karena dari latar pendidikan dapat diketahui seberapa besar pengetahuan serta kompetensi yang dimiliki oleh seseorang.⁷⁵ Latar belakang pendidikan turut memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang sehingga diperlukan orang yang memiliki latar belakang pendidikan yang berkaitan erat dengan pekerjaan yang diberikan. Pendidikan berperan untuk mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) untuk memasuki dunia kerja, pendidikan seseorang turut memberi dampak terhadap cara berfikir dan bertindak dari orang tersebut. Tentunya hal ini akan sangat berpengaruh bagi perusahaan dalam mengambil tindakan atau keputusan.⁷⁶

Dalam menciptakan kinerja keuangan yang baik tentunya harus memiliki tata kelola yang baik dan efektif. Maharani menyatakan bahwa seorang pemimpin yang memiliki latar belakang pendidikan yang relevan dengan pekerjaannya memiliki kompetensi yang mumpuni.⁷⁷ Dalam hal ini dewan direksi yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi bisnis dianggap memiliki

⁷³ Kartikaningrum, Ekonomi, and Bisnis.

⁷⁴ Okon Akpan.

⁷⁵ Mira Hasta Andira and Ni Made Dwi Ratnadi, 'Latar Pendidikan Dewan Direksi, Dewan Komisaris, Komite Audit Dan Praktik Manajemen Laba Riil', *E-Jurnal Akuntansi*, 32.1 (2022), 3468 <<https://doi.org/10.24843/eja.2022.v32.i01.p11>>.

⁷⁶ Dini, Ega S and Mareta K. Sari., "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Account Officer (Ao) Kredit Komersial Bank Bri Sumatera Barat," *Economica: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat*, 2.1 (2013) <<https://doi.org/10.22202/economica.2013.v2.i1.218>>.

⁷⁷ Maharani.

kompetensi yang lebih baik daripada dewan direksi dengan latar belakang pendidikan non ekonomi bisnis.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Variabel	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Diversitas Usia Dewan Direksi	Septiandika Dwi Kartikaningrum ⁷⁸ “Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Bank Syariah di Indonesia”	Diversitas Usia Dewan Direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan.
		Muhammad Taufiq ⁷⁹ “Pengaruh Diversitas Dewan Terhadap Kinerja Keuangan (Studi pada Sistem Two-Tier Emiten Subsektor Perbankan dan Properti & Real Estate dalam Bursa Efek Indonesia Tahun 2009 - 2018)”	Diversitas Usia dari dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.
		Oleksandr Talavera, Shuxing Yin and Mao Zhang ⁸⁰ “Age diversity, directors personal values, and bank performance”	Diversitas Usia dari dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan.
2	Diversitas Gender	Setia Eka Winasis, Etna Nur	Diversitas Gender

⁷⁸ Kartikaningrum, Ekonomi, and Bisnis.

⁷⁹ Taufiq, ‘PENGARUH DIVERSITAS DEWAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN (Studi Pada Sistem Two-Tier Emiten Subsektor Perbankan Dan Properti & Real Estate Dalam Bursa Efek Indonesia Tahun 2009 - 2018)’.

⁸⁰ Talavera, Yin, and Zhang.

	Dewan Direksi	Afri Yuyetta ⁸¹ “Pengaruh Gender Diversity Eksekutif Terhadap Nilai Perusahaan, Tax Avoidance Sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2012-2015”	berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.
		Nur Amanah Jannah T ⁸² “Pengaruh Gender dan Latar Belakang Pendidikan CEO Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Go Publik yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia”	Diversitas Gender berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan.
		Septian Yudha Kusuma, Sudarman dan Dwi Astutik ⁸³ “Pengaruh Diversitas Gender Dewan terhadap Kinerja Keuangan pada Perbankan yang Terdaftar di BEI Periode 2014-2017”	Diversitas Gender Dewan Direksi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan.
3	Diversitas Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi	Moerdiyanto ⁸⁴ “Pengaruh Tingkat Pendidikan Manajer Terhadap Kinerja Perusahaan”	Latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.

⁸¹ Afri Yuyetta and Winasis.

⁸² Jannah.

⁸³ Kusuma, Sudarman, and Astutik.

⁸⁴ Moerdiyanto.

	Iin Rinawati ⁸⁵ “Pengaruh Faktor Pendidikan Ceo Terhadap Kinerja Perusahaan Keluarga Yang Go Public Di Bursa Efek Indonesia”	Latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.
	Septiandika Dwi Kartikaningrum ⁸⁶ “Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Bank Syariah di Indonesia”	Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan.

2.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan, penelitian terdahulu, teori, kerangka pemikiran serta hubungan antara ketiga variabel dengan teori agensi, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hubungan Diversitas Usia terhadap kinerja perusahaan

Faktor usia memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja manajemen puncak pada suatu perusahaan atau organisasi. Manajemen puncak yang memiliki perbedaaan usia akan memiliki latar belakang, pengalaman, keterampilan dan jaringan yang berbeda.⁸⁷

Menurut Dagsson & Larson dalam Pramesti & Nita, beberapa kelebihan manajemen puncak yang memiliki proporsi dewan dengan usia yang lebih muda adalah banyaknya informasi dan pengalaman pada bisnis yang cenderung berbasis teknologi dan informasi. Generasi muda tumbuh bersamaan dengan tumbuhnya teknologi informasi.⁸⁸ Serfling dalam Henny Maharani menyatakan dengan adanya direksi

⁸⁵ Iin Rinawati.

⁸⁶ Kartikaningrum, Ekonomi, and Bisnis.

⁸⁷ Aryanti Ariesta Pramesti and Riski Aprillia Nita, ‘Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan’, *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan (JIAKu)*, 1.2 (2022)

⁸⁸ Saputra.

muda dalam suatu perusahaan berpeluang untuk menciptakan tingkat pertumbuhan dan tingkat investasi yang lebih besar, karena seseorang yang berusia lebih muda akan cenderung mengambil keputusan yang lebih inovatif dan kreatif untuk meningkatkan pertumbuhan kinerja perusahaan.⁸⁹ Dari penjelasan tersebut maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah,

H1: Diversitas Usia dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan

2. Hubungan Diversitas Gender dan kinerja perusahaan

Menurut Robinson dan Dechant dalam Septian Yudha K menyatakan bahwa dengan adanya keberagaman gender dalam posisi *top executive manager* dalam perusahaan dapat menciptakan inovasi kerja yang lebih baik, menghasilkan keputusan yang berkualitas tinggi serta memberikan solusi yang lebih inovatif dalam menghadapi permasalahan yang terjadi.⁹⁰ Robins dalam Mutmainah dan Kartikaningsih menyatakan bahwa seorang wanita pada umumnya memiliki sifat yang feminim, dimana wanita cenderung menggunakan perasaannya daripada logika. Hal tersebut menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dari seorang wanita. Gaya kepemimpinan dari wanita lebih mementingkan hubungan yang berkelanjutan, dan dalam proses kepemimpinannya, seorang wanita dapat mendengarkan dan memotivasi dengan lebih baik dibandingkan dengan pria.⁹¹ Maka dengan adanya wanita dalam posisi direksi dapat menciptakan suasana menjadi lebih positif dan tenang sehingga turut mempengaruhi dewan direksi yang lain dalam proses pengambilan keputusan. Dengan adanya pemaparan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut,

H2: Diversitas Gender dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan

3. Hubungan Diversitas Latar Belakang Pendidikan dan kinerja perusahaan

Pendidikan merupakan salah satu tahap dalam proses pendewasaan seseorang. Latar belakang pendidikan seseorang turut memberikan dampak pada pembawaannya.

⁸⁹ Maharani.

⁹⁰ Kusuma, Sudarman, and Astutik.

⁹¹ Kartikarini and Mutmainah.

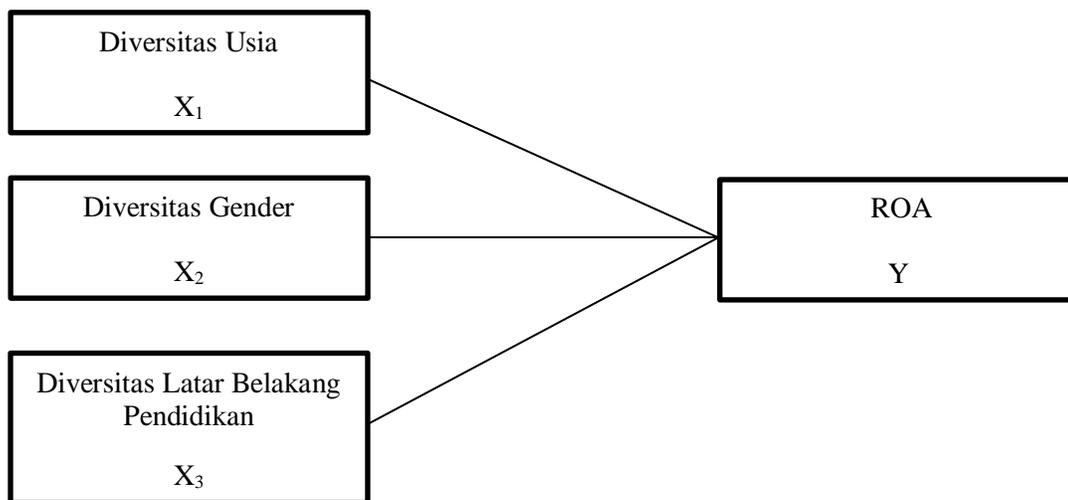
Pada dasarnya latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap tingkat kompetensi seseorang.⁹² Begitupula dengan dewan direksi bank yang memiliki latar belakang pendidikan yang relevan dengan dunia perbankan memiliki pengetahuan kompetensi yang tinggi. Dengan demikian maka dewan direksi yang memiliki latar belakang pendidikan di bidang keuangan dapat memberikan peningkatan terhadap kinerja keuangan.⁹³ Dari uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: Diversitas Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan

2.4. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berisi tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.⁹⁴ Hasil dari penjabaran masing-masing teori tersebut dapat disimpulkan kerangka teori sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini, 2022

⁹² Rafikah.

⁹³ Muhammad Taufiq, 'Pengaruh Diversitas Dewan Terhadap Kinerja Keuangan', *Universitas Negeri Semarang*, 2020.

⁹⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif yang merupakan data yang dinyatakan dalam bentuk angka. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini mengutamakan pengujian teori dan pengujian hipotesis yang dilakukan melalui variabel-variabel yang terukur dan analisis data melalui prosedur statistik.⁹⁵

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder merupakan data yang telah disusun terlebih dahulu dan dibuatkan laporan oleh individu atau suatu lembaga diluar peneliti dan data yang dikumpulkan itu merupakan data yang asli.⁹⁶ Pada penelitian ini, data diperoleh melalui laporan tahunan bank yang diambil dari website resmi bank syariah yang bersangkutan.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang berisi subjek maupun objek dimana subjek atau objek tersebut memiliki mutu serta ciri-ciri tertentu yang merupakan hal yang ditentukan oleh peneliti untuk diamati yang nantinya akan dibuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah laporan tahunan bank syariah yang didalamnya berisi variabel penelitian seperti ROA (*Return On Asset*) dan data diri dari dewan direksi seperti tanggal dan tahun lahir (diversitas usia), gender (diversitas gender) dan latar belakang pendidikan (diversitas latar belakang pendidikan).

Sampel merupakan bagian dari populasi dengan kata lain sampel merupakan sebagian hal yang dapat mewakili populasi. Maka dari itu hasil penelitian yang diperoleh melalui sampel dapat digeneralisasikan pada populasi.⁹⁷ Salah satu teknik pengambilan sampel menurut Sugiyono yaitu *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang maupun kesempatan

⁹⁵ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013).

⁹⁶ Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013).

⁹⁷ Suranto, *Metodologi Dalam Pendidikan Dengan Program SPSS* (Semarang: Ghyas Putra, 2009).

yang sama terhadap setiap unsur atau anggota yang dipilih menjadi sampel.⁹⁸ Bagian dari *nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria pemilihan sampel tersebut diantaranya adalah:

1. Perusahaan perbankan syariah yang menerbitkan laporan tahunan selama 7 tahun berturut-turut yaitu tahun 2015-2021
2. Perusahaan perbankan syariah non BUMN (swasta)
3. Dalam penelitian ini, yang termasuk bank umum syariah non BUMN berjumlah 7 bank yaitu:

Tabel 3.1
Daftar Nama Bank Sampel

No	Nama Bank
1	Bank Muamalat
2	BCA Syariah
3	Bank Panin Dubai Syariah
4	Bank Mega Syariah
5	Bank Victoria Syariah
6	Bank BTPN Syariah
7	Bank Bukopin Syariah

3.3. Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan pada penelitian ini dicari melalui kegiatan dokumentasi (*documentation*). Metode dokumentasi merupakan proses pencarian data yang dilakukan melalui pencarian informasi tentang data dan fakta yang terkait yang berasal dari laporan tahunan pada bank yang bersangkutan serta beracuan pada penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian ini.

⁹⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014).

3.4. Variabel Penelitian dan Pengukuran

Variabel penelitian merupakan sebuah fenomena yang diambil dengan cara menggeneralisasikan semua objek penelitian dimana dari satu objek penelitian tersebut dapat dilakukan pengukuran. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel bebas (*Dependent Variable*) merupakan variabel yang dapat memberikan respon atau dapat dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel ini diteliti untuk melihat pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas.⁹⁹ Variabel terikat dalam penelitian ini adalah ROA (*Return On Asset*) yang dilambangkan dengan *Y*.

Return on Asset merupakan rasio yang dapat menunjukkan seberapa besar laba atau keuntungan yang diperoleh atas setiap rupiah yang diinvestasikan yang merupakan perbandingan antara laba bersih dengan total asset.¹⁰⁰ ROA juga menjadi rasio kekuatan laba dimana menggambarkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dari asset yang tersedia.¹⁰¹ Secara konseptual ROA dapat dihitung dengan rumus:

Menurut sujarweni ROA dapat dihitung dengan rumus¹⁰²

$$ROA = \frac{\text{Laba sebelum bunga dan pajak}}{\text{Total Aktiva}} \times 100\%$$

Sedangkan menurut Hery Rumus menghitung ROA adalah:¹⁰³

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

Dan menurut Kasmir rumus unuk menghitung ROA adalah:¹⁰⁴

⁹⁹ Jonathan Sarwono, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2006).

¹⁰⁰ Jopie Jusuf, *Analisis Kredit Untuk Account Officer* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2007).

¹⁰¹ Pirmatua Sirait, *Analisis Laporan Keuangan* (Yogyakarta: Equilibria, 2017).

¹⁰² V Wiratna Sujarweni, *Analisis Laporan Keuangan: Teori, Aplikasi, & Hasil Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Pres, 2017).

¹⁰³ Hery, *Analisis Laporan Keuangan* (Jakarta: Grasindo, 2016).

¹⁰⁴ Kasmir, *Analisis Laporan Keuangan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016).

$$ROA = \frac{\text{earning after interest and tax}}{\text{total assets}} \times 100\%$$

2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (*Independent Variable*) merupakan variable yang dipilih, diukur, ataupun dimanipulasi oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan gejala yang diteliti dan dapat memberi pengaruh pada variabel terikat.¹⁰⁵ Variabel bebas dilambangkan dengan **X**. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

1. Diversitas Usia (*age diversity*) (X_1), merupakan komposisi antara dewan direksi dengan usia yang muda dan usia yang tua. Dewan direksi yang memiliki usia semakin tua maka cenderung memiliki kecakapan, kematangan berpikir, pengalaman dan informasi yang luas sehingga dalam masa kepemimpinan atau dalam menjalankan perkerjaannya cenderung bersifat menghindari risiko (*risk averse*).¹⁰⁶ Sebaliknya, dewan direksi dengan usia yang lebih muda cenderung untuk mengambil langkah yang lebih berisiko. Langkah tersebut dilakukan memiliki tujuan agar memperoleh keuntungan atau *return* yang lebih besar. Secara konseptual tingkat diversitas usia dewan diukur menggunakan menggunakan rumus:¹⁰⁷

$$\frac{\sum \text{Direksi Berusia} \leq 50 \text{ tahun}}{\sum \text{Dewan direksi}}$$

2. Diversitas Gender/*gender diversity* (X_2), Diversitas Gender merupakan keberagaman gender antara pria dan wanita dalam keanggotaan dewan direksi. Pria dan wanita memiliki sifat bawaan yang berbeda yaitu seorang pria dengan karakter yang maskulin dan wanita dengan sifat feminimnya. Wanita cenderung memiliki sifat untuk menghindari risiko hal ini sangat bertolak belakang dengan kaum pria dimana pria berani mengambil risiko tinggi demi meningkatkan *income* perusahaan.¹⁰⁸ Maka adanya diversitas gender turut memberikan pengaruh terhadap pengambilan keputusan dalam melaksanakan

¹⁰⁵ Sarwono.

¹⁰⁶ Odean.

¹⁰⁷ Saputra.

¹⁰⁸ Thoomaszen and Hidayat.

kegiatan usaha bank syariah. secara konseptual presentase dewan direksi dapat dihitung dengan rumus¹⁰⁹:

$$\frac{\sum \text{Direksi perempuan}}{\sum \text{Dewan direksi}}$$

3. Diversitas Latar Belakang Pendidikan/*educational background diversity* (X_3), merupakan keberagaman latar belakang pendidikan dari anggota dewan direksi. Latar belakang dewan eksekutif dalam hal ini adalah dewan direksi dinilai memiliki relevansi penting untuk mengukur kinerja pada suatu perusahaan. Kualitas kemampuan yang baik diperoleh dari tingkat pendidikan, tingginya tingkat pendidikan maka semakin baik pula manfaat bagi perusahaan karena pendidikan adalah dasar dari peningkatan sumber daya manusia. Semakin tinggi pendidikan semakin tinggi pula tingkat kemampuan untuk memproses informasi.¹¹⁰ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan dewan direksi dapat membatasi mereka dari pengambilan keputusan yang salah. Untuk mengetahui presentase latar belakang pendidikan dalam formasi dewan direksi dapat dilakukan penghitungan dengan rumus¹¹¹

$$\frac{\sum \text{Direksi dengan pendidikan pendidikan ekonomi}}{\sum \text{Direksi}}$$

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis yang sebelumnya telah dirumuskan dalam proposal menggunakan analisis kuantitatif dengan melihat data yang berasal dari laporan tahunan bank syariah. Alat yang digunakan untuk menghitung data adalah program pengolahan statistik IBM SPSS versi 25. Metode yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.

¹⁰⁹ Kartikaningrum, Ekonomi, and Bisnis.

¹¹⁰ Jannah.

¹¹¹ Kartikaningrum, Ekonomi, and Bisnis.

3.5.1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif berguna untuk memberikan gambaran atau deskripsi dari suatu data yang dilihat dari rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, minimum dan maksimum.¹¹²

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah salah satu persyaratan dalam pengolahan data yang dilakukan dengan analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS).¹¹³ asumsi yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan data yang akan dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal. Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data dapat dilakukan dengan menggunakan grafik histogram dan normal *probability plot*. Sebaran data yang normal akan terlihat mengikat garis diagonalnya apabila dilihat pada grafik normal *probability plot*. Pada grafik histogram, data residual yang normal akan terlihat berbentuk simetris tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri.¹¹⁴

2. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah korelasi variabel yang ada didalam model prediksi maka nilai *disturbance* tidak lagi berpasangan secara bebas namun berpasangan secara autokorelasi.¹¹⁵ Uji statistik yang sering digunakan diantaranya adalah uji Durbin-Watson, uji dengan *Run Test* sedangkan apabila data yang digunakan lebih dari 100 disarankan untuk menggunakan uji *Lagrange Multiplier*. Analisis statistic dinyatakan berkorelasi apabila:

¹¹² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Badan Penerbit - Undip, 2013).

¹¹³ et al Ansofino, *Buku Ajar Ekonometrika* (Yogyakarta: Deepublish, 2016).

¹¹⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*.

¹¹⁵ Anwar Hidayat, "Uji Autokorelasi Durbin Watson SPSS," 2017 <<https://www-statistikian.com/2017/01/uji-autokorelasi-durbin-watson-spss.html>> [diakses 19 Agustus 2021].

- A. jika nilai DW berada di antara DU sampai 4-DU, koefisien autokorelasi akan sama dengan nol. Artinya, tidak ada autokorelasi,
 - B. jika nilai DW < DU, koefisien autokorelasi lebih besar dari pada nol. Artinya, ada autokorelasi positif,
 - C. jika nilai DW terletak diantara DL dan DU, berarti tidak dapat disimpulkan,
 - D. jika nilai DW > daripada 4 - DL, koefisien autokorelasi lebih besar dari nol. Artinya, ada autokorelasi negatif,
- jika nilai DW terletak di antara 4 - DU dan 4 - DU, berarti tidak dapat disimpulkan.¹¹⁶

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel bebas dalam analisis regresi linear berganda. Apabila terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat terganggu.¹¹⁷

4. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun

¹¹⁶ Yeri Sutopo, *Statistika Inferensial* (Yogyakarta: ANDI, 2017).

¹¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2016).

sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas.¹¹⁸

3.5.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur kekuatan antara dua variabel atau lebih serta menunjukkan hubungan antara variabel terikat (X) dan variabel bebas (Y).¹¹⁹ Bentuk persamaan dari analisis regresi linear berganda adalah:

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

Y = ROA

a = Konstanta

b₁ – b₃ = Koefisien regresi X₁ – X₃

X₁ = Diversitas Usia

X₂ = Diversitas Gender

X₃ = Diversitas Latar Belakang Pendidikan

e = variabel pengganggu (standar eror)

3.5.3. Uji Hipotesis

1. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis Koefisien Determinasi merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengukur ketepatan hasil regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok observasi dengan nilai koefisien determinasi yang berkisar antara 0 hingga 1. Apabila nilai R² kecil, maka kemampuan variabel bebas serta menjelaskan variasi dari variabel terikat sangatlah terbatas, begitupula sebaliknya. Yang digunakan dalam penelitian ini adalah adjusted R² dengan koefisien determinasi antara 0 dan 1 untuk melihat besarnya pengaruh-pengaruh variabel dependen. Dengan menggunakan adjusted R² nilai dapat naik atau turun apabila satu variabel ditambahkan ke dalam model.¹²⁰

¹¹⁸ Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*.

¹¹⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit - Undip, 2013).

¹²⁰ Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.

2. Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik T)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* berpengaruh secara parsial terhadap variabel *dependent* atau tidak. Dasar pengambilan keputusan untuk uji statistik t adalah:

- a. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka variabel *independent* berpengaruh secara parsial terhadap variabel *dependent*.
- b. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka variabel *independent* tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel *dependent*.

Untuk menentukan statistik tabel bisa dihitung pada t tabel, berikut cara menghitung t tabel :

- a. Tingkat signifikansi (α) adalah 5% ; untuk uji dua sisi menjadi $5\%/2 = 2,5\%$
- b. df atau derajat kebebasan adalah $n - 1$ (jumlah data - 1)

3. Uji Signifikansi Stimultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah seluruh variabel *independent* yang berada dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*.¹²¹

Dasar pengambilan keputusan untuk Uji Statistik F adalah:

- a. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka secara simultan atau secara bersama-sama variabel *independent* memiliki pengaruh terhadap variabel *dependent*.
- b. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka secara simultan atau secara bersama-sama variabel *independent* tidak memiliki pengaruh terhadap variabel *dependent*.

Untuk menentukan statistik tabel bisa dihitung pada F tabel, berikut cara menghitung F tabel :

- a. Tingkat signifikansi (α) adalah 5%

¹²¹ Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.

- b. Numerator adalah (jumlah variabel penelitian – 1)
- c. Denominator adalah (jumlah data – jumlah variabel penelitian).¹²²

¹²² Singih Santoso, *SPSS: Mengolah Data Statistik Secara Profesional* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 1999).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembaga keuangan bank syariah. Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu *time series* yang diambil dari laporan tahunan bank syariah periode 2015-2021 yang telah dipublikasikan pada website resmi masing-masing bank. Data penelitian diambil dari profil direksi dimana didalamnya tercantum informasi seperti tanggal dan tahun lahir, gender dan latar belakang pendidikan dari setiap anggota direksi pada setiap bank yang selanjutnya dikutip oleh peneliti untuk mendukung proses penelitian ini. Data yang diambil berasal dari 7 bank yaitu Bank Muamalat, Bank BCA Syariah, Bank Panin Dubai Syariah, Bank Mega Syariah, Bank Victoria Syariah, BTPN Syariah dan Bank Bukopin Syariah.

4.2. Hasil Penelitian

Sebelum melakukan pengujian hipotesis peneliti melakukan pengujian terhadap kualitas data yang digunakan. Adanya pengujian ini dilakukan guna menjamin terpenuhinya asumsi yang diperlukan untuk melakukan pengujian regresi berganda.

4.2.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dapat memberikan gambaran umum tentang objek yang dijadikan sampel penelitian. Dengan memberikan penjelasan tentang statistik deskriptif diharapkan dapat memberikan gambaran awal tentang masalah yang diteliti.

Tabel 4.1
Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AgeDiv	49	,00	,69	,2480	,21074
GenDiv	49	,00	,66	,1906	,21384

EduDiv	49	,14	1,00	,5543	,31015
ROA	49	,02	2,63	,6509	,60355
Valid N (listwise)	49				

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sampel yang digunakan pada penelitian berjumlah 49 sampel. Proporsi minimum anggota direksi dengan usia < 50 tahun pada periode 2015-2021 adalah 0% dan proporsi maksimum anggota direksi berusia < 50 tahun dalam periode tersebut adalah 69%. Rata-rata anggota direksi yang berusia < 50 tahun adalah 24,8% dengan standar deviasi 0,21.

Proporsi minimum anggota direksi wanita sebesar 0% dan proporsi maksimum dewan direksi wanita sebesar 66%. Rata-rata anggota direksi wanita sebesar 19% dengan standar deviasi 0,21.

Proporsi minimum anggota direksi yang berlatar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis sebesar 14% dan proporsi maksimum anggota dewan direksi berlatar pendidikan ekonomi dan bisnis sebesar 100%. Rata-rata anggota dewan direksi berlatar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis sebesar 55% dengan standar deviasi 0,31.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dependen dan independen yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik apabila memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Peneliti menggunakan uji *kolmogorov smirnov* untuk menguji tingkat normalitas data. Data yang berdistribusi normal memiliki nilai signifikansi lebih dari 5% atau 0,05. Namun jika nilai signifikansinya kurang dari 5% atau 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.2
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.48743148
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.103
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil pengujian sampel dengan metode pengujian *Kolmogorov smirnov* didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200. Artinya, data yang digunakan dalam penelitian telah terdistribusi secara normal karena memiliki nilai signifikansi lebih dari 5% atau 0,05.

2. Uji Autokorelasi

Tabel 4.3
Uji Durbin Watson

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.658 ^a	.433	.355	.48801	2,258

a. Predictors: (Constant), AgeDiv, GenDiv, EduDiv

b. Dependent Variable: ROA

Sumber: Data yang diolah

Uji autokorelasi digunakan untuk mengukur apakah dalam suatu analisis regresi terdapat korelasi antara pengganggu periode t dengan periode sebelumnya (t-1). Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam penelitian ini dihitung menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai Durbin-Watson sebesar 2,258. Nilai D-W menurut tabel Durbin-Watson dengan nilai signifikansi 0,05, n= 49 dan k= 3 didapatkan angka du= 1,672.

$$= DU < DW < 4 - DU$$

$$= 1,672 < 2,258 < 4 - 1,672$$

$$= 1,672 < 2,258 < 2,328$$

Karena nilai DW hitung lebih kecil dari t hitung maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala autokorelasi.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas mengacu pada tabel *coefficients* pada *output* SPSS. Konsep dasar dalam uji kolinearitas adalah dengan melihat nilai dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* dalam tabel. Data dikatakan tidak memiliki hubungan kolinearitas apabila nilai *tolerance* dari data $\geq 0,100$ sedangkan nilai VIF data $\leq 10,00$ dan begitupula sebaliknya.

Tabel 4.4

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.058	.184		.314	.755		
	AgeDiv	-.215	.470	-.075	-.457	.651	.780	1.282
	GenDiv	.795	.457	.282	1.740	.092	.802	1.246
	EduDiv	.892	.319	.459	2.796	.009	.782	1.279

a. Dependent Variable: ROA

Sumber: Data yang diolah

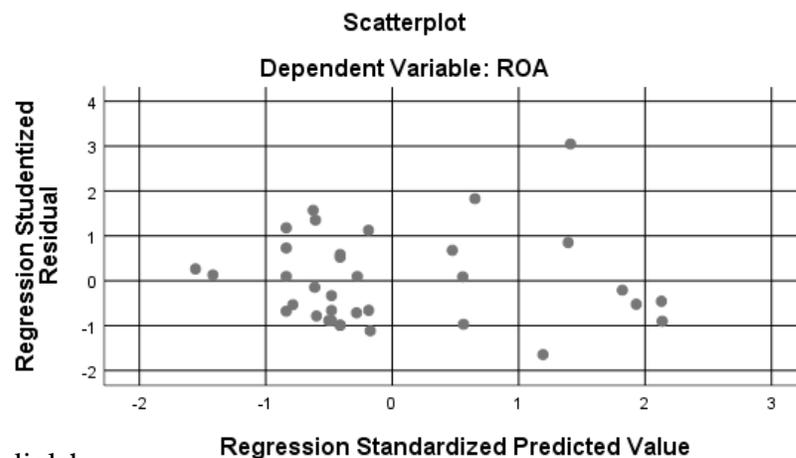
Berdasarkan hasil diatas, nilai tolerance dari variabel X_1 (*Age Diversity*), X_2 (*Gender Diversity*) dan X_3 (*Educational Diversity*) lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF diantara ketiga variabel bebas kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas.¹²³

Gambar 4.1

Grafik scatterplot



Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan grafik *scatterplot* tersebut terlihat titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas pada gambar *scatterplot*. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

¹²³ Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*.

Tabel 4.5
 Hasil Uji Glejser dengan Metode Weighted Least Square

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	,272	,103		2,634	,013
	AgeDiv	-,164	,263	-,121	-,624	,537
	GenDiv	-,066	,256	-,049	-,257	,799
	EduDiv	,308	,179	,334	1,723	,095

a. Dependent Variable: Abs_res

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan pengolahan dengan uji glejser diketahui nilai signifikansi dari X_1 (*age diversity*) sebesar 0,537, X_2 (*gender diversity*) sebesar 0,799 dan X_3 (*education diversity*) sebesar 0,095 dimana nilai signifikansi dari ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedasitas pada variabel indepeneden. Hal tersebut menandakan bahwa data telah lulus uji asumsi klasik dan dapat di lakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

4.2.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.6
 Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.058	.184		.314	.755		
	AgeDiv	-.215	.470	-.075	-.457	.651	.780	1.282
	GenDiv	.795	.457	.282	1.740	.092	.802	1.246
	EduDiv	.892	.319	.459	2.796	.009	.782	1.279

a. Dependent Variable: ROA

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil pengolahan diatas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = variabel *dependent*

a = konstanta

b = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

X = variabel *independent*

e = standar *error*

$$ROA = 0.058 - 0.215 \text{ age diversity} + 0.795 \text{ gender diversity} + 0.892 \text{ education diversity}$$

1. Nilai Konstanta sebesar 0.058, seandainya variabel diversitas usia, gender dan latar belakang pendidikan bernilai 0 maka ROA tetap bernilai sebesar 0.058. Hal ini terjadi karena adanya pengaruh variabel selain variabel diversitas usia, gender dan latar belakang pendidikan.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel diversitas usia sebesar -0.215 adalah negatif. Hal ini berarti apabila diversitas usia meningkat 1% maka ROA turun sebesar 0.215 dimana variabel lain dianggap tetap
3. Nilai koefisien regresi pada variabel diversitas gender sebesar 0.795 adalah positif. Hal ini berarti apabila diversitas gender meningkat sebesar 1% maka ROA akan mengalami kenaikan sebesar 0.795 dimana variabel lain dianggap tetap
4. Nilai koefisien regresi linear pada variabel diversitas latar belakang pendidikan sebesar 0.892 adalah positif. Hal ini berarti apabila diversitas latar belakang pendidikan meningkat sebesar 1% maka ROA mengalami kenaikan sebesar 0.892 dimana variabel lain dianggap tetap.

4.2.4. Uji Hipotesis

1. Analisis Koefisien Determinasi(R²)

Tabel 4.7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,658 ^a	,433	,355	,48801	2,258
a. Predictors: (Constant), EduDiv, GenDiv, AgeDiv					
b. Dependent Variable: ROA					

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil pengolahan diatas maka pengaruh variabel diversitas usia (X_1), diversitas gender (X_2) dan diversitas latar belakang pendidikan (X_3) adalah sebesar 0,433 atau 43,3% terhadap *return on assets* atau ROA (Y). Hal ini berarti bahwa 43,3% variasi ROA dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut. Adapun sisanya ($100\% - 43,3\% = 56,7\%$) dapat dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model ini.

2. Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik T)

Jika nilai signifikansi < 0.05 maka artinya variabel *independent* (X) secara parsial atau individual berpengaruh terhadap variabel *dependent* (Y).

Tabel 4.8
Hasil Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.058	.184		.314	.755		
	AgeDiv	-.215	.470	-.075	-.457	.651	.780	1.282
	GenDiv	.795	.457	.282	1.740	.092	.802	1.246
	EduDiv	.892	.319	.459	2.796	.009	.782	1.279

Sumber: Data yang diolah

Hipotesis 1: Diversitas usia dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, diketahui nilai signifikansi untuk variabel diversitas usia dewan direksi (X_1) terhadap ROA (Y) sebesar 0,651 yang artinya lebih besar dari 0,05. Maka dalam hal ini, diversitas usia dewan direksi tidak berpengaruh terhadap ROA.

Untuk memperkuat dasar pengambilan keputusan maka perlu dilakukan penghitungan nilai T hitung dan T tabel. T hitung dapat dilihat pada tabel hasil pengujian sedangkan t tabel dicari menggunakan rumus yaitu:

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= \left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1 \right) \\ &= (0,05/2 ; 49 - 3 - 1) \\ &= (0,025 ; 45) \end{aligned}$$

Berdasarkan angka (0,025 ; 45) maka didapatkan angka t tabel sebesar 2,014.

Apabila nilai t hitung $>$ t tabel variabel *independent* secara parsial berpengaruh terhadap variabel *dependent* dan begitupula sebaliknya. Nilai dari t hitung pada variabel X1 menunjukkan tanda negatif $0,457 < 2,014$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 tidak berpengaruh terhadap variabel Y. Kesimpulannya H1 ditolak dan H0 diterima.

Hipotesis 2: Diversitas gender dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan

Diketahui nilai signifikansi dari variabel diversitas gender dewan direksi (X_2) sebesar 0,092 yang artinya lebih besar dari 0,05. Maka dalam hal ini variabel diversitas gender dewan direksi tidak memiliki pengaruh terhadap ROA.

Sementara nilai t hitung bernilai 1,740 dimana angka tersebut bernilai lebih kecil dari 2,014. Berdasarkan penghitungan dari nilai t hitung dan t tabel maka dapat disimpulkan bahwa diversitas gender dewan direksi tidak berpengaruh terhadap *Return on Assets* (ROA). Kesimpulannya adalah H2 ditolak dan H0 diterima.

Hipotesis 3: Diversitas latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan

Nilai signifikansi pada variabel X3 bernilai sebesar 0,009 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka variabel diversitas latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap ROA.

Nilai t hitung dari variabel X3 menunjukkan angka sebesar 2,796 yang artinya bernilai lebih besar dari 2,014. Berdasarkan perhitungan antara nilai t hitung dan tabel maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel diversitas latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap ROA yang artinya H3 diterima dan H0 ditolak.

3. Uji Signifikansi Stimultan (Uji Statistik F)

Uji signifikansi stimultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y). Dasar pengambilan keputusan dari uji F adalah apabila nilai signifikansi < 0,5 maka variabel *independent* (X) secara stimultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel *dependent* (Y).

Tabel 4.9
Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model			Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.307	3	1.436	5.510	.004 ^b
	Residual	8.078	31	.261		
	Total	12.385	34			

a. Dependent Variable: ROA

b. Predictors: (Constant), EduDiv, GenDiv, AgeDiv

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil penghitungan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa diversitas usia (X1), diversitas gender (X2) dan diversitas latar belakang pendidikan (X3) berpengaruh terhadap *Return on Assets* (Y) karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004 dimana angka tersebut bernilai lebih kecil daripada 0,05.

Sedangkan berdasarkan perhitungan nilai hitung dan nilai tabel rumusnya adalah $F_{tabel} = (k ; n - k) = (3 ; 49 - 3) = (3 ; 46)$. Berdasarkan distribusi nilai F_{tabel} menunjukkan angka 2,81. Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah, apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel *independent* (X) secara stimultan berpengaruh terhadap variabel *dependent* (Y) dimana nilai F hitung sebesar 5,510 > 2,81. Maka variabel diversitas usia (X1), variabel diversitas gender (X2) dan variabel diversitas latar belakang pendidikan (X3) secara stimultan berpengaruh terhadap ROA (Y).

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1. Pengaruh Diversitas Usia Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan

Diversitas Usia atau *Age Diversity* merupakan komposisi dewan direksi dengan usia yang lebih tua maupun yang lebih muda.¹²⁴ Beberapa kelebihan manajemen puncak yang memiliki proporsi dewan dengan usia yang lebih muda adalah banyaknya informasi dan pengalaman pada bisnis yang cenderung berbasis teknologi dan informasi karena generasi muda tumbuh bersamaan dengan tumbuhnya teknologi informasi. Berdasarkan hasil perhitungan uji T maka diketahui nilai signifikansi untuk variabel diversitas usia dewan direksi sebesar 0,651 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Untuk memperkuat pengambilan keputusan maka dilakukan perhitungan antara t hitung dan t tabel. Didapatkan nilai t hitung bernilai negatif sebesar 0,457 dan t tabel sebesar 2,014. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai t hitung < t tabel.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya anggota direksi yang berusia lebih muda tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Jumlah anggota dewan direksi masih didominasi oleh anggota dewan yang memiliki usia diatas

¹²⁴ Wisesa.

50 tahun. Menurut Talvera *et. al.* dalam Wisesa menyatakan seseorang dengan usia yang lebih muda cenderung memilih keputusan yang lebih inovatif namun berisiko tinggi.¹²⁵ Arioglu juga menyatakan bahwa usia dewan direksi yang relatif lebih muda berpotensi menimbulkan konflik, masalah komunikasi antar anggota direksi dan cacat kerjasama daripada manfaat yang dihasilkan.¹²⁶ Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Purwantini dimana diversitas usia dewan komisaris dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan¹²⁷, namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Rompis dimana diversitas usia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja keuangan.¹²⁸ Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa diversitas usia dewan direksi tidak berpengaruh terhadap ROA.

4.3.2. Pengaruh Diversitas Gender Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan

Pada dasarnya diversitas *gender* dipengaruhi oleh sifat alami seorang pria atau wanita yang dapat memberi dampak terhadap lingkungannya. Dalam konteks sosial istilah *gender* digunakan untuk menjelaskan sifat feminim dari seorang wanita dan sifat maskulin seorang pria.¹²⁹ Berdasarkan pengujian yang dilakukan peneliti, dalam uji T parsial variabel diversitas gender memiliki nilai signifikansi sebesar 0,092 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan nilai T tabel dan T hitung didapatkan hasil dimana T tabel dari variabel X2 sebesar 1,740 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,014. Maka berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa diversitas gender dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

Penemuan tersebut sejalan dengan Mardiyati yang menyatakan bahwa tata kelola perusahaan di Indonesia, wanita belum mewakili dengan kuat. Hal ini terbukti dengan rata-

¹²⁵ Wisesa.

¹²⁶ Emrah Arioglu, 'Board Age and Value Diversity: Evidence from a Collectivistic and Paternalistic Culture', *Borsa Istanbul Review*, 21.3 (2021), 209–26 <<https://doi.org/10.1016/j.bir.2020.10.004>>.

¹²⁷ Dwi and others.

¹²⁸ Noval Krisander Rompis, Frederik G. Worang, and Joy Elly Tulung, 'Pengaruh Ukuran Dewan, Keberagaman Usia Dan Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Keuangan Bank Pembangunan Daerah Di Seluruh Indonesia Buku 2 Tahun 2014-2016', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6.4 (2018), 2628–37 <<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21037/20748>>.

¹²⁹ Kusuma, Sudarman, and Astutik.

rata rasio wanita dalam dewan eksekutif perusahaan yang hanya 15,79%.¹³⁰ Charness dan Gneezy dalam Kusuma juga menyatakan bahwa wanita kurang menyukai dan cenderung menghindari risiko finansial dibandingkan pria. Hal ini menjadi salah satu penyebab rendahnya presentase keberadaan wanita dalam beberapa posisi jabatan pada perusahaan.¹³¹

4.3.3. Pengaruh Diversitas Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan

Latar belakang pendidikan direksi merupakan salah satu faktor penentu dari kecakapan serta kemampuan direksi dalam mengatur jalannya perusahaan. Dewan direksi yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis lebih mengetahui bagaimana cara meningkatkan kinerja keuangan yang baik dan lebih efektif.¹³² Berdasarkan pengujian pengaruh diversitas latar belakang pendidikan dewan direksi terhadap kinerja keuangan didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,009 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya peneliti melakukan perhitungan nilai t hitung dan t tabel dimana t hitung bernilai sebesar 2,769 dan t tabel bernilai 2,014. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa diversitas latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

Hasil penelitian tersebut didukung dengan penelitian Rinawati yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis memiliki relevansi dengan dunia perbankan. Maka direksi dengan latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memahami situasi dan kondisi perekonomian sehingga akan bersikap bijak dalam melakukan pengambilan keputusan.¹³³ Selain itu penelitian dari Assenga, et al yang menyatakan bahwa pendidikan dari *top executive management* yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan pada suatu perusahaan.¹³⁴ Selain itu dalam penelitian

¹³⁰ Mardiyati.

¹³¹ Kusuma, Sudarman, and Astutik.

¹³² Syafiqurrahman, Andiarsyah, and Suciningsih.

¹³³ Iin Rinawati.

¹³⁴ Modest Paul Assenga, Doaa Aly, and Khaled Hussainey, *The Impact of Board Characteristics on the Financial Performance of Tanzanian Firms*, *Corporate Governance (Bingley)*, 2018, xviii <<https://doi.org/10.1108/CG-09-2016-0174>>.

Aryista menyatakan bahwa latar belakang pendidikan formal dari dewan direksi mempengaruhi kinerja keuangan

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Hubungan permasalahan dengan teori agensi adalah terjadinya hubungan antara agen dan principal. Dalam hal ini agen adalah dewan direksi yang telah diberikan kewenangan oleh principal yang dalam hal ini adalah Rapat Umum Pemegang Saham untuk melakukan fungsi operasional bank syariah dan menjadi perwakilan dari prinsipal. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Diversitas Usia Dewan Direksi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Keuangan

Berdasarkan hasil perhitungan uji T maka diketahui nilai signifikansi untuk variabel diversitas usia dewan direksi sebesar 0,651 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Untuk memperkuat pengambilan keputusan maka dilakukan perhitungan antara t hitung dan t tabel. Didapatkan nilai t hitung sebesar negatif 0,457 dan t tabel sebesar 2,014. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai t hitung $<$ t tabel. Berdasarkan nilai perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima. Artinya semakin besar proporsi direksi dengan usia muda akan berpotensi mempengaruhi penurunan tingkat kinerja keuangan perusahaan.

Jumlah anggota dewan direksi masih didominasi oleh anggota dewan yang memiliki usia diatas 50 tahun. Menurut Talvera *et. al.* dalam Wisesa menyatakan seseorang dengan usia yang lebih muda cenderung memilih keputusan yang lebih inovatif namun berisiko tinggi.¹³⁵ Arioglu juga menyatakan bahwa usia dewan direksi yang relatif lebih muda berpotensi menimbulkan konflik, masalah komunikasi antar anggota direksi dan cacat kerjasama daripada manfaat yang dihasilkan.¹³⁶ Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Purwantini dimana diversitas usia dewan komisaris dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan¹³⁷, namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Rompis dimana diversitas usia berpengaruh secara signifikan

¹³⁵ Wisesa.

¹³⁶ Arioglu.

¹³⁷ Dwi and others.

terhadap kinerja keuangan.¹³⁸ Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa diversitas usia dewan direksi tidak berpengaruh terhadap ROA.

2. Diversitas Gender Dewan Direksi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Keuangan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan peneliti, dalam uji T parsial variabel diversitas gender memiliki nilai signifikansi sebesar 0,092 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan nilai T tabel dan T hitung didapatkan hasil dimana T tabel dari variabel X2 sebesar 1,740 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,014. Maka berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa diversitas gender dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Dengan demikian H2 ditolak dan H0 diterima. Apabila diversitas gender dalam perusahaan meningkat maka hal tersebut tidak akan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan.

Penemuan tersebut sejalan dengan Mardiyati yang menyatakan bahwa tata kelola perusahaan di Indonesia, wanita belum mewakili dengan kuat. Hal ini terbukti dengan rata-rata rasio wanita dalam dewan eksekutif perusahaan yang hanya 15,79%.¹³⁹ Charness dan Gneezy dalam Kusuma juga menyatakan bahwa wanita kurang menyukai dan cenderung menghindari risiko finansial dibandingkan pria. Hal ini menjadi salah satu penyebab rendahnya presentase keberadaan wanita dalam beberapa posisi jabatan pada perusahaan.¹⁴⁰

3. Diversitas Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi Berpengaruh Terhadap Kinerja Keuangan

Berdasarkan pengujian pengaruh diversitas latar belakang pendidikan dewan direksi terhadap kinerja keuangan didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,009 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya peneliti melakukan perhitungan nilai t hitung dan t tabel dimana t hitung bernilai sebesar 2,769 dan t tabel bernilai 2,014. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa diversitas latar belakang pendidikan dewan direksi

¹³⁸ Rompis, Worang, and Tulung.

¹³⁹ Mardiyati.

¹⁴⁰ Kusuma, Sudarman, and Astutik.

berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Dengan demikian H3 diterima dan H0 ditolak. Apabila terjadi peningkatan proporsi anggota direksi dengan latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis akan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Hasil penelitian didukung dengan penelitian Rinawati yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis memiliki relevansi dengan dunia perbankan. Maka direksi dengan latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memahami situasi dan kondisi perekonomian sehingga akan bersikap bijak dalam melakukan pengambilan keputusan.¹⁴¹ Selain itu penelitian dari Assenga, et al yang menyatakan bahwa pendidikan dari *top executive management* yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan pada suatu perusahaan.¹⁴²

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan beberapa poin kesimpulan tersebut maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah:

1. Bagi masyarakat dan investor disarankan untuk mempertimbangkan rasio-rasio lain dalam menentukan pilihan terhadap bank apa yang akan dipilih untuk berinvestasi maupun untuk menyimpan dana,
2. Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel lain yang terkait, menambahkan periode penelitian dan menambahkan teori lain yang terkait agar tercipta hasil penelitian yang konsisten kedepannya,
3. Bagi pihak bank syariah terkait agar senantiasa meningkatkan dan menciptakan strategi baru yang inovatif dalam rangka meningkatkan kinerja keuangan yang sehat dan terus berkembang. Selain itu diperlukan seleksi yang lebih dalam terhadap calon dewan direksi yang akan memimpin jalannya perusahaan dengan menitikberatkan faktor-faktor yang mempengaruhi tingginya kompetensi calon dewan direksi.

¹⁴¹ Iin Rinawati.

¹⁴² Assenga, Aly, and Hussainey, XVIII.

DAFTAR PUSTAKA

- Adestian, Yuda, and Dian Nuswantoro, 'Pengaruh Dewan Komisaris, Dewan Direksi, Dewan Komisaris Independen, Komite Audit Dan Ukuran Perusahaan Pada Kinerja Perusahaan Perbankan Yang Listing Di Bei Pada Tahun', 2014, 1–13
- Afri Yuyetta, Etna Nur, and S. Winasis, 'Pengaruh Gender Diversity Eksekutif Terhadap Nilai Perusahaan, Tax Avoidance Sebagai Variabel Intervening : Studi Kasus Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2012-2015', *Diponegoro Journal of Accounting*, 6.1 (2017), 311–24
- Andira, Mira Hasta, and Ni Made Dwi Ratnadi, 'Latar Pendidikan Dewan Direksi, Dewan Komisaris, Komite Audit Dan Praktik Manajemen Laba Riil', *E-Jurnal Akuntansi*, 32.1 (2022), 3468 <<https://doi.org/10.24843/eja.2022.v32.i01.p11>>
- Ansofino, et al, *Buku Ajar Ekonometrika* (Yogyakarta: Deepublish, 2016)
- Arioglu, Emrah, 'Board Age and Value Diversity: Evidence from a Collectivistic and Paternalistic Culture', *Borsa Istanbul Review*, 21.3 (2021), 209–26
<<https://doi.org/10.1016/j.bir.2020.10.004>>
- Assenga, Modest Paul, Doaa Aly, and Khaled Hussainey, *The Impact of Board Characteristics on the Financial Performance of Tanzanian Firms, Corporate Governance (Bingley)*, 2018, XVIII <<https://doi.org/10.1108/CG-09-2016-0174>>
- Azwar, Saifuddin, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013)
- Bank, Keuangan, and Umum Syariah, 'PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KEUANGAN BANK UMUM SYARIAH Nur Hisamuddin', 2006, 109–38
- Cheng, Louis T.W., Chan, Ricky Y.K., T. Y. Leung, 'Management Demography and Corporate Performance : Evidence from China', *International Business Review*, 19.3 (2010)
- Christiawan, Melia Agustina Tertius dan Yulius Jogi, 'Pengaruh Good Corporate Governance

- Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Pada Sektor Keuangan’, *Business Accounting Review*, 3 (2015), 10
- Darsono, *Manajemen Keuangan Pendekatan Praktis Kajian Pengambilan Keputusan Bisnis Berbasis Analisis Keuangan* (Jakarta: Diadit Media, 2006)
- Dendawijaya, Lukman, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005)
- Dini, Ega S., and Mareta K. Sari, ‘Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Account Officer (Ao) Kredit Komersial Bank Bri Sumatera Barat’, *Economica: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat*, 2.1 (2013)
<<https://doi.org/10.22202/economica.2013.v2.i1.218>>
- Dista Amalia Arifah, ‘Praktek Teori Agensi Pada Entitas Publik Dan Non Publik’, *Prestasi*, 9.1 (2012), 85–95
- Dwi, Istya, Rima Putri, Faqiatul Mariya Waharini, and Anissa Hakim Purwantini, ‘Pengaruh Gender , Usia , Dan Kebangsaan Asing Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan’, 1.1 (2021), 17–30
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit - Undip, 2013)
- , *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Badan Penerbit - Undip, 2013)
- Harahap, *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010)
- Hasan Hariri, Dedy H Karwan, Ridwan, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Media Akademi, 2016)
- Hasibuan, Malayu S.P, *Dasar-Dasar Perbankan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007)
- Hery, *Analisis Laporan Keuangan* (Jakarta: Grasindo, 2016)
- In Rinawati, ‘Pengaruh Faktor Pendidikan Ceo Terhadap Kinerja Perusahaan Keluarga Yang Go

Public Di Bursa Efek Indonesia’, December, 2017, 1–23

Indra Siswanti, et al., *Manajemen Resiko Perusahaan* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020)

Jannah, Nur Amanah, ‘Pengaruh Gender Dan Latar Belakang Pendidikan CEO Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Go Publik Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia’, *Jurnal Universitas Negeri Surabaya*, 2017

Jensen, Michael, and William Meckling, ‘Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs, and Ownership Structure’, *The Economic Nature of the Firm: A Reader, Third Edition*, 2012, 283–303 <<https://doi.org/10.1017/CBO9780511817410.023>>

JLB, ‘Dewan Direksi’, *Jlbsatu.Com*, 2018, p. 1

Jusuf, Jopie, *Analisis Kredit Untuk Account Officer* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2007)

Kartikaningrum, Septiandika D W I, Fakultas Ekonomi, and D A N Bisnis, ‘Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Bank Syariah Di Indonesia’, *Skripsi*, 2016

Kartikaningrum, Septiandika Dwi, ‘Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Bank Syariah Di Indonesia’, *Skripsi*, 2016

Kartikarini, Nurrahmah, and Siti Mutmainah, ‘Analisis Pengaruh Diversitas Gender Terhadap Voluntary Corporate Governance Disclosure Dalam Laporan Tahunan Perusahaan’, *Diponegoro Journal of Accounting*, 0.0 (2013), 200–214

Kasmir, *Analisis Kinerja Keuangan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2008)

———, *Analisis Laporan Keuangan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016)

Kusuma, Septian Yudha, Sudarman Sudarman, and Dwi Astutik, ‘Pengaruh Diversitas Gender Dewan Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perbankan Yang Terdaftar Di Bei Periode 2014-2017’, *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 6.2 (2018), 253 <<https://doi.org/10.21043/equilibrium.v6i2.4782>>

- Lisaime, Dewi Sri, 'ANALISIS PENGARUH DIVERSITAS GENDER, KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL, DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN', *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 2 (2018), 1–21
- Maharani, Henny, 'Karakteristik CEO Dalam Pengambilan Keputusan Pendanaan Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Food and Beverage Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia', *Universitas Islam Riau* (Universitas Islam Riau, 2020)
- Manossoh, Hendrik, *Good Corporate Governance Untuk Meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan, PT Norlive Kharisma Indonesia : Bandung ISBN: 978-602-73706-6-1*, 2016
- Mardiyati, Umi, 'Pengaruh Frekuensi Rapat Dewan Direktur Dan Jumlah Direktur Perempuan Terhadap Kinerja Perbankan', *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 20.2 (2017), 172 <<https://doi.org/10.24034/j25485024.y2016.v20.i2.1791>>
- Moerdiyanto, 'Pengaruh Tingkat Pendidikan Manajer Terhadap Kinerja Perusahaan', *Cakrawala Pendidikan*, 1, 2010, 2–3
- Nuswandari, Cahyani, 'Pengaruh Corporate Governance Perception Index Terhadap Kinerja Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Jakarta', *Jurnal Bisnis Dan Ekonom*, 16.2 (2009)
- O'Hara, Jonathan R. Macey; Maureen, 'The Corporate Governance of Banks', *Economic Policy Review*, 9.Apr (2003)
- Odean, Simon Gervais and Terrance, 'Learning to Be Overconfident', *Oxford University Press*, 14.1 (2001)
- Okon Akpan, Edem, 'Board Characteristics and Company Performance: Evidence from Nigeria', *Journal of Finance and Accounting*, 2.3 (2014), 81 <<https://doi.org/10.11648/j.jfa.20140203.17>>
- Pol Herrmann, Deepak K. Datta, 'Relationships between Top Management Team Characteristics and International Diversification: An Empirical Investigation', *British Journal Of Management*, 16.1 (2005)

- Purwanto, Nanang, *Pengantar Pendidikan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014)
- Rafikah, 'Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Pada Perbankan Syariah (Studi Kasus Pada Pt. Bni Syariah Kc Bukittinggi)', *News.Ge*, 2018, <https://news.ge/anakliis-porti-aris-qveynis-momava>
- Retno, Dyah Reny, and Denies Prihatinah, 'PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN PENGUNGKAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY TERHADAP NILAI PERUSAHAAN (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2007-2010)', *Jurnal Nominal*, I.5 (2012), 12–14 <<https://doi.org/998-3068-1-pb.pdf>>
- Riyadi, Slamet, *Banking Assets and Liability Management* (Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI, 2006)
- Rompis, Noval Krisander, Frederik G. Worang, and Joy Elly Tulung, 'Pengaruh Ukuran Dewan, Keberagaman Usia Dan Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Keuangan Bank Pembangunan Daerah Di Seluruh Indonesia Buku 2 Tahun 2014-2016', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6.4 (2018), 2628–37 <<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21037/20748>>
- Rustam, Bambang Rianto, 'Masa Depan Unit Usaha Syariah 2021', *Kontan.Co.Id*, 2021, p. 1
- Santoso, Singgih, *SPSS: Mengolah Data Statistik Secara Profesional* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 1999)
- Saputra, Wendy Salim, 'Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan', *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4.2 (2019) <<https://doi.org/10.24034/jiaku.v1i2.5369>>
- Sarwono, Jonathan, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2006)
- Sirait, Pirmatua, *Analisis Laporan Keuangan* (Yogyakarta: Equilibria, 2017)

- Statistikian, 'Uji Autokorelasi Durbin Watson SPSS', 2017
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014)
- , *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2016)
- Sujarweni, V Wiratna, *Analisis Laporan Keuangan: Teori, Aplikasi, & Hasil Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Pres, 2017)
- Sukamulja, Sukmawati, 'GOOD CORPORATE GOVERNANCE DI SEKTOR KEUANGAN : DAMPAK GCG TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (Kasus Di Bursa Efek Jakarta)', 2002, 1–25
- Sukandar, Panky Pradana, 'PENGARUH UKURAN DEWAN DIREKSI DAN DEWAN KOMISARIS SERTA UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Consumer Good Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2010-2012)', *Diponegoro Journal Of Accounting*, 3.3 (2014), 1–7
- Supriyanto, Tya Setyawati, 'Analisis Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Dan Dewan Komisaris Dan Karakteristik Perusahaan Terhadap Luas Pengungkapan Corporate Governance' (Universitas Diponegoro Semarang, 2014)
- Suranto, *Metodologi Dalam Pendidikan Dengan Program SPSS* (Semarang: Ghyyas Putra, 2009)
- Sutopo, Yeri, *Statistika Inferensial* (Yogyakarta: ANDI, 2017)
- Suwikyo, Dwi, *Analisis Laporan Keuangan Perbankan Syariah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010)
- Syafiqurrahman, M, Wahyu Andiarsyah, and Wahyu Suciningsih, 'Analisis Pengaruh Corporate Governance Dan Pengaruh Keputusan Pendanaan Terhadap Kinerja Perusahaan Di Indonesia', XVIII.01 (2014), 21–44

- Syamsuddin, Lukman, *Manajemen Keuangan Perusahaan Konsep Aplikasi Dalam Perencanaan, Pengawasan, Dan Pengambilan Keputusan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013)
- Talavera, Oleksandr, Shuxing Yin, and Mao Zhang, 'Age Diversity, Directors' Personal Values, and Bank Performance', *International Review of Financial Analysis*, 55.January (2018), 60–79 <<https://doi.org/10.1016/j.irfa.2017.10.007>>
- Taufiq, Muhammad, 'Pengaruh Diversitas Dewan Terhadap Kinerja Keuangan', *Universitas Negeri Semarang*, 2020
- , 'PENGARUH DIVERSITAS DEWAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN (Studi Pada Sistem Two-Tier Emiten Subsektor Perbankan Dan Properti & Real Estate Dalam Bursa Efek Indonesia Tahun 2009 - 2018)' (Universitas Negeri Semarang, 2020)
- Thoomaszen, Sinye Polani, and Widi Hidayat, 'Keberagaman Gender Dewan Komisaris Dan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan', *E-Jurnal Akuntansi*, 30 No. 8 (2020), 2040–52
- Tika, Moh. Pabundu, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013)
- Wicaksana, Ketut Arya Bayu, 'DAMPAK DIVERSITAS KEBANGSAAN ANGGOTA DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI PADA KINERJA PASAR PERUSAHAAN', *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1.1 (2010), 9–17
- Widjaja, Gunawan, *Tanggung Jawab Direksi Atas Kepailitan Perseroan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003)
- Wisasa, Ahmad, 'Diversitas Usia Dewan Komisaris, Profitabilitas, Dan Pengambilan Risiko Bank', *Skripsi*, 2019
- Zakiah, 'USIA YANG HINA ATAU UMUR YANG BERKAH?', *Sumbarprov.Go.Id*, 2019

LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Sampel Penelitian

Nama Bank	Periode	Usia	Gender	Pendidikan	ROA
MUAMALAT	2015	0,69	0,14	0,14	0,20
	2016	0,40	0,00	0,14	0,22
	2017	0,47	0,00	0,33	0,08
	2018	0,37	0,00	0,4	0,11
	2019	0,31	0,00	0,5	0,05
	2020	0,15	0,00	0,5	0,03
	2021	0,00	0,00	0,5	0,02
BCAS	2015	0,30	0,66	1,00	1,00
	2016	0,63	0,66	1,00	1,10
	2017	0,31	0,66	1,00	1,20
	2018	0,23	0,50	1,00	1,20
	2019	0,24	0,25	0,25	1,20
	2020	0,21	0,25	0,25	1,10
	2021	0,44	0,50	0,25	1,10
PDBS	2015	0,64	0,20	0,83	1,14
	2016	0,37	0,20	0,8	0,37
	2017	0,00	0,00	0,66	-10,77
	2018	0,29	0,00	0,66	0,26
	2019	0,30	0,33	0,33	0,2
	2020	0,30	0,33	0,33	0,6
	2021	0,00	0,33	0,33	-6,72
MEGA	2015	0,64	0,33	1,00	0,30
	2016	0,28	0,33	1,00	2,63
	2017	0,31	0,33	1,00	1,56
	2018	0,00	0,33	1,00	0,93
	2019	0,47	0,00	1,00	0,89
	2020	0,31	0,00	1,00	1,74
	2021	0,31	0,00	1,00	4,08
VICTORIA	2015	0,64	0,33	0,33	-2,63
	2016	0,22	0,25	0,25	-2,19
	2017	0,22	0,25	0,25	0,36
	2018	0,00	0,25	0,25	0,32
	2019	0,00	0,25	0,25	0,05
	2020	0,00	0,25	0,25	0,16
	2021	0,00	0,00	0,33	0,71
BTPNS	2015	0,54	0,20	0,40	5,24
	2016	0,54	0,20	0,40	8,98
	2017	0,56	0,20	0,60	11,20
	2018	0,56	0,20	0,60	12,40
	2019	0,56	0,20	0,60	13,60

	2020	0,18	0,00	0,75	7,16
	2021	0,14	0,00	0,60	10,72
BUKOPIN	2015	0,00	0,00	0,50	0,79
	2016	0,00	0,00	0,50	0,76
	2017	0,00	0,00	0,50	0,02
	2018	0,00	0,00	0,33	0,02
	2019	0,00	0,00	0,33	0,4
	2020	0,27	0,00	0,66	0,04
	2021	0,29	0,00	0,66	-5,48

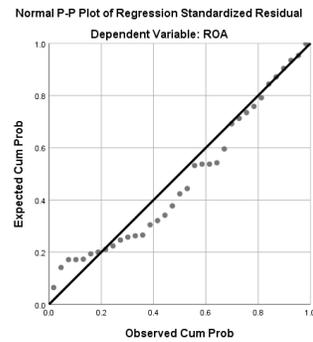
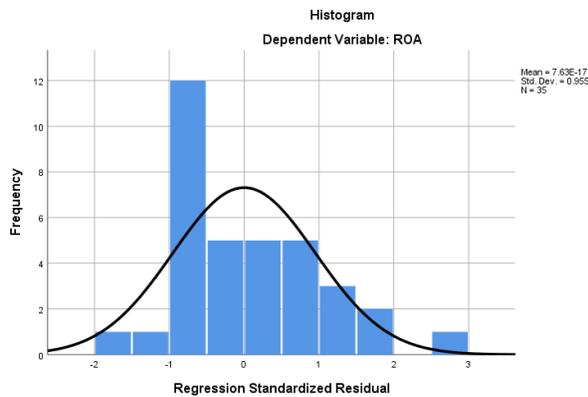
Lampira 2 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AgeDiv	49	,00	,69	,2480	,21074
GenDiv	49	,00	,66	,1906	,21384
EduDiv	49	,14	1,00	,5543	,31015
ROA	49	,02	2,63	,6509	,60355
Valid N (listwise)	49				

Lampiran 3 Hasil Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.48743148
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.103
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 4 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.658 ^a	.433	.355	.48801	2,258

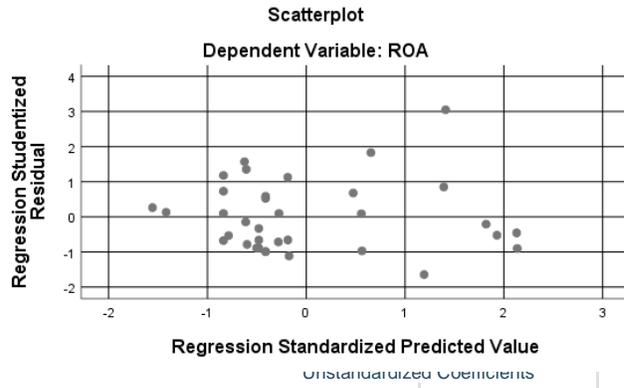
- a. Predictors: (Constant), AgeDiv, GenDiv, EduDiv
 b. Dependent Variable: ROA

Lampiran 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.058	.184		.314	.755		
	AgeDiv	-.215	.470	-.075	-.457	.651	.780	1.282
	GenDiv	.795	.457	.282	1.740	.092	.802	1.246
	EduDiv	.892	.319	.459	2.796	.009	.782	1.279

a. Dependent Variable: ROA

Lampiran 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	
1	(Constant)	,272	,103		2,634	,013
	AgeDiv	-,164	,263	-,121	-,624	,537
	GenDiv	-,066	,256	-,049	-,257	,799
	EduDiv	,308	,179	,334	1,723	,095

a. Dependent Variable: Abs_res

Lampiran 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.058	.184		.314	.755		
	AgeDiv	-.215	.470	-.075	-.457	.651	.780	1.282
	GenDiv	.795	.457	.282	1.740	.092	.802	1.246
	EduDiv	.892	.319	.459	2.796	.009	.782	1.279

a. Dependent Variable: ROA

Lampiran 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,658 ^a	,433	,355	,48801	2,258

a. Predictors: (Constant), EduDiv, GenDiv, AgeDiv

b. Dependent Variable: ROA

Lampiran 8 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.058	.184		.314	.755		
	AgeDiv	-.215	.470	-.075	-.457	.651	.780	1.282
	GenDiv	.795	.457	.282	1.740	.092	.802	1.246
	EduDiv	.892	.319	.459	2.796	.009	.782	1.279

a. Dependent Variable: ROA

Lampiran 9 Hasil Uji Signifikansi Stimultan

ANOVA ^a						
Model		Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	4.307	3	1.436	5.510	.004 ^b
	Residual	8.078	31	.261		
	Total	12.385	34			

a. Dependent Variable: ROA

b. Predictors: (Constant), EduDiv, GenDiv, AgeDiv

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Hisyam Maulana Hakim
Tempat, Tanggal Lahir : Semarang, 19 Februari 2000
Jenis Kelamin : Laki – laki
Agama : Islam
Alamat : Jl. Dewi Sartika Barat III No 12 RT 11 RW 03, Kel. Sukorejo,
Kec, Gunung Pati, Kota Semarang, Jawa Tengah

Riwayat Pendidikan :

1. SDN Sampangan 02 (2006-2012)
2. SMP Teuku Umar Semarang (2012-2015)
3. SMA N 7 Semarang (2015-2018)

Media Komunikasi :

1. WhatsApp: 0899-6608-760
2. *Email:* maulanahisyam41@gmail.com
3. Instagram: hisyammlnh

Semarang, 10 November 2022

Hormat Saya,

Hisyam Maulana Hakim