

**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 INDONESIA (BEI) PERIODE 2018-2022**

Rebeka Imaculata Sianturi¹, Wiwik Saraswati², Satriawaty Migang³

^{1,2,3}Prodi Akuntansi Universitas Balikpapan

¹Email: rebekasianturi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Jenis Kelamin, Usia, Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi, dan Pengalaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan. Data yang digunakan yaitu laporan keuangan tahunan perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2018-2022. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* yang menghasilkan 67 sampel perusahaan dengan jumlah data sampel yang diperoleh 255 sampel dari 5 tahun penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Alat uji yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Usia Dewan Direksi dan Pengalaman Dewan Direksi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan. Jenis Kelamin Dewan Direksi berpengaruh Signifikan dan negatif terhadap kinerja perusahaan. Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan.

Kata Kunci: Dewan Direksi, Jenis Kelamin, Usia, Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Kinerja Perusahaan

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of Gender, Age, Educational Background of the Board of Directors, and Experience of the Board of Directors on Company Performance. The data used are the annual financial statements of manufacturing companies in the consumer goods industry sector listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) for the 2018-2022 period. The type of research used is quantitative research. The sampling technique uses a purposive sampling method that produces 67 company samples with the amount of sample data obtained by 255 samples from 5 years of research. The data analysis methods used are descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis. The test tools used are classical assumption test, coefficient of determination test (R^2), F test, and t test. The results of this study show that the Age of the Board of Directors and the Experience of the Board of Directors have a significant and positive effect on the company's performance. The gender of the Board of Directors has a significant and negative effect on the company's performance. The Educational Background of the Board of Directors does not have a significant and positive effect on the company's performance.

Keywords: Board of Directors, Gender, Age, Educational Background, Experience, Company Performance

PENDAHULUAN

Kinerja perusahaan merupakan hasil dari semua kegiatan atau aktivitas perusahaan yang menjadi tolak ukur dari keberhasilan perusahaan. Informasi kinerja perusahaan dapat dilihat melalui laporan keuangan. Informasi ini menjadi penting bagi berbagai pengguna laporan keuangan, salah satunya adalah bagi manajemen perusahaan untuk keputusan dan kebijakan yang akan diambil. Oleh karena itu, kinerja perusahaan penting untuk terus ditinjau perkembangannya setiap tahun (Aprilliani & Dewayanto, 2018).

Untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan penting untuk memberikan penekanan dalam kaitannya bahwa kinerja perusahaan pada dasarnya diukur dalam hal efisiensi dari operasi perusahaan. Nyatanya, semakin efektif operasi perusahaan maka semakin positif kinerja organisasi, dan di sisi lain, semakin rendah efisiensi operasi perusahaan dan kinerja karyawannya maka kinerja perusahaan lemah. Selain itu, penting untuk mempertimbangkan kinerja perusahaan sebagai salah satu indikator untuk para investor dan *stakeholder*. Dengan adanya mempertimbangkan kinerja perusahaan maka dapat diketahui perusahaan tersebut layak untuk ditanamkan investasi atau tidak (Trinita & Dewi, 2021).

Di Indonesia terdapat beberapa kasus yang mempengaruhi kinerja perusahaan, salah satunya adalah fenomena yang terjadi pada PT Diamond Food Indonesia Tbk (DMND). PT Diamond Food Indonesia Tbk (DMND) mencetak kinerja yang kurang memuaskan pada kuartal I-2020. PT Diamond Food Indonesia Tbk (DMND) membukukan penurunan pendapatan 7,15% dari semula Rp 1,72 triliun di kuartal I-2020 menjadi Rp 1,60 triliun. Pendapatan PT Diamond Food Indonesia Tbk (DMND) hingga akhir Maret 2020 ditopang oleh penjualan barang lokal sebesar Rp 1,59 triliun, yang disusul penjualan ekspor senilai Rp 2,68 miliar. Keduanya pun tercatat menyusut 7,11% dan 23,82% dari torehan di kuartal I - 2020. Beban penjualan dan distribusi juga alami penurunan menjadi Rp 179,42 miliar di kuartal pertama tahun 2021. Angka tersebut turun 10,14% dari beban penjualan dan distribusi di periode yang sama tahun sebelumnya senilai Rp 199,69 miliar (idxchannel.com).

Kinerja perusahaan dapat terjadi karena terdapat keberagaman dewan direksi. Penelitian ini akan berfokus pada keberagaman dewan direksi yaitu pada jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, dan pengalaman.

Jenis kelamin (*gender*) ialah hal yang berkaitan dengan ciri-ciri dari seseorang yang berkaitan dengan khas dan jenis kelamin yang diarahkan pada peran sosial dalam masyarakat berupa identitas (Nugroho & Widiasmara, 2019). Seiring berkembangnya zaman dan adanya informasi terkait dengan kesetaraan jenis kelamin (*gender*) antara kaum wanita dan pria, maka keberagaman jenis kelamin dapat diartikan bahwa wanita dan pria memiliki hak dan kewajiban yang sama untuk menduduki jabatan sebagai dewan direksi. Sumber daya manusia yang terkait dengan jenis kelamin biasanya dianggap sangat penting dan sensitif untuk memaksimalkan atau meningkatkan sumber daya manusia pada perusahaan. Oleh karena itu, keberagaman jenis kelamin (*gender*) suatu perusahaan dapat mengoptimalkan dan meningkatkan motivasi sebagai dorongan untuk kinerja perusahaan.

Selain jenis kelamin (*gender*), usia (*age*) dari dewan direksi juga dapat memberikan gambaran tentang kinerja perusahaan. Usia (*age*) merupakan salah satu faktor yang cukup dominan terhadap pembentukan kerja seseorang. Pada usia menjelang 40 tahun, umumnya seseorang sudah berada dalam kematangan karir (Gustiana et al., 2021). Perbedaan usia antara anggota dewan direksi mengarah pada nilai dan perspektif yang berbeda, karena generasi yang berbeda mengalami peristiwa yang berbeda dan beradaptasi dengan lingkungan ekonomi. Kinerja perusahaan dapat dipengaruhi oleh pemikiran anggota dewan direksi dalam mengambil suatu keputusan, dan resiko dewan direksi yang lebih tua cenderung lebih menyukai untuk melakukan perubahan lebih sedikit dan lebih menghindari risiko, sementara dewan direksi yang berusia lebih muda lebih agresif dalam membuat perubahan dan berani dalam mengambil risiko (Azali et al., 2019)

Selain usia (*age*), latar belakang pendidikan (*educational background*) juga akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Latar belakang pendidikan (*educational background*) berpengaruh pada kinerja perusahaan, karena itu dibutuhkan tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya (Gustiana et al., 2021). Ketika dewan

direksi memiliki tingkat pendidikan yang tinggi maka akan menghasilkan pemantauan yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Tingkat pendidikan dewan direksi berpengaruh dalam proses pengambilan keputusan (Gustiana et al., 2021). Tingkat Pendidikan juga memiliki jenjang seperti S1, S2, dan S3. Dimana dalam tingkatannya masing-masing memiliki pola pikir yang berbeda. Pada tingkat pendidikan S1 memiliki pola pikir yang lebih sistematis, sedangkan pada tingkat S2 memiliki pola pikir lebih strategis, serta pada tingkat pendidikan S3 memiliki pola pikir lebih filosofi yang dapat mempengaruhi seseorang dalam proses pengambilan suatu keputusan (Rismawati, 2019)

Selain latar belakang pendidikan (*educational background*) dewan direksi, pengalaman dewan direksi juga akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Keberagaman dewan direksi juga dapat dilihat dari pengalaman (*experience*), khususnya pengalaman kerja masing-masing dewan di suatu perusahaan. Pengalaman kerja dapat dilihat dari masa jabatan dewan direksi karena menggambarkan adanya pengalaman kerja beragam, kompetensi, dan pengetahuan yang dimiliki dalam mengelola dan mengawasi proses operasional perusahaan, sehingga berpotensi untuk meningkatkan kinerja dan mendorong pengungkapan informasi perusahaan (Pratiwi et al., 2018). Pada umumnya ketika suatu perusahaan dikelola oleh dewan direksi dengan pengalaman kerja yang baik dan memiliki reputasi yang baik, maka akan menciptakan kepercayaan dari pemegang saham bahwa proses operasional perusahaan senantiasa berpedoman pada standar/prinsip yang berlaku. Namun kepercayaan ini juga menyebabkan berkurangnya motivasi pemegang saham untuk mengawasi pengelolaan perusahaan (Jones, 2014 dalam Pratiwi et al., 2018).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah jenis kelamin (*gender*) dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2018-2022 ?, (2) Apakah usia (*age*) dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2018-2022 ?, (3) Apakah latar belakang pendidikan (*educational background*) dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2018-2022 ?, dan (4) Apakah pengalaman (*experience*) dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2018-2022 ?.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh jenis kelamin (*gender*) dewan direksi terhadap kinerja perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2018-2022, (2) Untuk mengetahui pengaruh usia (*age*) dewan direksi terhadap kinerja perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2018-2022, (3) Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan (*educational background*) dewan direksi terhadap kinerja perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2018-2022, dan (4) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman (*experience*) dewan direksi terhadap kinerja perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2018-2022

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS (JIKA ADA)

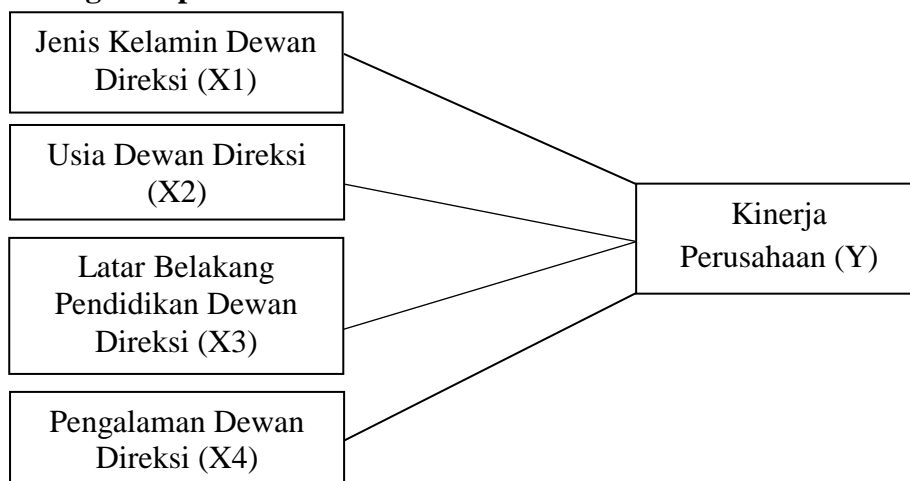
Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori keagenan (*agency theory*) merupakan suatu hubungan keagenan sebagai kontrak antara *principal* dan *agent* untuk melakukan beberapa layanan atas nama mereka yang melibatkan pendelegasian beberapa wewenang pengambilan keputusan kepada *agent*. Teori keagenan terdapat dua pihak yang saling terlibat yaitu pemegang saham (*principal*) dan manajer (*agent*). Pemegang saham bertugas untuk memberikan perintah kepada manajer atas nama pemegang saham untuk mengambil keputusan dalam menjalankan kegiatan (Wijaya & Nellyana, 2022).

Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan dapat didefinisikan sebagai ukuran keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional yang dapat dilihat melalui pelaporan keuangan (Meiliana & Julia, 2022). Pihak manajemen perusahaan melakukan inovasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan serta menghasilkan laba yang tinggi guna menarik perhatian investor (Reswari dalam Meiliana & Julia, 2022). Kinerja perusahaan dapat dinilai dengan indikator yang dapat mengukur pencapaian suatu perusahaan, secara umum penilaian kinerja perusahaan berfokus pada informasi yang bersumber dari laporan keuangan Perusahaan yang telah diterbitkan oleh perusahaan itu sendiri. Laporan keuangan memiliki beberapa fungsi yaitu untuk meminimalkan masalah data perusahaan antara pihak-pihak yang membutuhkan laporan keuangan. Dalam penilaian kinerja perusahaan dapat dilihat dari perubahan harga saham perusahaan dan dari laporan keuangan. Hasil dari kinerja perusahaan merupakan tindakan dari direksi atau direktur, yang merupakan cerminan dari perusahaan mampu mengelola dan mengalokasikan sumber daya yang dimiliki perusahaan sesuai tepat sasaran yang dibutuhkan (Nugroho & Widiasmara, 2019).

Pengembangan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pengaruh Jenis Kelamin Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan

Keberagaman jenis kelamin pada sebuah perusahaan merupakan aspek penting dalam mengembangkan perusahaan, hal ini dapat menciptakan sebuah nilai yaitu alasannya dapat menciptakan peningkatan kontribusi dengan jumlah alternatif yang diperhatikan dan hal tersebut dapat mempengaruhi oleh kreativitas dan kualitas produk (Dobija et al., 2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis kelamin dewan direksi berpengaruh signifikan dan

positif terhadap kinerja perusahaan (Kılıç & Kuzey, 2016). Hasil yang sama juga ditemukan di penelitian lain bahwa jenis kelamin dewan direksi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan (Azali et al., 2019). Berdasarkan uraian di atas hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Jenis kelamin dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Usia Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan

Usia merupakan salah satu faktor yang cukup dominan terhadap pembentukan kerja seseorang (Saputra, 2019). Perusahaan yang mempekerjakan pekerja dalam rentang usia yang lebar memiliki keuntungan menciptakan suasana dinamis, tenaga kerja multi generasi dengan beragam keahlian yang bermanfaat bagi perusahaan (Ararat Melsa et al., 2010 dalam Fathonah, 2018). Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menggolongkan lanjut usia menjadi 4 yaitu usia pertengahan (*middle age*) 45-59 tahun, lanjut usia (*elderly*) 60- 74 tahun, lanjut usia tua (*old*) 75-90 tahun dan usia sangat tua (*very old*) diatas 90 tahun (Lubis et al., 2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia dewan direksi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan (Gustiana et al., 2021). Hasil yang sama juga ditemukan di penelitian lain bahwa usia dewan direksi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan (Sejati & Muazaroh, 2024). Berdasarkan uraian di atas hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2 : Usia dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan

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 dijalaninya. Bahkan perusahaan akan lebih spesifik memilih karyawan berdasarkan atas jurusan dan tingkat pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Begitu pula dengan dewan direksi, latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan merupakan hal penting bagi komposisi dewan secara keseluruhan (Lubis et al., 2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang Pendidikan dewan direksi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan (Madyan et al., 2021). Hasil yang sama juga ditemukan di penelitian lain bahwa latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan (Ranitawati, 2021). Berdasarkan uraian di atas hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3 : Latar belakang Pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja

Pengaruh Pengalaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan

Pengalaman dewan direksi merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, seperti pengalaman profesional, keahlian, keterampilan, kompetensi, pengetahuan, saluran informasi dan komunikasi, dan kredibilitas, yang pada masanya akan meningkatkan efektivitas perusahaan dalam pemecahan masalah serta tantangan perusahaan dan pengambilan keputusan strategi (Jao et al., 2020). Beragamnya pengalaman dewan direksi, khususnya pengalaman kerja selama memimpin perusahaan menjadi salah satu modal dalam mendukung proses pengelolaan perusahaan. Hal ini karena pengalaman kerja yang baik menggambarkan adanya penambahan pengetahuan yang pada akhirnya mampu menjadikan kinerja perusahaan menjadi lebih baik (Pratiwi et al., 2018). Hasil penelitian menunjukkan

bahwa pengalaman dewan direksi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan (Wisnuwarman, 2021). Hasil yang sama juga ditemukan di penelitian lain bahwa pengalaman dewan direksi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan (Rahadiani, 2022). Berdasarkan uraian di atas hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H4 : Pengalaman dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi merupakan seluruh kelompok yang akan diteliti pada cakupan wilayah dan waktu tertentu berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan peneliti. Populasi tersebut akan menjadi sumber data penelitian, maka dari itu peneliti akan memilih sasaran populasi sesuai dengan tujuan penelitiannya (Amruddin et al., 2022:93). Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2018-2022. Jumlah populasi adalah sebanyak 325 perusahaan dan tidak semua populasi ini akan menjadi objek penelitian, sehingga perlu dilakukan pengambilan sampel lebih lanjut. Sampel adalah bagian dari populasi yang terpilih menjadi sasaran penelitian (Amruddin et al., 2022:96). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah *purposive sampling* yaitu memilih sampel berdasarkan kesesuaian karakteristik sampel dengan kriteria pemilihan tertentu. Sehingga jumlah akhir sampel yang ditemukan sebanyak 67 perusahaan dengan 255 data sampel penelitian.

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Adapun untuk pengujian hipotesis menggunakan uji analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji F, serta uji t. Tujuan melakukan uji analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (bebas) mempengaruhi variabel dependen (terikat) dihitung dengan persamaan sebagai berikut:

$$KP = \alpha + \beta_1 GEN + \beta_2 AGE + \beta_3 EDU + \beta_4 EXP + e$$

Persamaan regresi di atas, untuk mengukur nilai dari masing-masing variabel seperti variabel dependen (terikat) yaitu kinerja perusahaan (Y). Kemudian beberapa variabel independen (bebas) seperti variabel jenis kelamin dewan direksi (X1), usia dewan direksi (X2), latar belakang pendidikan dewan direksi (X3), dan pengalaman dewan direksi (X4) dapat dijelaskan sebagai berikut.

Kinerja Perusahaan (Y)

Alat ukur untuk menghitung kinerja perusahaan adalah dengan menggunakan rumus rasio *Price to Book Value* (PBV) yang telah dikutip dalam penelitian (Davinda et al., 2021) sebagai berikut :

$$PBV = \frac{\text{Harga Pasar Saham}}{\text{Nilai Buku Saham}}$$

$$\text{Nilai Buku Saham} = \frac{\text{Nilai Ekuitas}}{\text{Jumlah Saham Beredar Akhir Periode}}$$

Jenis Kelamin Dewan Direksi

Untuk mengetahui keberagaman jenis kelamin dewan direksi terdapat dua kriteria yaitu dewan direksi pria dan dewan direksi wanita. Alat ukur untuk menghitung keberagaman jenis kelamin dewan direksi dikutip dalam penelitian (Sejati & Muazaroh, 2024) sebagai berikut:

$$\text{Blau Index (\%)} = 1 - \sum_{i=1}^K P_i^2$$

Usia Dewan Direksi

Untuk mengetahui keberagaman usia dewan direksi terdapat dua kriteria yaitu dewan direksi berusia < 50 tahun dan dewan direksi berusia > 50 tahun. Alat ukur untuk menghitung keberagaman usia dewan direksi dikutip dalam penelitian (Gustiana et al., 2021) sebagai berikut:

$$\text{Blau Index (\%)} = 1 - \sum_{i=1}^K P_i^2$$

Latar Belakang Dewan Direksi

Untuk mengetahui keberagaman latar belakang pendidikan dewan direksi terdapat empat kriteria yaitu dewan direksi dengan latar belakang pendidikan < S1, S1, S2, dan S3. Alat ukur untuk menghitung keberagaman latar belakang pendidikan dewan direksi dikutip dalam penelitian (Ananda et al., 2021) sebagai berikut:

$$\text{Blau Index (\%)} = 1 - \sum_{i=1}^K P_i^2$$

Pengalaman Dewan Direksi

Untuk mengetahui keberagaman pengalaman dewan direksi yaitu dengan kriteria dewan direksi yang telah memiliki pengalaman lebih dari lima tahun menjabat sebagai direksi perusahaan. Alat ukur untuk menghitung keberagaman latar belakang pendidikan dewan direksi dikutip dalam penelitian (Putri, 2020) sebagai berikut:

$$\text{Pengalaman} = \frac{\text{Dewan Direksi Pengalaman} > 5 \text{ Tahun}}{\text{Jumlah Dewan Direksi}} \times 100\%$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jenis Kelamin	255	0,00	50,00	20,2989	21,27075
Usia	255	0,00	50,00	28,6444	20,43128
Latar Belakang Pendidikan	255	0,00	72,00	36,4603	19,96786
Pengalaman	255	0,00	100,00	72,9391	27,50899
Kinerja Perusahaan	255	0,16	70,57	4,9538	9,79274
Valid N (listwise)	255				

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 1 mengenai jenis kelamin dewan direksi, dari hasil uji analisis deskriptif diatas dapat diketahui bahwa nilai minimum jenis kelamin sebesar 0,00 dan nilai maximum sebesar 50,00. Hal ini menunjukkan bahwa besaran jenis kelamin dewan direksi

yang menjadi variabel penelitian berada diantara kisaran 0,00 sampai dengan 50,00 dengan rata-rata sebesar 20,2989 pada standar deviasi sebesar 21,27075.

Berdasarkan tabel 1 mengenai usia dewan direksi, dari hasil uji analisis deskriptif diatas dapat diketahui bahwa nilai minimum usia sebesar 0,00 dan nilai maximum sebesar 50,00. Hal ini menunjukkan bahwa besaran usia dewan direksi yang menjadi variabel penelitian berada diantara kisaran 0,00 sampai dengan 50,00 dengan rata-rata sebesar 28,6444 pada standar deviasi sebesar 20,43128.

Berdasarkan tabel 1 mengenai latar belakang pendidikan dewan direksi, dari hasil uji analisis deskriptif diatas dapat diketahui bahwa nilai minimum latar belakang pendidikan sebesar 0,00 dan nilai maximum sebesar 72,00. Hal ini menunjukkan bahwa besaran latar belakang pendidikan dewan direksi yang menjadi variabel penelitian berada diantara kisaran 0,00 sampai dengan 72,00 dengan rata-rata sebesar 36,4603 pada standar deviasi sebesar 19,96786.

Berdasarkan tabel 1 mengenai pengalaman dewan direksi, dari hasil uji analisis deskriptif diatas dapat diketahui bahwa nilai minimum pengalaman sebesar 0,00 dan nilai maximum sebesar 100,00. Hal ini menunjukkan bahwa besaran pengalaman dewan direksi yang menjadi variabel penelitian berada diantara kisaran 0,00 sampai dengan 100,00 dengan rata-rata sebesar 72,9391 pada standar deviasi sebesar 27,50899.

Berdasarkan tabel 1 mengenai kinerja perusahaan, dari hasil uji analisis deskriptif diatas dapat diketahui bahwa nilai minimum kinerja perusahaan sebesar 0,16 dan nilai maximum sebesar 70,57. Hal ini menunjukkan bahwa besaran kinerja perusahaan dengan pengukuran rasio PBV (*Price to Book Value*) yang menjadi variabel penelitian berada diantara kisaran 0,16 sampai dengan 70,57 dengan rata-rata sebesar 4,9538 pada standar deviasi sebesar 9,79274.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		255
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	9,64374847
Most Extreme Differences	Absolute	0,278
	Positive	0,278
	Negative	-0,213
Test Statistic		0,278
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	0,000

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S) menunjukkan bahwa hasil dari uji normalitas tidak berdistribusi normal karena nilai Monte Carlo sig (2-tailed) variabel Unstandardized Residual sebesar 0,000 yang dapat disimpulkan lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini akan melakukan outlier atau pengeluaran data yang bersifat ekstrim untuk menjadikan data kembali menjadi normal.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas (Setelah Outlier)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		228
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,60343001
Most Extreme Differences	Absolute	0,082
	Positive	0,082
	Negative	-0,059
Test Statistic		0,082
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	0,089 ^d

Sumber: Hasil Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S) Setelah melakukan outlier dan terdapat 27 data sampel yang terdeteksi memiliki data yang ekstrim. Data Sebelum di outlier adalah sebanyak 255 dan data Setelah di outlier menjadi sebanyak 228 data sampel. Dapat dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil dari uji normalitas sudah berdistribusi normal karena nilai Monte Carlo sig (2-tailed) variabel Unstandardized Residual sebesar 0,089 yang dapat disimpulkan lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Jenis Kelamin	0,957	1,045
	Usia	0,930	1,076
	Latar Belakang Pendidikan	0,952	1,051
	Pengalaman	0,977	1,024

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas menunjukkan nilai *tolerance* dari empat variabel independen (terikat) berada di atas 0,10 (> 0,10) dan VIF dibawah dari 10 (VIF < 10,0). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat masalah, maka model regresi layak untuk digunakan.

Uji Heterokedastistas

Tabel 5 Hasil Uji Heterokedastistas

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	5,937	0,000
	Jenis Kelamin	-1,669	0,097
	Usia	-0,190	0,850
	Latar Belakang Pendidikan	0,062	0,951
	Pengalaman	0,342	0,733

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Berdasarkan hasil uji heterokedastistas pada tabel diatas menunjukkan bahwa probabilitas atau taraf signifikan pada masing-masing variabel bernilai lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heterokedastistas.

Uji Autokorelasi

Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,333 ^a	0,111	0,095	1,61775	0,896
a. Predictors: (Constant), Jenis Kelamin, Usia, Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman					
b. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan					

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel diatas diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 0,896. Nilai du pada tabel dw (k=4, n=228) yaitu sebesar 1,80154 dan nilai dl pada tabel dw (k=4, n=228) yaitu sebesar 1,76647. Sehingga terjadi kategori $0 < d < dl / 0 < 0,896 < 1,76647$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi positif.

Analisis Regresi Linear

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,885	0,419		2,113	0,036
	Jenis Kelamin	-0,014	0,005	-0,170	-2,633	0,009
	Usia	0,011	0,005	0,129	1,969	0,050
	Latar Belakang Pendidikan	0,004	0,006	0,046	0,704	0,482
	Pengalaman	0,017	0,004	0,258	4,038	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan						

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$KP = 0,885 + -0,014GEN + 0,011AGE + 0,004EDU + 0,017EXP + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 0,885 artinya, apabila Jenis Kelamin Dewan Direksi (GEN), Usia Dewan Direksi (AGE), Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi (EDU), dan Pengalaman Dewan Direksi (EXP) nilainya 0, maka Kinerja Perusahaan akan sebesar 0,885.

2. Nilai koefisien regresi variabel Jenis Kelamin Dewan Direksi (GEN) sebesar -0,014 artinya, bahwa setiap kenaikan Jenis Kelamin Dewan Direksi (GEN) sebesar 1% akan diikuti dengan penurunan Kinerja Perusahaan yang diterima sebesar nilai koefisiennya.
3. Nilai koefisien regresi variabel Usia Dewan Direksi (AGE) sebesar 0,011 artinya, bahwa setiap kenaikan Usia Dewan Direksi (AGE) sebesar 1% akan diikuti dengan penurunan Kinerja Perusahaan yang diterima sebesar nilai koefisiennya.
4. Nilai koefisien regresi variabel Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi (EDU) sebesar 0,004 artinya, bahwa setiap kenaikan Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi (EDU) sebesar 1% akan diikuti dengan penurunan Kinerja Perusahaan yang diterima sebesar nilai koefisiennya.
5. Nilai koefisien regresi variabel Pengalaman Dewan Direksi (EXP) sebesar 0,017 artinya, bahwa setiap kenaikan Pengalaman Dewan Direksi (EXP) sebesar 1% akan diikuti dengan penurunan Kinerja Perusahaan yang diterima sebesar nilai koefisiennya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,333 ^a	0,111	0,095	1,61775	0,896
a. Predictors: (Constant), Jenis Kelamin, Usia, Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman					
b. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan					

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan nilai *adjust R square* (R^2) sebesar 0,095 artinya 9,5% variabel dependen Kinerja Perusahaan yang dijelaskan oleh variabel independen yang terdiri dari Jenis Kelamin Dewan Direksi, Usia Dewan Direksi, Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi, dan Pengalaman Dewan Direksi sisanya sebesar 90,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji F

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72,665	4	18,166	6,941	0,000 ^b
	Residual	583,614	223	2,617		
	Total	656,280	227			
a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan						
b. Predictors: (Constant), Jenis Kelamin, Usia, Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman						

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas dapat diketahui nilai F hitung sebesar 6,941 dengan nilai signifikansi 0,00 yaitu lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Jenis Kelamin Dewan Direksi, Usia Dewan Direksi, Latar Belakang Pendidikan

Dewan Direksi, dan Pengalaman Dewan Direksi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan.

Uji t

Tabel 10 Hasil Uji t

Model	Hipotesis	t	Sig.	Hasil	Kesimpulan
(Constant)		2,113	0,036		
Jenis Kelamin	Berpengaruh Signifikan dan positif	-2,633	0,009	Berpengaruh Signifikan dan negatif	H1 ditolak
Usia	Berpengaruh Signifikan dan Positif	1,969	0,050	Berpengaruh Signifikan dan Positif	H2 diterima
Latar Belakang Pendidikan	Berpengaruh Signifikan dan positif	0,704	0,482	Tidak Berpengaruh Signifikan dan Negatif	H3 ditolak
Pengalaman	Berpengaruh Signifikan dan positif	4,038	0,000	Berpengaruh Signifikan dan Positif	H1 diterima

Dependen Variable: Kinerja Perusahaan

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Pembahasan

Pengaruh Jenis Kelamin Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian mengenai jenis kelamin dewan direksi memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Kılıç & Kuzey, 2016) yang menyatakan bahwa jenis kelamin dewan direksi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azali et al., 2019) yang menyatakan bahwa jenis kelamin dewan direksi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Usia Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian mengenai usia dewan direksi terhadap kinerja perusahaan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa usia dewan direksi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gustiana et al., 2021) yang menyatakan bahwa usia dewan direksi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sejati & Muazaroh, 2024) yang menyatakan bahwa usia dewan direksi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian mengenai latar belakang pendidikan dewan direksi terhadap kinerja perusahaan memiliki pengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dewan direksi memiliki pengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Madyan et al., 2021) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan dewan direksi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ranitawati, 2021) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Pengalaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian mengenai pengalaman dewan direksi terhadap kinerja perusahaan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman dewan direksi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wisnuwarman, 2021) yang menyatakan bahwa pengalaman dewan direksi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahadiani, 2022) yang menyatakan bahwa pengalaman dewan direksi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dewan direksi berdasarkan jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, dan pengalaman terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia periode tahun 2018-2022. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa jenis kelamin dewan direksi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja perusahaan, usia dewan direksi dan pengalaman dewan direksi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan, dan latar belakang pendidikan dewan direksi tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya yaitu sebagai berikut: (1) Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah sampel tidak hanya meliputi perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi, tetapi dapat diperluas pada kelompok perusahaan sektor lain yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan tahun yang lebih baru untuk meningkatkan hasil penelitian dan (2) Peneliti menyarankan untuk

penelitian selanjutnya disarankan dapat menambah atau mengubah variabel-variabel independen yang belum dianalisis untuk meningkatkan kualitas hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniarti, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Edisi Pertama)*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Ananda, R. P., Ilona, D., & Rahma, A. A. (2021). *The Influence of Ethnic, Gender, and Qualification of Directors on Company Performance*. *Journal of Business and Economics*, 6(2), 2527–3449.
- Aprilliani, M. T., & Totok, D. (2018). Pengaruh Tata Kelola Perusahaan Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Diponegoro Journal of Accounting*, 7(1), 1–10.
- Azali, V. C., Melmusi, Z., & Ilona, D. (2019). Pengaruh Keterlibatan Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan. *SINMAG*, 3(1), 254–262.
- Davinda, R., Wahyu, G., & Zulma, M. (2021). Pengaruh Ukuran Perusahaan , Ukuran Dewan Komisaris , Dan Pengungkapan Modal Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan di Indonesia. *Journal of Economics and Business*, 5(2), 526–534.
- Dobija, D., Hryckiewicz, A., Zaman, M., & Pu, K. (2021). *Critical Mass And Voice : Board Gender Diversity And Financial Reporting Quality*. *European Management Journal*, 40(1), 29–44.
- Gustiana, L., Darmayanti, Y., & Meihendri. (2021). Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris: Perusahaan Manufaktur Di BEI Periode 2014-2018). *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Auditing*, 16(1), 68–79.
- Jao, R., Daromes, F. E., & Yono, B. (2020). Peran Mediasi Reputasi Perusahaan Terhadap Hubungan Ukuran Dewan Direksi Dan Return Saham. *Ilmiah Akuntansi Manajemen*, 3(1), 1–15.
- Kılıç, M. & C. K. (2016). *The Effect Of Board Gender Diversity On Firm Performance : Evidence From Turkey*. *An International Journal*, 31(7), 434–455.
- Lubis, N. R. H., Syahyunan, & Azhmy, M. F. (2022). Pengaruh Keberagaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirausahaan*, 1(2), 107–125.
- Madyan, M., Setyowati, R. G., & Setiawan, W. R. (2021). Education Level of The Board of Directors and Financial Performance of Go Public Banks at The Indonesia Stock Exchange. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 14(3), 264–279.
- Meiliana, M., & Julia, I. (2022). Analisis Pengaruh Struktur Dewan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan. *Global Financial Accounting Journal*, 6(1), 170–185.
- Nugroho, R. M., & Widiasmara, A. (2019). Pengaruh dewan direksi berdasarkan gender, kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional dan profitabilitas terhadap kinerja perusahaan perbankan periode 2015-2017. *SIMBA: Seminarsi Inovasi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi I*, 1, 356–371.
- Pratiwi, I. A. I. V., Badera, I. D. N., & Budiarta, I. K. (2018). Kemampuan Kepemilikan Institusional Memoderasi Pengaruh Diversitas Gender, Kebangsaan, Pengalaman

<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.464>

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/464>

Vol. 15 No. 1.2024 (2024): EDISI KHUSUS SEMNAS FEB-UNIBA 2024

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/semnas-feb-uniba>

- Dewan Pada Luas Intellectual Capital Disclosure. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 2(7), 543–574.
- Putri, W. E. (2020). Pengaruh Board Directors Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2), 307–318.
- Ranitawati, E. (2021). Analisis Keberagaman Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan (Study Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Listing di Bursa Efek Indonesia). *Liability*, 03(1), 1–35.
- Rismawati, E., & Singapurwoko, A. (2019). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Studi Empiris Pada Perusahaan Keluarga Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Periode 2015-2017).
- Saputra, W. S. (2019). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(3), 503–510.
- Sejati, D. S., & Muazaroh. (2024). Board diversity dan kinerja pasar perusahaan sektor property dan real estate. *AKURASI: Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 6(1), 29–40.
- Trinita, O., & Dewi, S. P. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Keuangan Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI. *Jurnal Paradigma Akuntansi*, 3(3), 1225.
- Wijaya, Y., & Nellyana. (2022). Determinasi Kinerja Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *E-Jurnal Akuntansi TSM*, 2(3), 63–76.