

PENGARUH KEBERAGAMAN GENDER, PENGALAMAN KERJA DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA PERUSAHAAN PERINDUSTRIAN YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2020-2024

Nada Aprilia Andiva, Bakaruddin, Misral
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 210304230@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keberagaman Gender, Pengalaman Kerja, dan Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan. Penelitian ini dilakukan pada sektor Perindustrian yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2020-2024. Sampel pada penelitian ini dipilih dengan metode purposive sampling. Total sampel Perusahaan yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 38 perusahaan dengan 5 tahun periode. Jadi total data yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 190 data. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan software SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberagaman gender berpengaruh negative terhadap kinerja keuangan, sedangkan pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

Kata Kunci: Keberagaman Gender, Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Kinerja Keuangan.

PENDAHULUAN

Perusahaan mempunyai peran penting dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi suatu negara (Lestari & Mutmainah, 2020). Laju perkembangan sistem ekonomi global saat ini semakin kompetitif, sehingga perusahaan-perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja agar tetap mampu bersaing di dalam industri (Y. Fadhila, R. Hidayah, 2024). Fenomena ini terlihat dari semakin banyaknya perusahaan yang mendaftarkan diri di Bursa Efek Indonesia (BEI), yang secara langsung memperketat perebutan pasar di berbagai sektor. Banyak perusahaan yang sebelumnya terdaftar di Bursa Efek Indonesia memilih untuk delisting dari Bursa Efek Indonesia karena tidak siap menghadapi persaingan yang ketat (Arisandi, 2020). Kinerja keuangan merupakan indikator utama yang digunakan untuk menilai kemampuan setiap laporan keuangan perusahaan dalam mengukur kinerja suatu perusahaan (Nathania & Nuryani, 2022). *Good corporate governance* (GCG) atau yang lebih dikenal dengan sebutan tata kelola perusahaan yang baik merupakan sistem pengendalian dan pengaturan perusahaan. tata kelola perusahaan yang baik akan membawa

perusahaan pada tujuan yang telah ditetapkan yaitu keuntungan sebagai tolak ukur mengenai kekuatan keuangan atau kinerja tentang perusahaan yang dijelaskan dalam laporan keuangan. Dengan demikian jelas bahwa tata kelola perusahaan terkait erat dengan kinerja keuangan Perusahaan (Margaret & Daljono, 2023).

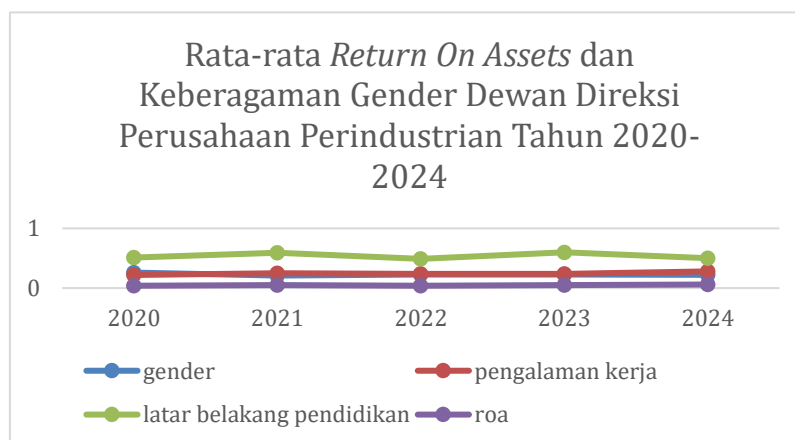
Dewan dalam perusahaan di Indonesia menganut sistem *two-tier*, yakni terdiri dari dewan direksi sebagai pengelola dan dewan komisaris sebagai pihak yang melakukan pengawasan (Rokhilla Haris Lubis et al., 2021). Dalam upaya meningkatkan kinerja keuangan, peran dewan direksi menjadi sangat krusial karena dewan direksi bertanggung jawab atas pengambilan keputusan strategis dan pengelolaan perusahaan secara keseluruhan.

Keberagaman gender dalam dewan direksi dianggap mampu menghadirkan sudut pandang yang berbeda dalam proses pengambilan keputusan, meningkatkan kualitas diskusi, serta mendorong penerapan tata kelola perusahaan yang lebih baik. Gender dapat memberikan pengaruh kepada seseorang karena setiap jenis kelamin memiliki sifat dan pembawaan yang berbeda. Perbedaan karakter pria dan wanita akan mempengaruhi sikap dan tindakan yang diambil. Ada pandangan umum bahwa wanita umumnya lebih menghindari risiko dari pada pria (Tanujaya, 2018).

Tidak hanya keberagaman gender, pengaruh pengalaman kerja dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan di Indonesia telah menjadi fokus berbagai penelitian. Pengalaman adalah langkah awal dari pelaksanaan setiap rencana dimana pengalaman merupakan referensi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang maka akan semakin dewasa dalam menata kehidupan dan semakin mudah menata tugas-tugas Perusahaan (Tulloh & Kiky, 2020).

Diversitas pendidikan anggota dewan direksi pun ikut berperan dalam kinerja perusahaan sehingga mempengaruhi kinerja keuangan. Latar belakang pendidikan juga berpengaruh terhadap kinerja keuangan, walaupun ini tidak menjadi suatu kewajiban bagi seseorang yang ingin masuk kedunia bisnis, akan lebih baik apabila anggota dewan berpendidikan (Dewi et al., 2018).

Gambar 1 Rata-rata *Return On Assets* dan Keberagaman Gender Dewan Direksi pada Perusahaan Perindustrian Tahun 2020-2024



Sumber : data diolah (2025)

Pada gambar 1 di atas menunjukkan adanya kenaikan dan penurunan keberagaman gender, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikan pada dewan direksi pada perusahaan Perindustrian dari tahun 2020-2024. Nilai rata-rata tertinggi ROA yaitu pada tahun 2024, sebesar 0.059, nilai tertinggi gender pada tahun 2020 sebesar 0.263, nilai tertinggi pengalaman pada tahun 2024 sebesar 0.278, dan pendidikan sebesar 0.597 pada tahun 2023. Sebaliknya nilai rata-rata terendah ROA pada tahun 2022 sebesar 0.041, gender pada tahun 2021 sebesar 0.207, pengalaman pada tahun 2020 sebesar 0.221, dan pendidikan 0.490 pada tahun 2022. Temuan ini mencerminkan bahwa pada awal periode pengamatan, proporsi keberagaman dan kualitas SDM direksi masih relatif rendah, namun menunjukkan tren positif dalam lima tahun berikutnya.

Berdasarkan Amin & Sunarjanto, 2016 bahwa keberagaman gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sedangkan berdasarkan penelitian oleh Maghfiroh dan Utomo (2019), bahwa adanya *diversity gender* pada struktur dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian oleh Eriva et al., 2024. bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Hasil ini tidak sejalan dengan Kartikaningdyah & Putri (2020) yang menyatakan jika pengalaman dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Hasil penelitian oleh Mustahidda & Wahyono, 2021 bahwa latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Sedangkan sebaliknya menurut Audio & Serly (2022) latar belakang pendidikan tidak mempengaruhi kinerja keuangan.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Signalling (*Signalling Theory*)

Teori sinyal (*Signalling Theory*) pertama kali dikemukakan oleh Spence yang menjelaskan bahwa pihak pengirim (pemilik informasi) memberikan suatu isyarat atau sinyal berupa informasi yang mencerminkan kondisi suatu perusahaan yang bermanfaat bagi pihak penerima (investor). *Signalling Theory* kemudian dikembangkan oleh Ross yaitu adanya informasi asimetris antara informasi yang berasal dari manajemen dan informasi yang berasal dari pemegang saham (Yusri, 2020). Teori sinyal (*signaling theory*) adalah suatu langkah yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan untuk menunjukkan gambaran dari kemampuan kinerja perusahaan. Teori sinyal menjelaskan bagaimana perusahaan harus memberi sinyal kepada berbagai pihak melalui penyampaian laporan keuangan (Hilmi et al., 2018).

Tata Kelola Perusahaan (*Good corporate governance*)

Pengelolaan tata kelola perusahaan yang baik, atau yang lebih dikenal dengan *Good Corporate Governance* (GCG), merupakan suatu konsep yang menekankan pentingnya pemenuhan hak-hak pemegang saham untuk memperoleh informasi yang benar, akurat, dan disampaikan tepat waktu. Selain itu, GCG juga menuntut adanya tanggung jawab dari perusahaan untuk melakukan pengungkapan (*disclosure*) atas seluruh informasi terkait kinerja keuangan secara transparan, akurat, dan sesuai

dengan waktu yang seharusnya (Putra, 2017). Oleh karena itu, penerapan GCG secara konsisten menjadi landasan penting bagi perusahaan dalam membangun kepercayaan investor.

Kinerja Keuangan

Kinerja keuangan perusahaan merupakan cerminan kondisi keuangan dalam suatu periode tertentu, yang diukur melalui efektivitas dan efisiensi aktivitas operasional dalam menghasilkan laba. Kinerja keuangan juga menjadi salah satu faktor penentu bagi calon investor dalam mengambil keputusan investasi saham. Oleh karena itu, bagi perusahaan, menjaga serta meningkatkan kinerja keuangan merupakan keharusan agar minat investor untuk berinvestasi atau mempertahankan investasinya tetap terjaga (Zulkarnain Zulkarnain & Wuri Mirawati, 2019)

Keberagaman Gender

Gender adalah sebuah konsep yang memandang perbedaan antara pria dan wanita dari sudut non biologis misalnya dari aspek sosial, budaya, dan perilaku. Keberagaman gender dalam dewan direksi mengacu pada keterlibatan perempuan dan laki-laki dalam komposisi anggota dewan, khususnya pada posisi pengambilan keputusan strategis. Isu ini menjadi semakin relevan dalam konteks tata kelola perusahaan modern, seiring meningkatnya kesadaran akan pentingnya inklusi dan representasi yang seimbang dalam struktur organisasi. Keberagaman gender dianggap dapat memperkuat fungsi pengawasan, memperkaya perspektif strategis, serta meningkatkan reputasi dan akuntabilitas perusahaan (Pucheta-Martínez et al., 2021)

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengembangi tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang tentunya akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam suatu Perusahaan (Yunus & Rocdianingrum, 2023). Pengalaman yang dimiliki oleh anggota dewan direksi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong keberhasilan suatu perusahaan.

Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan berkaitan dengan kemampuan intelektual yang dimiliki oleh seseorang, sehingga semakin tinggi pendidikan yang ditempuh maka akan semakin mapan pula kemampuan intelektual orang tersebut. Seseorang yang akan bekerja disuatu perusahaan tentu tidak akan luput dengan pendidikan yang dijalannya. Bahkan perusahaan akan lebih spesifik memilih karyawan berdasarkan atas jurusan dan tingkat pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan Perusahaan (Hariani & Junaedi, 2023).

Pengembangan Hipotesis:

Pengaruh Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Keuangan

Pada teori signalling (*signalling theory*) menjelaskan bahwa dengan keberadaan anggota dewan wanita (*gender diversity*) memberi sinyal kepada eksternal perusahaan bahwa perusahaan telah menerapkan tata kelola perusahaan yang baik (*corporate governance*). Keberadaan wanita dalam dewan direksi perusahaan merupakan salah satu implementasi dari *good corporate governance* (GCG) atau tata kelola perusahaan yang baik (Taufiq, 2020)

Penelitian oleh Sabina dan Sukmasari (2024) menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam dewan direksi berdampak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan. Sedangkan Akbar dan Juliarto (2023) menemukan bahwa keberagaman gender memoderasi hubungan positif terhadap kinerja keuangan.

H₁ : Diduga Keberagaman Gender Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Keuangan

Teori sinyal atau signalling theory dikemukakan oleh Michael Spence pada tahun 1973 untuk yang pertama kalinya. Menurut Spence pengalaman kerja yang dimiliki oleh dewan direksi berperan sebagai sinyal positif kepada investor dan pemangku kepentingan. Rekam jejak pengalaman profesional direksi dapat dianggap sebagai indikator kredibilitas dan kapabilitas manajerial perusahaan. Menurut Shivashankar *et al.* (2020) mengatakan bahwa semakin besar pengalaman yang dimiliki, maka semakin besar pula pemahaman tentang kebijakan dan prosedur internal perusahaannya. Sehingga dengan semakin pahamnya seseorang terhadap kondisi perusahaan tersebut mampu mendorong dirinya untuk bekerja secara efektif dan efisien (Pramesti & Nita, 2022).

Pada riset yang dilakukan oleh Soejono (2017) menyatakan bahwa pengalaman direksi berpengaruh bagi kinerja perusahaan. Hasil ini tidak sejalan dengan Kartikaningdyah & Putri (2017) yang menemukan jika pengalaman dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

H₂ : Diduga Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Keuangan

Latar belakang pendidikan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kualitas dan kapabilitas seorang anggota dewan direksi. Teori Signalling mengungkapkan tingkat dan jenis pendidikan yang dimiliki oleh direksi dapat dianggap sebagai sinyal kualitas kepada pihak luar. Gelar akademik dari institusi ternama, atau keahlian khusus di bidang tertentu, memberikan sinyal bahwa perusahaan dipimpin oleh individu-individu yang kompeten dan layak dipercaya. Pendidikan tinggi yang dimiliki anggota dewan dapat berkontribusi mengenai keefektifan dari mereka dan juga

dapat memberikan isyarat kepada para investor tentang kualitas mereka (Kendrila et al., 2022).

Peneliti Rahmawati dan Sembiring (2024) menambahkan bahwa direksi yang memiliki pendidikan tingkat pascasarjana atau pengalaman studi di luar negeri cenderung lebih adaptif terhadap inovasi, digitalisasi, dan praktik manajemen modern. Berdasarkan penelitian dari Aifuwa & Gideon (2022) dan Kendrila et al. (2022) dimana latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.

H₃ : Diduga Latar Belakang Pendidikan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Data diperoleh dari laporan keuangan tahunan (*annual report*) perusahaan real estate dan infrastruktur periode 2015 - 2022 yang dipublikasikan di Bursa Efek Indonesia (BEI) yang dapat diperoleh dengan mengakses laman www.idx.co.id. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling*.

Penelitian ini dilakukan pada website Bursa Efek Indonesia (BEI) pada seluruh perusahaan perindustrian yang memiliki data keuangan dan non keuangan yang bisa diakses melalui media internet www.idx.co.id. Dengan waktu pelaksanaan dari Maret 2025 – Februari 2026. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perusahaan sektor perindustrian yang terdaftar dan sudah mempublikasikan *annual report* di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2020 – 2024 yang berjumlah 190 perusahaan. Berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan maka peneliti mengambil sebanyak 38 x 5 (tahun pengamatan) = 190. Jadi, sampel dalam penelitian ini sebanyak 190 sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dapat memberikan gambaran umum tentang subjek yang di jadikan sampel dalam penelitian.

Tabel 1 Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	190	.00	.50	.2294	.12598
X2	190	.00	.60	.2441	.13202
X3	190	.00	1.00	.5376	.27660
Y	190	.01	.09	.0444	.01636

Valid N (listwise)	190			
--------------------	-----	--	--	--

Sumber: Output SPSS yang diolah (2026)

Berdasarkan tabel 1 diatas memperlihatkan deskripsi variabel-variabel dalam penelitian ini secara statistik. Nilai rata – rata (*mean*) dewan direksi wanita adalah sebesar 0.2294, nilai maksimum sebesar 0.50 atau 50%, sedangkan nilai minimum sebesar 0.00 dengan nilai standar deviasi adalah sebesar 0.12598. Nilai rata – rata (*mean*) pengalaman adalah sebesar 0.2441, nilai maksimum sebesar 0.60 atau 60%, sedangkan nilai minimum sebesar 0.00 dengan nilai deviasi adalah sebesar 0.13202. Nilai rata – rata (*mean*) Pendidikan S2 > adalah sebesar 0.5376, nilai maksimum usia adalah 1.00 atau 100%, sedangkan nilai minimum adalah 0.00 dengan nilai standar deviasi adalah sebesar 0.27660.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak(Hilmi et al., 2018). Untuk mengambil keputusan dilihat dari hasil uji Kolmogorov- Smirnov, jika nilai signifikansinya lebih besar dari > 0,05 maka data berdistribusi normal. Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		190
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.01622574
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.044
	Negative	-.051
Test Statistic		.051
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 : Output SPSS 26 yang diolah (2026)

Pada tabel 2 hasil uji dengan Kolmogorov-Smirnov (K-S) menunjukkan nilai *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar 0.200. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.845	1.183
	X2	.851	1.175
	X3	.904	1.106

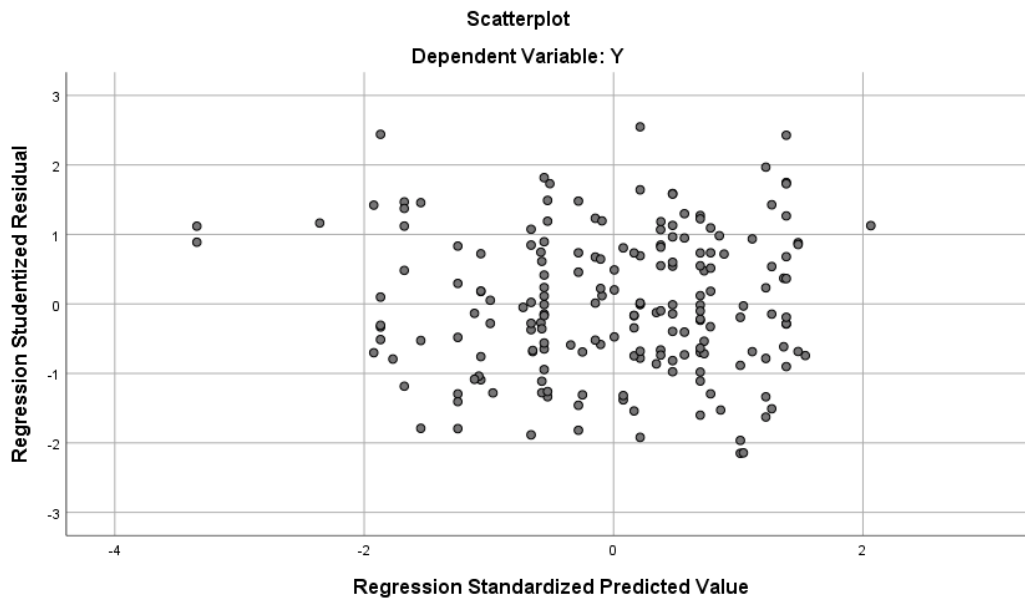
a. Dependent Variabel: Y

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dari seluruh variabel independen yakni X1 (Keberagaman Gender), X2 (Pengalaman Kerja) dan X3 (Latar Belakang Pendidikan) lebih besar dari $> 0,01$ dan nilai VIF ketiga variabel independen lebih kecil < 10 , maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat Grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID, dimana sumbu Y dan Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatterplot



Dari grafik *scatterplot* pada gambar 2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan variabel- variabel independen yang digunakan.

Uji Autokorelasi

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.127 ^a	.016	.000	.01636	1.942

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variabel: Y

Berdasarkan tabel 4 diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 1.942. Jumlah sampel 190 dan jumlah variabel independent 3 ($k=3$). Nilai dL (batas bawah) adalah 1.7306 dan nilai dU (batas atas) adalah 1.7947, karena nilai DW sebesar 1.942 berada diantara $du < d < 4 - du = 1.7947 < 1.942 < 2.2053$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ada gejala autokorelasi baik positif atau negatif.

Analisis Linear Berganda

Metode yang dipakai untuk menganalisis variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, guna mengetahui arah, pengaruh, dan kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel-variabel dependen.

Tabel 5 Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.040	.004		9.014	.000
	X1	-.004	.010	-.034	-.426	.670
	X2	.008	.010	.066	.840	.402
	X3	.007	.005	.119	1.550	.123

a. Dependent Variabel: Y

Dari hasil analisis linear berganda diperoleh koefisien untuk variabel bebas X1 = -0.004, X2 = 0.008, dan X3 = 0.007 dengan nilai konstanta 0.040 sehingga persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0.040 + -0.004 X_1 + 0.008 X_2 + 0.007 X_3 + e$$

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi (*R²*) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Arisandi, 2020).

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.127 ^a	.016	.000	.01636

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variabel: Y

Berdasarkan tabel 6 hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*) perusahaan sektor perindustrian yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2020-2024 didapat nilai *Adjusted R²* sebesar 0.000 atau 0%. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel keberagaman gender, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan yang diukur dengan ROA.

Hasil Uji t

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen X1, X2, dan X3 terhadap variabel dependen Y dengan asumsi variabel lainnya adalah konstanta. Nilai t tabel dapat dicari pada tabel statistic pada signifikansi $0.05 / 2 = 0.025$ (uji dua sisi) dengan $(df) = n - (k - 1)$ atau $190 - (3 - 1) = 186$. Maka data t tabel yang di dapatkan sebesar 1.97280.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.040	.004		9.014	.000
	X1	-.004	.010	-.034	-.426	.670
	X2	.008	.010	.066	.840	.402
	X3	.007	.005	.119	1.550	.123

a. Dependent Variabel: Y

Berdasarkan hasil uji t diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung $-0.426 < t$ tabel 1.97280 dan nilai signifikansinya $0.670 >$ dari 0.05 . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis (H_1) yang berbunyi “Diduga Keberagaman Gender Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan”, **ditolak**.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung $0.840 < t$ tabel 1.97280 dan nilai signifikansinya $0.402 >$ dari 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_2) yang berbunyi “Diduga Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan”, **ditolak**.
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung $1.550 < t$ tabel 1.97280 dan nilai signifikansinya $0.123 >$ dari 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_3) yang berbunyi “Diduga Latar Belakang Pendidikan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan”, **ditolak**.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh keberagaman gender, pengalaman kerja, dan latar belakang Pendidikan dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan sektor Perindustrian yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2020-2024, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Keberagaman gender tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan Perindustrian yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2020-2024. Hasil pengujian menunjukkan bahwa keberadaan dewan direksi dengan komposisi gender yang beragam belum mampu memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.
2. Pengalaman kerja (lebih dari 5 tahun) tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan Perindustrian yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2020-2024. Hal ini menunjukkan bahwa keberagaman pengalaman kerja yang dimiliki dewan direksi belum tentu dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan perusahaan yang tercermin pada kinerja keuangan.
3. Latar belakang Pendidikan (S_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan Perindustrian yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2020-2024. Tingkat Pendidikan dewan direksi yang lebih tinggi belum menjadi

faktor penentu dalam meningkatkan kinerja keuangan perusahaan perindustrian yang terdaftar di BEI.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan tidak hanya berfokus pada aspek keberagaman gender, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikan dewan direksi secara kuantitatif, tetapi juga memperhatikan kualitas kontribusi, kompetensi, serta efektivitas peran dewan direksi dalam pengambilan keputusan strategis. Selain itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas tata kelola perusahaan guna mendukung pencapaian kinerja keuangan yang optimal.

2. Terkait Variabel Penelitian

Meskipun keberagaman gender, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikan dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan, perusahaan tetap perlu meningkatkan kualitas tata kelola perusahaan dengan mengoptimalkan peran dan fungsi dewan direksi dalam pengambilan keputusan strategis. Perusahaan disarankan untuk lebih menekankan pada peningkatan kompetensi, profesionalisme, serta efektivitas kinerja dewan direksi agar dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap pencapaian kinerja keuangan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan, seperti ukuran dewan direksi, independensi dewan, kepemilikan manajerial, tata kelola perusahaan, maupun faktor non-keuangan lainnya. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat memperluas periode penelitian, menambah jumlah sampel, atau menggunakan proksi dan metode analisis yang berbeda agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, N. N., & Sunarjanto. (2016). Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1–16.
- Arisandi, R. F. (2020). *Pengaruh Keragaman Gender , Umur , Dan Latar Belakang Pendidikan Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan Yang Go Publik Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016 - 2020 The Effect of Gender Diversity , Age , and Education Background Of The Board Co.* 1–14.
- Dewi, A. S., Sari, D., & Abaharis, H. (2018). Kinerja Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek. *Jurnal Benefia*, 3(3), 445–454.
- Eriva, C., Handayani, M., & Dani. (2024). “Pengaruh Transparansi, Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Keuangan pada Badan Pengelolaan Keuangan Kota (BPKK) Banda Aceh.” *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 10(1), 41–65.
- Hariani, A. I., & Junaedi, W. (2023). *Pengaruh Dewan Direksi Berdasarkan Jenis*

- Kelamin (Gender), Usia (Age), Latar Belakang Pendidikan (Educational Background), dan Pengalaman (Experience) Terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi yang Terdaftar di Bursa Efek Indo.* 14(1), 17–29.
- Hilmi, R. Z., Hurriyati, R., & Lisnawati. (2018). *Fraud Diamond Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2019-2021.* 3(2), 91–102.
- Kendrila, N., Azmi, Z., & Samsiah, S. (2022). Pengaruh Karakteristik Komposisi Manajemen Puncak Terhadap Kinerja Keuangan. *SINTAMA: Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1), 30–43. www.idx.co.id
- Lestari, T., & Mutmainah, K. (2020). Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Industri Barang Konsumsi yang terdaftar di BEI Periode 2015 sampai 2018). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 34–41.
- Margaret, E., & Daljono. (2023). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan BUMN yang Terdaftar pada Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2021). *Diponegoro Journal of Accounting*, 12(4), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Mustahidda, R., & Wahyono, A. T. (2021). Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 59–64. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v2i1.591>
- Nathania, S., & Nuryani, N. (2022). Pengaruh Keberagaman Gender dalam Dewan Komisaris dan Direktur Keuangan Perusahaan Terhadap Kualitas Akrua Laporan Keuangan dan Kinerja Keuangan Industri Perbankan. *Institutional Repository Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie*, 1–16. <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/id/eprint/4178>
- Pramesti, A. A., & Nita, R. A. (2022). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan (JIaku)*, 1(2), 191–201. <https://doi.org/10.24034/jiaku.v1i2.5369>
- Pucheta-Martínez, M. C., Gallego-Álvarez, I., & Bel-Oms, I. (2021). Corporate social and environmental disclosure as a sustainable development tool provided by board sub-committees: Do women directors play a relevant moderating role? *Business Strategy and the Environment*, 30(8), 3485–3501. <https://doi.org/10.1002/bse.2815>
- Putra, R. H. (2017). Pengaruh Tata Kelola Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 6(8), 1–15. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/1516/1531>
- Rokhillia Haris Lubis, N., Syahyunan, S., & Fauzan Azhmy, M. (2021). Pengaruh Keberagaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirausahaan*, 1(2), 107–125. <https://doi.org/10.55983/inov.v1i2.7>
- Tanujaya, K. A. E. (2018). Fair Value. *Audit and Accounting Guide*, 4(5), 557–583. <https://doi.org/10.1002/9781119558361.ch20>
- Taufiq, M. (2020). Pengaruh Diversitas Dewan Terhadap Kinerja Keuangan. *Universitas Negeri Semarang*, 153.
- Tulloh, & Kiky, R. (2020). 2 . 1 Penelitian Terdahulu Penelitian-penelitian terdahulu telah banyak dilakukan untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi Nilai Perusahaan . Berikut adalah rincian dari penelitian tersebut : Dilanjutkan. 8–35.

- Y. Fadhila, R. Hidayah, A. M. (2024). *Bab iv*. 48.
- Yunus, M., & Rocdianingrum, W. A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(1), 2–19.
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). Teori Akutansi: Sebuah Pemahaman untuk Mendukung Penelitian di Bidang Akuntansi Cetak. In *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 7, Issue 2).
- Zulkarnain Zulkarnain, & Wuri Mirawati. (2019). Karakteristik Dewan Direksi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Cakrawala Repositori IMWI*, 2(2), 72–81. <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v2i2.31>