

Research Article

“DARI PROMOSI KE LOYALITAS: MENYELAMI PENGARUH BRAND IMAGE PADA KEPUASAN PELANGGAN SHOPEE”

Firnanda*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai - Lampung

Keywords: Gen Z, Financial, Internal locus of control, Management behavior

Abstract

This study aims to analyze the influence of promotion and brand image on consumer satisfaction in e-commerce Shopee. In the rapidly evolving digital era, effective promotion and a positive brand image are key factors in attracting and retaining customers. This research employs a quantitative approach with a survey of Shopee users.

The data collected are analyzed using statistical techniques to identify the relationships between the variables. The results indicate that both promotion and brand image have a significant impact on consumer satisfaction.

**Corresponding author:*

E-mail: lalanurbaiti@gmail.com

How to cite:

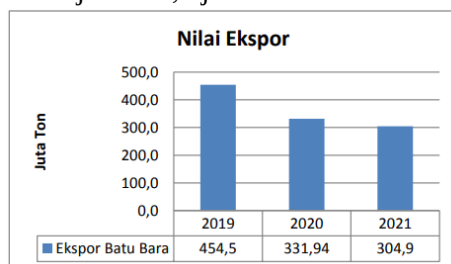
Firnanda. (2024). Dari Promosi ke Loyalitas: Menyelami Pengaruh Brand Image pada Kepuasan Pelanggan Shopee., 2(1): 7 - 21

Pendahuluan

Perusahaan memegang peranan penting terutama dalam meningkatkan dan mempercepat pertumbuhan ekonomi. Hal yang berkaitan dengan peningkatan tersebut adalah kontribusi perusahaan dalam mengimplementasikan dan menciptakan sumber daya di bidang ekonomi (Lestari et al., 2020). Semakin berkembangnya perekonomian dunia, keberadaan perusahaan adalah sesuatu yang harus dipertahankan dan diandalkan guna memenuhi modal yang dibutuhkan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Suatu perusahaan dapat dikatakan baik apabila kelangsungan operasionalnya terjamin karena memiliki kinerja yang akan memudahkan untuk mendapatkan sebuah kepercayaan dari para pemegang saham potensial, sehingga para kandidat dapat berinvestasi dengan lebih mudah (Eliya & Suprpto, 2022)

Perusahaan wajib mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja agar tetap menjadi yang terdepan di persaingan yang semakin ketat ini. Salah satu cara agar kinerja sebuah perusahaan tetap aktif dan terjaga yaitu dengan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Dimana, kinerja keuangan perusahaan itu sendiri secara luas diakui sebagai indikator efektivitas manajemen yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam mengelola penggunaan sumber daya perusahaan. Kinerja suatu perusahaan akan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja keuangannya, sehingga dapat mendukung perkembangan yang berubah dengan cepat (Fathonah, 2018).

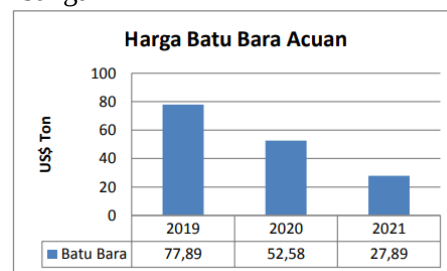
Berdasarkan fenomena yang terjadi bahwa ekspor pertambangan batu bara tahun 2019-2021 mengalami penurunan yang sangat tajam. Dimana, ekspor batu bara menurun 26,97% menjadi 331,94 juta ton pada 2020. Kemudian, pada 2021 ekspor batu bara kembali menurun 8,15% menjadi 304,9 juta ton.



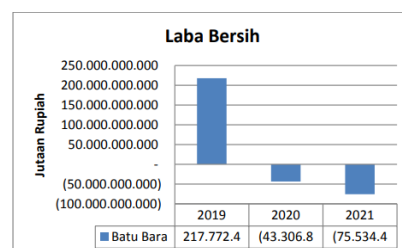
Selanjutnya, berdasarkan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) bahwa

realisasi kewajiban pasar batu bara dalam negeri atau domestic market obligation hingga akhir Desember 2021 mencapai 63,57 juta ton. Artinya, realisasi DMO batu bara tersebut hanya sebesar 10% dari total produksi sepanjang tahun 2021 sebesar 611,23 juta ton.

Selain itu dari sisi harga, dimana Harga Batubara Acuan (HBA) sebagai patokan penghitungan royalti pemerintah juga terus mengalami penurunan. Hal tersebut membuat sektor pertambangan mengalami penurunan akan permintaan batu bara, sehingga berdampak pada harga batu bara yang merosot tajam dan berimbas pada penurunan kinerja keuangan emiten pertambangan



Berdasarkan data Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral bahwa harga acuan batu bara mengalami penurunan sejak Januari 2019 hingga Desember 2021. Dikutip dari www.investasi.kontan.co.id & www.cnbcindonesia.com, berdasarkan keterangan dari beberapa Board of Director bahwa emiten pertambangan mengalami penurunan kinerja keuangan yang tercermin dari laba bersih yang disebabkan oleh penurunan harga rata-rata batubara.



Berdasarkan data tabel di atas, dapat diketahui bahwa perusahaan sektor pertambangan mengalami penurunan laba pada tahun 2019 sebesar Rp217.772.439 dan tahun 2020 Rp-43.306.872, serta disusul tahun 2021 sebesar Rp-75.534.418. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja keuangan perusahaan pertambangan tahun 2019-2021 yang diprosikan dengan laba bersih mengalami penurunan yang sangat signifikan dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Sebab,

dilansir dari www.kontan.co.id bahwa emiten pertambangan tahun 2018 berada pada kondisi yang bagus.

Melihat kondisi tersebut, maka menjadi suatu keharusan bagi setiap perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerjanya guna mencapai sebuah tujuan perusahaan, baik secara finansial maupun non finansial. Salah satu cara kekuasaan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan ini adalah dengan menerapkan sistem tata kelola perusahaan yang baik (Basoeky et al., 2021) dalam (Kendrila et al., 2022).

Penerapan tata kelola perusahaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan. Dimana, tata kelola perusahaan berkaitan dengan bagaimana usaha tersebut dikelola oleh manajemen yang berkualitas dan memahami jalannya roda perusahaan, agar perusahaan dapat berfungsi dan berjalan dengan baik guna mencapai tujuan yang diinginkan. Tata kelola yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan yang tercermin dari kinerja keuangan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa suatu perusahaan tidak dapat menghasilkan kinerja keuangan perusahaan yang baik tanpa tata kelola perusahaan yang baik (Taufiq, 2020) dalam (Fathonah, 2018).

Komposisi berbagai dewan perusahaan yang beragam lebih dikenal dengan istilah board diversity atau diversitas dewan. Diversitas dewan merupakan keberagaman dalam suatu kelompok atau organisasi. Diversitas dewan akan membantu perusahaan dalam meningkatkan produksi, pemberian layanan, penggunaan sumber daya manusia yang efisien, dan proses pengambilan keputusan karena dianggap sebagai organisasi yang sadar sosial (Rokhillah Haris Lubis et al., 2021). Selain itu, diversitas dewan menciptakan kepastian bagi calon investor pada keadilan, transparansi, akuntabilitas dan tanggung jawab operasional perusahaan yang mempengaruhi prakiraan kinerja investor terhadap kinerja keuangan perusahaan di masa yang akan datang (Herni Kurniawati, 2020). Sebab, jika pendapatan suatu perusahaan naik, maka akan meningkatkan laba bersih perusahaan tersebut sehingga kinerja keuangan perusahaan akan naik juga. Oleh karena itu, keberagaman dewan dapat mempengaruhi kinerja keuangan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Keberagaman latar belakang pendidikan menunjukkan bahwa direksi mampu membuat keputusan strategis sesuai dengan latar belakang

pendidikan dan bidang ilmu yang dimilikinya. Sedangkan, latar belakang pendidikan dewan komisaris juga berfungsi sebagai badan pengawasan dan pemberian nasehat kepada direksi sesuai dengan bidang ilmunya (Ridloah et al., 2022). Sehingga, latar belakang pendidikan direksi dan dewan komisaris akan mempengaruhi pengetahuan dan keterampilan dewan dalam mengelola dan mengambil keputusan bisnis yang akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Keberagaman usia digunakan untuk mengukur tingkat usia anggota Top Management Team (TMT). Dewan yang memiliki usia ≥ 50 tahun akan memiliki informasi, pengalaman, dan pandangan yang lebih baik dibandingkan dewan junior dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan masalah, sehingga akan berpengaruh pada pengambilan keputusan kinerja keuangan perusahaan (Basoeky et al., 2021).

Usia seseorang berkaitan dengan keterbukaan terhadap ide-ide baru, perspektif alternatif pada berbagai masalah dan akses yang lebih besar kepada informasi yang memberikan keuntungan bagi perusahaan, sekaligus yang melayani demografis multi-generasi agar dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Namun, kemungkinan terdapat ketidakmampuan untuk bekerja sama dengan satu tim yang memiliki usia, sikap dan pandangan yang berbeda yang menimbulkan konflik dan masalah dalam koordinasi. Adanya perbedaan ini dapat dikatakan bahwa diversitas usia dalam dewan dapat memfasilitasi dan mengkombinasikan kesenjangan usia yang terjadi dalam dewan guna meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhanty et al., (2019) menyatakan age diversity memiliki pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja keuangan. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian oleh Ramadhan, (2021), Adyithia & Rasyid, (2021), serta Ridloah et al., (2022) bahwa keberagaman usia berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dikemukakan di atas, serta ketidakkonsistenan hasil penelitian dari berbagai penelitian sebelumnya, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : “Board Diversity dan Kinerja Keuangan: Studi Kasus Perusahaan Pertambangan di BEI (2019-2021)”

Tinjauan Pustaka

Kinerja Keuangan

Kinerja perusahaan merupakan pencapaian yang dicapai oleh perusahaan, yang dapat dilihat dari kinerja keuangan perusahaan berupa penjualan yang tinggi, laba yang tinggi dan harga saham yang tinggi yang tercantum dalam laporan keuangan. Dimana, kinerja perusahaan merupakan indikator baik buruknya keputusan manajemen dalam pengambilan keputusan. Manajemen dapat berinteraksi dengan lingkungan internal dan eksternal melalui informasi yang dibutuhkan oleh berbagai pihak yang dilaporkan dalam laporan keuangan perusahaan. Informasi kinerja keuangan tersebut diperlukan untuk mengevaluasi kemungkinan perubahan sumber daya ekonomi yang bisa saja terjadi, yang dapat diuji di masa mendatang dan untuk mengestimasi kapasitas produksi sumber daya yang ada (Ayu et al., 2019) dalam (Fatihah & Widiatmoko, 2022). Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya bagi perusahaan. Pengukuran kinerja keuangan dapat dilihat di dalam laporan keuangan dengan menggunakan analisis rasio dalam laporan keuangan tahunan.

Pencapaian kinerja keuangan yang baik menunjukkan bahwa efektivitas dan efisiensi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja keuangan perusahaan dapat dilihat di laporan tahunan keuangan tertentu agar dapat digunakan sebagai pembandingan pada tahun sebelumnya, sehingga dapat dilihat apakah ada kemajuan atau tidak dari tahun ke tahun untuk menunjukkan konsistensi suatu perusahaan (Suaidah, 2020) dalam (Fatihah & Widiatmoko, 2022). Dengan demikian, kinerja keuangan merupakan gambaran mengenai posisi dan keadaan suatu perusahaan yang dianalisis menggunakan alat analisis keuangan untuk dapat lebih mengetahui kondisi keuangan dan pencapaian keuangan yang buruk perusahaan dalam waktu tertentu.

Kinerja keuangan termasuk dalam analisis rasio keuangan yang berguna sebagai penilaian terhadap kondisi keuangan dan kinerja perusahaan yang hasilnya dapat menunjukkan keadaan kesehatan perusahaan (Ayu et al., 2019). Rasio yang digunakan dalam pengukuran kinerja keuangan, yakni:

1. Rasio Profitabilitas

Menurut Hanafi & Halimi (2016), rasio profitabilitas merupakan rasio yang mengukur

kemampuan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan (profitabilitas) pada tingkat penjualan, aktiva, dan modal saham tertentu, dimana rasio ini memberikan ukuran tingkat efisiensi pengelolaan laba perusahaan yang akan diperoleh yang dihasilkan dari penjualan atau pendapatan investasi (Awaloedin et al., 2020). Adapun formula yang digunakan untuk menghitung rasio ini adalah:

1. Return on Assets (ROA)

Return on Assets (ROA) merupakan ukuran kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba bersih terhadap tingkat aset tertentu (Hanafi, 2005).

$$ROA = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Aset}} \times 100\%$$

2. Return on Equity (ROE)

Return on Equity (ROE) merupakan pengembalian tingkat ekuitas yang menunjukkan sejauh mana perusahaan mengelola modalnya sendiri yang secara efektif mengukur tingkat pengembalian berinvestasi yang dilakukan oleh pemilik modal sendiri atau pemegang saham (Savir, 2005).

$$ROE = \frac{\text{Laba Bersih Setelah Pajak}}{\text{Modal Saham}} \times 100\%$$

3. Net Profit Margin (NPM)

Net Profit Margin (NPM) merupakan pengukuran margin keuntungan atas penjualan dengan membandingkan rata-rata setelah laba bersih dengan penjualan bersih (Kasmir, 2008).

$$NPM = \frac{\text{Laba Bersih Setelah Pajak}}{\text{Penjualan Bersih}} \times 100\%$$

4. Gross Profit Margin (GPM)

Gross Profit Margin (GPM) merupakan pengukuran kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba yang diperoleh dari laba kotor pada setiap penjualan margin, yang merupakan rasio keuntungan total dan penjualan dalam periode yang sama (Ryanto, 2010)

$$GPM = \frac{\text{Laba Kotor}}{\text{Penjualan}} \times 100\%$$

5. Return on Sales (ROS)

Return on Sales (ROS) merupakan pengukuran tingkat pengembalian yang menunjukkan tingkat keuntungan perusahaan setelah membayar biaya produksi variabel seperti upah pekerja, bahan baku, dll sebelum pajak dan bunga (Ryanto, 2010).

$$ROS = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Penjualan}} \times 100\%$$

6. Return on Investment (ROI)

Return on Investment (ROI) merupakan pengukuran kemampuan perusahaan dalam produksi total rasio laba terhadap total aset tersedia pada perusahaan yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memperoleh keuntungan yang digunakan untuk menutup investasi yang dikeluarkan (Ryanto, 2010).

$$ROI = \frac{\text{Laba Bersih Setelah Pajak}}{\text{Total Aktiva}} \times 100\%$$

2. Rasio Likuiditas

Menurut Harahap (2010), rasio likuiditas adalah rasio yang mengukur kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban jangka pendeknya. Dimana, untuk memenuhi kewajibannya kapan saja, maka perseroan harus memiliki sarana untuk membayarnya berupa aktiva lancar yang harus melebihi kewajiban yang harus dibayarkan segera dalam bentuk kewajiban lancar (Awaloedin et al., 2020). Adapun formula yang digunakan untuk menghitung rasio ini adalah:

1. Current Ratio (Rasio Lancar)

Current Ratio merupakan hubungan saat ini adalah pengukuran kemampuan perusahaan untuk membayar kewajiban jangka pendek atau hutang yang jatuh tempo pada saat ditagih (Kasmir, 2008).

$$CR = \frac{\text{Aktiva Lancar}}{\text{Hutang Lancar}} \times 100\%$$

2. Quick Ratio (Rasio Cepat)

Quick Ratio merupakan pengukuran yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam pembayaran kewajiban atau hutang lancar (utang jangka pendek) dengan aset lancar tanpa mempertimbangkan biaya persediaan (inventaris) (Kasmir, 2008).

$$QR = \frac{\text{Aktiva Lancar} - \text{Persediaan}}{\text{Hutang Lancar}} \times 100\%$$

3. Cash Ratio (Rasio Kas)

Cash Ratio merupakan rasio yang mengukur berapa banyak uang kas yang tersedia untuk melunasi hutang. Rasio kas yang tinggi menunjukkan kemampuan perusahaan untuk membayar utang jangka pendeknya dengan menggunakan uang tunai. Sebaliknya, rasio kas yang rendah menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kekurangan kas untuk melunasi hutang jangka pendeknya, sehingga perlu menjual aset lancar lainnya untuk menutupi kekurangan kas

tersebut (Arsita, 2020)

$$CR = \frac{\text{Kas} + \text{Setara Kas}}{\text{Hutang Lancar}} \times 100\%$$

Board Diversity

Board diversity merupakan keberagaman dewan dari suatu dewan direksi atau dewan komisaris. Board diversity atau keragaman dewan yaitu berkaitan dengan komposisi dewan pada berbagai bentuk, keterampilan, dan perilaku masing-masing anggota dewan selama proses pengambilan keputusan. Board diversity merupakan distribusi anggota dewan di dalam sebuah perusahaan. Dimana, semakin besar penyebaran dewan, maka keputusan yang diambil akan lebih tepat mengingat banyaknya alternatif yang tersedia (Zulkarnain & Mirawati, 2019b).

Komposisi dewan yang semakin beragam pada jumlah dewan direksi dan dewan komisaris, maka akan semakin banyak opsi yang tersedia untuk menyelesaikan masalah yang saat ini terjadi di dalam perusahaan. Keberagaman dewan direksi dan dewan komisaris yang dibahas berupa jenis kelamin, kebangsaan, pendidikan dan usia (Bernile et al., 2018), dengan alasan bahwa keragaman ini masih memberikan hasil yang tidak konsisten pada hasil penelitian sebelumnya (H. & H. Kurniawati, 2020). Keberagaman dewan direksi dan dewan komisaris menggambarkan distribusi mengenai perbedaan antara anggota dewan terkait dengan

Diversitas Pendidikan

Diversitas pendidikan merupakan wujud keberagaman latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh dewan perusahaan. Pendidikan tinggi anggota dewan dapat berkontribusi pada efektivitas mereka mengenai kualitas yang dimilikinya. Walaupun mereka yang menjabat sebagai dewan direksi dan komisaris tidak memiliki latar belakang dalam pendidikan bisnis, namun jauh lebih baik jika anggota dewan memiliki pengetahuan tentang bisnis dan ekonomi (Kendrilla et al., 2022). Keanekaragaman pendidikan dapat dijelaskan sebagai rangkaian tugas yang berbeda terkait dengan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh anggota tim sebagai fungsi dari latar belakang pendidikan mereka (Bernile et al., 2018). Tingkat pendidikan sering dipandang sebagai proksi yang baik untuk modal manusia, basis pengetahuan, atau kompetensi intelektual. Manajer puncak perusahaan dipekerjakan mungkin karena kemampuan superior mereka. Kemampuan tersebut terdiri dari karakteristik yang dapat diamati

(latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja) dan karakteristik yang tidak dapat diamati (kepemimpinan dan keterampilan kewirausahaan), dimana karakteristik yang tidak dapat diamati relatif sulit untuk diidentifikasi dan diukur, sedangkan karakteristik yang dapat diamati dapat memainkan peran penting (ADEGBOYEGUN & IGBEKOYI, 2022). Diversitas pendidikan dalam dewan diukur menggunakan persamaan:

$$\text{Diversitas Pendidikan} = \frac{\text{Jumlah Anggota Dewan Pendidikan Ekonomi \& Bisnis}}{\text{Jumlah Anggota Dewan}}$$

Diversitas Usia

Diversitas usia adalah diversitas yang digunakan untuk menilai variabilitas yang lebih besar dalam kognitif, informasi dan nilai, sebab manajer yang lebih muda membutuhkan informasi, pengalaman, dan perspektif yang berbeda dibandingkan dengan manajer yang lebih tua dalam menyusun keputusan perusahaan mengenai isu-isu strategis (Saerang et al., 2018). Usia adalah keragaman yang digunakan untuk menilai variasi yang lebih besar dalam hal kognitif, informasi dan nilai, karena manajer muda dianggap memiliki informasi, pengalaman, dan perspektif yang tidak sama dengan manajer senior (H. Kurniawati & Henny, 2021). Diversitas usia dalam dewan diukur menggunakan persamaan:

$$\text{Diversitas Usia} = \frac{\text{Jumlah Umur Anggota Dewan} \geq 50 \text{ Tahun}}{\text{Jumlah Anggota Dewan}}$$

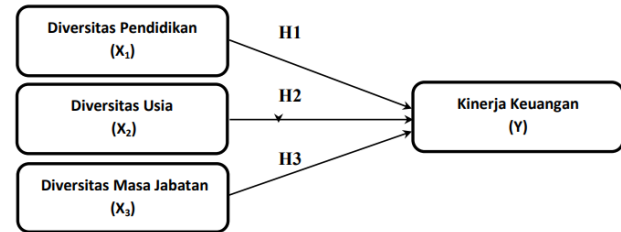
Diversitas Masa Jabatan

Masa jabatan atau tenure adalah keberagaman masa atau lamanya dewan perusahaan dalam menduduki sebuah jabatan. Dewan perusahaan yang menduduki masa jabatan lebih lama menunjukkan pencapaian kinerja individu yang dimiliki oleh dewan tersebut relatif baik, sehingga terus didukung oleh perusahaan (Susanti, 2018). Masa jabatan dewan dapat meningkatkan kinerja dewan, karena anggota dewan dengan masa jabatan yang lebih lama rentan terhadap tekanan manajer dan dapat mengetahui lebih banyak tentang operasi perusahaan. Masa jabatan pada dewan akan memberikan pengalaman, kompetensi dan komitmen yang lebih besar, sebab masa jabatan yang lama memiliki lebih banyak informasi tentang perusahaan (Marciano & Sutejo, 2018). Dewan yang berpengalaman berasumsi bahwa direktur baru membutuhkan waktu tiga hingga lima tahun untuk mendapatkan pemahaman

yang memadai mengenai perusahaan. Diversitas masa jabatan dalam dewan diukur menggunakan persamaan:

$$\text{Diversitas Masa Jabatan} = \frac{\text{Jumlah Anggota Dewan dengan Tenure} \geq 5 \text{ tahun}}{\text{Jumlah Anggota Dewan}}$$

Kerangka Pemikiran



Metodelogi Penelitian

Jenis penelitian merupakan cara peneliti untuk memperoleh data guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dan menggunakan metodologi kausal. Menurut Sugiyono (2016), masalah asosiatif yaitu suatu rumusan masalah yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode kausal adalah hubungan sebab akibat yang melibatkan variabel bebas (variabel yang mempengaruhi) dan variabel terikat (variabel yang dipengaruhi).

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari website resmi perusahaan berupa laporan tahunan (annual report) yang dikeluarkan oleh Perusahaan Sektor Pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 49 perusahaan Sektor Pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan kriteria tertentu (Sugiyono, 2017). Adapun kriteria dan pertimbangan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini, yaitu :

No	Kriteria	Jumlah
1	Perusahaan pertambangan yang terdaftar di BEI tahun 2019-2021	49
2	Perusahaan yang menerbitkan <i>annual report</i> secara lengkap dan berturut-turut selama tahun 2019-2021	40
Jumlah sampel sesuai dengan kriteria sampel		40
Periode penelitian 3 tahun (3 tahun x 40 sampel)		120

Berdasarkan kriteria di atas, maka terpilih sampel sebanyak 40 perusahaan sektor

pertambangan yang terdaftar di BEI tahun 2019-2021 yang memenuhi kriteria sampel. Berikut daftar perusahaan yang memenuhi kriteria sampel, diantaranya:

No	Kode	Nama Perusahaan
1	ADRO	Adaro Energi Indonesia Tbk.
2	ANTAM	Aneka Tambang Tbk.
3	ARII	Atlas Resources Tbk.
4	ARTI	Ratu Prabu Energi Tbk.
5	BIPI	Astrindo Nusantara Infrastruktur Tbk.
6	BOSS	Borneo Olah Sarana Sukses Tbk.
7	BRMS	Bumi Resources Minerals Tbk.
8	BSSR	Baramulti Suksessarana Tbk.
9	BUMI	Bumi Resources Tbk.
10	BYAN	Bayan Resources Tbk.
11	CITA	Cita Mineral Investindo Tbk.
12	CTTH	Citatah Tbk.
13	DEWA	Darma Henwa Tbk.
14	DKFT	Central Omega Resources Tbk.
15	DOID	Delta Dunia Makmur Tbk.
16	DSSA	Dian Swastatika Sentosa Tbk.
17	ELSA	Elnusa Tbk.
18	ENRG	Energi Mega Persada Tbk.
19	FIRE	Alfa Energi Investama Tbk.
20	GEMS	Golden Energy Mines Tbk.
21	IFSH	Ifishdeco Tbk.
22	INCO	Vale Indonesia Tbk.
23	INDY	Indika Energy Tbk.
24	ITMG	Indo Tambangraya Megah Tbk.
25	MBAP	Mitrabara Adiperdana Tbk.
26	MDKA	Merdeka Copper Gold Tbk.
27	MEDC	Medco Energi Internasional Tbk.
28	MITI	Mitra Investindo Tbk.
29	MTFN	Capitalinc Investment Tbk.
30	MYOH	Samindo Resources Tbk.
31	PSAB	J Resources Asia Pasifik Tbk.
32	PTBA	Bukit Asam Tbk.
33	PTRO	Petrosea Tbk.
34	RUIS	Radiant Utama Interinsco Tbk.
35	SMMT	Golden Eagle Energy Tbk.
36	SURE	Super Energi Tbk.
37	TINS	Timah Tbk.
38	TOBA	TBS Energi Utama Tbk.
39	WOWS	Ginting Jaya Energy Tbk.
40	ZINC	Kapuas Prima Coal Tbk.

Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau mengilustrasikan data yang terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif meliputi penyajian data melalui tabel, diagram lingkaran, grafik, mean, median, modus, standar deviasi, dan perhitungan persentase.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi ketergantungan variabel dependen pada satu atau lebih variabel independen dengan tujuan mengevaluasi atau memperkirakan rata-rata populasi atau rata-rata variabel dependen yang menjadi dasar nilai-nilai variabel independen yang diketahui. Hasil analisis regresi berupa koefisien untuk masing-masing variabel dependen. Koefisien nilai ini diperoleh dengan memprediksi nilai variabel dependen dengan persamaan koefisien (Rahmi et al., 2022). Dalam model regresi data panel ini menggunakan data cross section dan time series. Persamaan dalam penelitian ini, yaitu:

$$KKROA = \alpha + DEDU + DAGE + DTENURE + \varepsilon$$

Keterangan :

KKROA	= Kinerja Keuangan <i>Return on Asset</i>
DEDU	= Diversitas Pendidikan
DAGE	= Diversitas Usia
DTENURE	= Diversitas Masa Jabatan
α	= Konstanta/Parameter
β	= Koefisien Regresi Variabel
ε	= Error term

Pengujian Analisis Model Data Panel

Uji Chow

Uji Chow merupakan pengujian untuk menentukan uji mana yang harus digunakan dalam pendugaan data panel antara dua metode, yaitu metode common effect dan metode fixed effect. Hipotesis dalam Uji Chow yaitu sebagai berikut:

H0 : Common Effect Model

H1 : Fixed Effect Model

Dasar penolakan terhadap hipotesis di atas adalah dengan membandingkan perhitungan F statistik dengan F tabel.

- Apabila hasil probabilitas $F > 0,05$, maka H0

diterima yang berarti model yang lebih tepat digunakan adalah Common Effect Model.

- Begitupun sebaliknya, jika hasil probabilitas F Uji Hausman

Uji Hausman yaitu digunakan untuk menentukan uji mana yang harus dilakukan antara kedua metode random effect dan metode fixed effect yang sebaiknya dilakukan dalam mengestimasi data panel. Hipotesis dalam Uji Chow yaitu sebagai berikut:

H0 : Random Effect Model

H1 : Fixed Effect Model

- Apabila nilai Chi-Square 0,05 maka H1 diterima, artinya model yang terpilih adalah Random Effect Model.

Uji Lagrange Multiplier (LM)

Lagrange Multiplier ialah uji guna untuk menentukan apakah model random effect atau model common effect yang paling tepat digunakan dalam data panel. Uji signifikansi random effect ini dikembangkan oleh Breusch Pagan yang digunakan untuk nilai random effect yang didasarkan pada nilai residual dari metode OLS. Hipotesis yang digunakan adalah :

H0 : Common Effect Model

H1 : Random Effect Model

- Apabila nilai probabilitas Breusch-Pagan >0,05 maka H0 diterima, artinya model yang terpilih adalah Common Effect Model.
- Apabila nilai probabilitas Breusch-Pagan

Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk melihat seberapa baik variabel independen dalam memperjelas keberadaan suatu variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi adalah nol sampai satu, yaitu semakin mendekati nol semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien determinasi mendekati satu, maka pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat akan semakin besar. Nilai yang dekat dengan variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel terikat (Ghozali, 2016).

$$\text{Koefisien Determinasi } (R^2) = 0 \leq r^2 \leq 1$$

Keterangan :

- Semakin besar nilai R² mendekati (1), maka pengaruh variabel bebas (independen) akan memiliki hubungan secara serentak yang kuat
- Apabila mendekati R² (0), maka pengaruh variabel bebas (independen) memiliki hubungan secara serentak yang lemah

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t adalah uji hipotesis yang pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2016). Apabila t hitung lebih besar dari t tabel, maka variabel independen memiliki berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria penerimaan atau penolakan dengan uji t, yakni :

1. Apabila nilai signifikan >0,05 maka hipotesis ditolak. Artinya, variabel independen (bebas) tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (terikat). Apabila nilai signifikan < t tabel, maka H0 diterima
2. Jika t hitung > t tabel, maka H0 ditolak

Hasil

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga variabel bebas yaitu variabel Diversitas Pendidikan (EDU), Diversitas Usia (AGE), dan Diversitas Masa Jabatan (TENURE), serta satu variabel terikat yaitu Kinerja Keuangan (ROA). Berikut adalah data hasil perhitungan untuk masing-masing variabel:

Hasil Perhitungan Diversitas Pendidikan (EDU)

Diversitas latar belakang pendidikan menunjukkan karakteristik kompetensi yang dimiliki direksi dan dewan komisaris berdasarkan bidang pendidikan yang dimilikinya, yang diukur dengan menghitung persentase anggota dewan komisaris dan direksi yang memiliki background pendidikan pada bidang ekonomi (bisnis, manajemen, dan keuangan)

No	Kode	Perusahaan	2019	2020	2021	Rata-Rata
1	ADRO	Adaro Energi Indonesia Tbk.	64	70	64	66
2	ANTAM	Aneka Tambang Tbk.	45	31	40	39
3	ARII	Atlas Resources Tbk.	78	78	63	73
4	ARTI	Ratu Prabu Energi Tbk.	80	80	80	80
5	BIPI	Astrindo Nusantara Infrastruktur Tbk.	86	86	86	86
6	BOSS	Borneo Olah Sarana Sukses Tbk.	83	83	83	83
7	BRMS	Bumi Resources Minerals Tbk.	63	58	73	65
8	BSSR	Baramulti Suksessarana Tbk.	80	65	68	71
9	BUMI	Bumi Resources Tbk.	69	61	68	66
10	BYAN	Bayan Resources Tbk.	67	64	64	65
11	CITA	Cita Mineral Investindo Tbk.	78	88	88	84
12	CTTH	Citatah Tbk.	29	29	33	30
13	DEWA	Darma Henwa Tbk.	64	73	56	64
14	DKFT	Central Omega Resources Tbk.	100	67	83	83
15	DOID	Delta Dunia Makmur Tbk.	80	80	88	83
16	DSSA	Dian Swastatika Sentosa Tbk.	78	78	82	79
17	ELSA	Elnusa Tbk.	56	38	56	50
18	ENRG	Energi Mega Persada Tbk.	83	83	71	79
19	FIRE	Alfa Energi Investama Tbk.	100	100	100	100
20	GEMS	Golden Energy Mines Tbk.	75	75	92	81
21	IFSH	Ifishdeco Tbk.	64	45	55	55
22	INCO	Vale Indonesia Tbk.	50	44	33	42
23	INDY	Indika Energy Tbk.	63	60	50	58
24	ITMG	Indo Tambangraya Megah Tbk.	71	88	81	80
25	MBAP	Mitrabara Adiperdana Tbk.	67	71	29	56
26	MDKA	Merdeka Copper Gold Tbk.	77	69	71	73
27	MEDC	Medco Energi Internasional Tbk.	71	71	83	75
28	MITI	Mitra Investindo Tbk.	33	17	33	28
29	MTFN	Capitalinc Investment Tbk.	50	25	50	42
30	MYOH	Samindo Resources Tbk.	43	57	43	48
31	PSAB	J Resources Asia Pasifik Tbk.	60	43	50	51
32	PTBA	Bukit Asam Tbk.	67	54	50	57
33	PTRO	Petrosea Tbk.	63	63	63	63
34	RUIS	Radiant Utama Interinsco Tbk.	67	57	57	60
35	SMMT	Golden Eagle Energy Tbk.	50	50	50	50
36	SURE	Super Energi Tbk.	33	33	57	41
37	TINS	Timah Tbk.	38	55	55	49
38	TOBA	TBS Energi Utama Tbk.	44	38	44	42
39	WOWS	Ginting Jaya Energy Tbk.	50	67	67	61
40	ZINC	Kapuas Prima Coal Tbk.	57	43	71	57

Diketahui bahwa nilai rata-rata terendah diversitas pendidikan sebesar 28% diperoleh perusahaan PT. Mitra Investindo Tbk. (MITI) dan nilai rata-rata tertinggi diversitas pendidikan sebesar 100% diperoleh perusahaan PT. Alfa Energi Investama. Tbk (FIRE). Hal ini dapat dikatakan bahwa ketika banyak dewan berlatar belakang pendidikan ekonomi & bisnis, maka perusahaan memiliki dewan dengan kemampuan dan keterampilan yang lebih baik dalam mengelola dan mengambil suatu keputusan bisnis dalam manajemen perusahaan, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja keuangan

perusahaan. Begitu pula sebaliknya, jika sedikit dewan berlatar belakang pendidikan ekonomi & bisnis, maka kemampuan dewan dalam mengambil suatu keputusan bisnis pada perusahaan dapat dikatakan rendah.

Hasil Perhitungan Diversitas Usia (AGE)
Diversitas usia menggambarkan usia yang dimiliki oleh direksi dan dewan komisaris dalam menjalani proses kehidupannya, yang diukur dengan menghitung persentase anggota dewan komisaris dan direksi yang berusia ≥ 50 tahun

No	Kode	Perusahaan	2019	2020	2021	Rata-Rata
1	ADRO	Adaro Energi Indonesia Tbk.	91	90	91	91
2	ANTAM	Aneka Tambang Tbk.	70	69	80	73
3	ARII	Atlas Resources Tbk.	100	100	100	100
4	ARTI	Ratu Prabu Energi Tbk.	80	80	80	80
5	BIPI	Astrindo Nusantara Infrastruktur Tbk.	71	71	71	71
6	BOSS	Borneo Olah Sarana Sukses Tbk.	50	33	33	39
7	BRMS	Bumi Resources Minerals Tbk.	63	50	64	59
8	BSSR	Baramulti Suksessarana Tbk.	60	55	76	64
9	BUMI	Bumi Resources Tbk.	85	100	88	91
10	BYAN	Bayan Resources Tbk.	83	82	82	82
11	CITA	Cita Mineral Investindo Tbk.	78	75	75	76
12	CTTH	Citatah Tbk.	57	57	67	60
13	DEWA	Darma Henwa Tbk.	100	82	89	90
14	DKFT	Central Omega Resources Tbk.	67	67	83	72
15	DOID	Delta Dunia Makmur Tbk.	60	70	75	68
16	DSSA	Dian Swastatika Sentosa Tbk.	100	100	90	97
17	ELSA	Elnusa Tbk.	100	88	89	92
18	ENRG	Energi Mega Persada Tbk.	83	83	100	89
19	FIRE	Alfa Energi Investama Tbk.	20	20	20	20
20	GEMS	Golden Energy Mines Tbk.	75	75	75	75
21	IFSH	Ifishdeco Tbk.	45	45	55	48
22	INCO	Vale Indonesia Tbk.	58	75	73	69
23	INDY	Indika Energy Tbk.	75	70	50	65
24	ITMG	Indo Tambangraya Megah Tbk.	86	75	81	81
25	MBAP	Mitrabara Adiperdana Tbk.	67	86	86	79
26	MDKA	Merdeka Copper Gold Tbk.	85	92	75	84
27	MEDC	Medco Energi Internasional Tbk.	57	71	83	71
28	MITI	Mitra Investindo Tbk.	100	100	100	100
29	MTFN	Capitalinc Investment Tbk.	50	50	50	50
30	MYOH	Samindo Resources Tbk.	86	86	86	86
31	PSAB	J Resources Asia Pasifik Tbk.	60	57	50	56
32	PTBA	Bukit Asam Tbk.	83	85	80	83
33	PTRO	Petrosea Tbk.	63	63	63	63
34	RUIS	Radiant Utama Interinsco Tbk.	67	71	71	70
35	SMMT	Golden Eagle Energy Tbk.	67	75	75	72
36	SURE	Super Energi Tbk.	67	67	71	68
37	TINS	Timah Tbk.	75	64	82	73
38	TOBA	TBS Energi Utama Tbk.	67	88	67	74
39	WOWS	Ginting Jaya Energy Tbk.	33	50	50	44
40	ZINC	Kapuas Prima Coal Tbk.	57	57	71	62

Diketahui bahwa nilai rata-rata terendah diversitas usia sebesar 20% diperoleh perusahaan PT. Alfa Energi Investama. Tbk (FIRE) dan nilai rata-rata tertinggi diversitas pendidikan sebesar 100% diperoleh perusahaan PT. Atlas Resources Tbk. (ARII) & PT. Mitra Investindo Tbk. (MITI). Hal ini dapat dikatakan bahwa ketika banyak dewan berusia ≥ 50 tahun, maka perusahaan memiliki dewan yang mempunyai pengalaman kerja lebih banyak dan pemahaman yang lebih

baik, serta pandangan yang berbeda mengenai kondisi pasar perusahaan yang beragam sehingga akan memunculkan inisiatif dan pengambilan keputusan yang tepat pada perusahaan dalam menghasilkan laba. Begitu pula sebaliknya, jika sedikit dewan yang berusia ≥ 50 tahun, maka perusahaan tersebut tidak memiliki dewan yang memiliki sifat kehati-hatian dan pengalaman yang lebih banyak, sehingga perusahaan tidak memiliki keseimbangan pada taraf tingkat usia yang lebih tua (≥ 50 tahun)

Hasil Perhitungan

Diversitas Masa Jabatan (TENURE)
Diversitas masa jabatan menunjukkan masa jabatan direksi dan dewan komisaris untuk bertanggung jawab atas sebuah posisi atau jabatan dalam perusahaan.

No	Kode	Perusahaan	2019	2020	2021	Rata-
1	ADRO	Adaro Energi Indonesia Tbk.	100	100	100	100
2	ANTAM	Aneka Tambang Tbk.	90	100	95	95
3	ARII	Atlas Resources Tbk.	100	100	100	100
4	ARTI	Ratu Prabu Energi Tbk.	0	0	0	0
5	BIPI	Astrindo Nusantara Infrastruktur Tbk.	100	100	100	100
6	BOSS	Borneo Olah Sarana Sukses Tbk.	67	83	100	83
7	BRMS	Bumi Resources Minerals Tbk.	100	100	100	100
8	BSSR	Baramulti Suksessarana Tbk.	60	45	47	51
9	BUMI	Bumi Resources Tbk.	100	100	100	100
10	BYAN	Bayan Resources Tbk.	100	100	100	100
11	CITA	Cita Mineral Investindo Tbk.	100	100	100	100
12	CTTH	Citatah Tbk.	71	71	67	70
13	DEWA	Darma Henwa Tbk.	82	64	78	74
14	DKFT	Central Omega Resources Tbk.	100	100	100	100
15	DOID	Delta Dunia Makmur Tbk.	70	70	50	63
16	DSSA	Dian Swastatika Sentosa Tbk.	100	100	100	100
17	ELSA	Elnusa Tbk.	0	0	0	0
18	ENRG	Energi Mega Persada Tbk.	100	100	100	100
19	FIRE	Alfa Energi Investama Tbk.	100	100	80	93
20	GEMS	Golden Energy Mines Tbk.	80	75	100	85
21	IFSH	Ifishdeco Tbk.	100	100	100	100
22	INCO	Vale Indonesia Tbk.	17	0	0	6
23	INDY	Indika Energy Tbk.	0	0	0	0
24	ITMG	Indo Tambangraya Megah Tbk.	14	19	13	15
25	MBAP	Mitrabara Adiperdana Tbk.	22	29	29	26
26	MDKA	Merdeka Copper Gold Tbk.	62	38	50	50
27	MEDC	Medco Energi Internasional Tbk.	100	100	100	100
28	MITI	Mitra Investindo Tbk.	50	50	50	50
29	MTFN	Capitalinc Investment Tbk.	100	100	100	100
30	MYOH	Samindo Resources Tbk.	29	14	14	19
31	PSAB	J Resources Asia Pasifik Tbk.	100	14	33	49
32	PTBA	Bukit Asam Tbk.	50	62	45	52
33	PTRO	Petrosea Tbk.	0	0	0	0
34	RUIS	Radiant Utama Interinsco Tbk.	100	100	100	100
35	SMMT	Golden Eagle Energy Tbk.	0	0	100	33
36	SURE	Super Energi Tbk.	33	22	29	28
37	TINS	Timah Tbk.	19	18	9	15
38	TOBA	TBS Energi Utama Tbk.	33	50	44	43
39	WOWS	Ginting Jaya Energy Tbk.	50	50	50	50
40	ZINC	Kapuas Prima Coal Tbk.	100	100	100	100
Rata-Rata			65	62	65	64

Diketahui nilai rata-rata terendah diversitas masa jabatan sebesar 0% diperoleh perusahaan

ARTI, ELSA, INDY, & PTRO dan nilai rata-rata tertinggi diversitas masa jabatan sebesar 100% diperoleh perusahaan ADRO, ARII, BIPI, BRMS, BUMI, BYAN, CITA, DKFT, DSSA, ENRG, IFSH, MEDC, MTFN, RUIS, & ZINC. Hal ini dapat dikatakan bahwa ketika banyak dewan bermasa jabatan ≥ 5 tahun, maka perusahaan tersebut memiliki dewan yang berpengalaman dan memiliki komitmen yang lebih besar, sehingga dewan yang bermasa jabatan lebih lama akan memiliki lebih banyak informasi mengenai perusahaan dan hal tersebut berpengaruh pada peningkatan kinerja perusahaan. Begitu pula sebaliknya, jika sedikit dewan yang bermasa jabatan ≥ 5 tahun, maka dewan dalam perusahaan tersebut belum banyak memiliki informasi mengenai lingkungan perusahaan.

Hasil Perhitungan Kinerja Keuangan

Kinerja Keuangan merupakan hasil atau pencapaian yang diperoleh setelah dilakukannya pemanfaatan sumber daya atau aset keuangan perusahaan dalam periode tertentu.

No	Kode	Perusahaan	2019	2020	2021	Rata-Rata
1	ADRO	Adaro Energi Indonesia Tbk.	5.6	2.3	12.3	6.74
2	ANTAM	Aneka Tambang Tbk.	0.64	3.62	5.66	3.31
3	ARII	Atlas Resources Tbk.	-0.95	-3.87	-0.13	-1.65
4	ARTI	Ratu Prabu Energi Tbk.	-2	-91.01	-20.92	-37.98
5	BIPI	Astrindo Nusantara Infrastruktur Tbk.	1.56	1.51	1.5	1.52
6	BOSS	Borneo Olah Sarana Sukses Tbk.	0.32	-15.2	-31.59	-15.49
7	BRMS	Bumi Resources Minerals Tbk.	0.21	0.67	7.05	2.64
8	BSSR	Baramulti Suksessarana Tbk.	11.98	11.42	47.15	23.52
9	BUMI	Bumi Resources Tbk.	0.18	-9.86	3.98	-1.9
10	BYAN	Bayan Resources Tbk.	9.18	20.3	94.89	41.46
11	CITA	Cita Mineral Investindo Tbk.	17.04	15.72	13.2	15.32
12	CTTH	Citatah Tbk.	-3.44	-5.98	-3.18	-4.2
13	DEWA	Darma Henwa Tbk.	0.67	0.3	0.2	0.39
14	DKFT	Central Omega Resources Tbk.	-1.49	-6.44	-8.29	-5.4
15	DOID	Delta Dunia Makmur Tbk.	1.25	-2.41	0.02	-0.38
16	DSSA	Dian Swastatika Sentosa Tbk.	3.23	-2.89	-1.67	-0.44
17	ELSA	Elnusa Tbk.	5.24	3.29	1.5	3.34
18	ENRG	Energi Mega Persada Tbk.	4.12	6.35	3.79	4.75
19	FIRE	Alfa Energi Investama Tbk.	1.94	2.74	-9.28	-1.53
20	GEMS	Golden Energy Mines Tbk.	7.89	11.54	44.58	21.34
21	IFSH	Ifishdeco Tbk.	9.35	2.81	16.79	9.65
22	INCO	Vale Indonesia Tbk.	2.58	3.58	0.68	2.28
23	INDY	Indika Energy Tbk.	-0.5	-3.36	1.56	-0.77
24	ITMG	Indo Tambangraya Megah Tbk.	10.7	3.41	28.54	14.22
25	MBAP	Mitrabara Adiperdana Tbk.	18.33	15.09	39.02	24.15
26	MDKA	Merdeka Copper Gold Tbk.	7.45	3.89	2.83	4.72
27	MEDC	Medco Energi Internasional Tbk.	-0.65	-3.27	0.83	-1.03
28	MITI	Mitra Investindo Tbk.	-157.36	8.31	6.48	-47.52
29	MTFN	Capitalinc Investment Tbk.	1.46	-4.63	-0.81	-1.33
30	MYOH	Samindo Resources Tbk.	16.28	14.9	16.42	15.86
31	PSAB	J Resources Asia Pasifik Tbk.	0.03	-0.65	-0.35	-0.32
32	PTBA	Bukit Asam Tbk.	15.54	9.92	21.89	15.79
33	PTRO	Petrosea Tbk.	5.66	6.09	6.33	6.03
34	RUIS	Radiant Utama Interinsco Tbk.	2.64	2.05	1.41	2.03
35	SMMT	Golden Eagle Energy Tbk.	0.78	-1.87	22.2	7.04
36	SURE	Super Energi Tbk.	0.95	-1.79	-5.68	-2.17
37	TINS	Timah Tbk.	-3	-2.35	8.87	1.17
38	TOBA	TBS Energi Utama Tbk.	4.18	3.18	5.6	4.32
39	WOWS	Ginting Jaya Energy Tbk.	2.11	0.19	-4.74	-0.81
40	ZINC	Kapuas Prima Coal Tbk.	12.5	2.23	3.89	6.21
		Rata-Rata	0.305	-0.004	8.313	2.87

Hasil perhitungan nilai ROA pada perusahaan sektor pertambangan tahun 2019-2021 masih dalam kategori tidak baik. Dapat dilihat bahwa rata-rata nilai ROA pada 40 sampel perusahaan sektor pertambangan dengan jumlah observasi sebanyak 120, yaitu hanya sebesar 2,87%. Selain itu, tabel diatas menjelaskan bahwa perusahaan BYAN mencetak ROA sangat tinggi dibandingkan dengan perusahaan lain yaitu sebesar 41,46%, artinya BYAN memiliki efisiensi asset yang sangat baik. Namun, sebaliknya perusahaan MITI tidak mampu mengelola asset dengan tidak baik, dimana persentase ROA yang sangat kecil hanya sebesar -47,52%, artinya pengelolaan efisiensi asset perusahaan tersebut sangat buruk.

Hasil

Hasil Uji Chow (Common Effect atau Fixed Effect)

Prob-F	Keputusan	Model Regresi
0,0000	H0 Ditolak	<i>Fixed Effect Model</i>

Sumber: EViews (data diolah peneliti, 2023)

Dapat dilihat nilai probabilitas F- stat signifikan atau nilai prob lebih kecil dari nilai α , yaitu $0,0000 < 0,05$ artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, model estimasi yang terpilih adalah Fixed Effect Model.

Hasil Uji Hausman (Random Effect atau Fixed Effect)

Prob-F	Keputusan	Model Regresi
0,6981	H1 diterima	<i>Random Effect Model</i>

Sumber: EViews (data diolah peneliti, 2023)

Dilihat nilai Chi-square tidak signifikan atau nilai prob lebih besar dari nilai α , yaitu $0,6981 > 0,05$ artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, model estimasi yang terpilih adalah Random Effect Model.

Hasil Uji Lagrange Multiplier (Common Effect atau Random Effect)

Prob-F	Keputusan	Model Regresi
0,0000	H1 diterima	<i>Random Effect Model</i>

Sumber: EViews (data diolah peneliti, 2023)

dapat dilihat nilai Breusch-Pagan tidak signifikan atau nilai prob lebih besar dari nilai α , yaitu $0,0000 < 0,05$ artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, model estimasi terbaik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Random Effect Model.

Hasil Regresi Data Panel

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0,564596	0,086983	6,490850	0,0000
EDU	-0,010924	0,104238	-0,104795	0,9167
AGE	0,113824	0,051602	2,205817	0,0294
TENURE	-0,029564	0,048643	-0,607782	0,5445
Weighted Statistics				
R-squared	0,179475	Mean dependent var		0,191030
Adjusted R-squared	0,042705	S.D. dependent var		0,087214
S.E. of regression	0,086428	Sum squared resid		0,866495
F-statistic	1,724908	Durbin-Watson stat		2,059060
Prob(F-statistic)	0,165728			

Sumber: EViews (data diolah peneliti, 2023)

$$ROA = 0,564596 - 0,010924 (EDU) + 0,113824 (AGE) - 0,029564 (TENURE) + \varepsilon$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut, yaitu sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,564596 menunjukkan bahwa jika variabel Diversitas Pendidikan, Diversitas Usia, dan Diversitas Masa Jabatan bernilai tetap, maka kinerja keuangan memiliki tingkat kerja sebesar 0,564596 atau 56,4596%.
2. Nilai koefisien Diversitas Pendidikan sebesar -0,010924 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satuan variabel Diversitas Pendidikan, maka akan menurunkan Kinerja Keuangan sebesar -0,010924 atau 1,0924%. Artinya, semakin banyak direksi dan dewan komisaris yang berlatar belakang pendidikan ekonomi & bisnis, maka akan menurunkan kinerja keuangan
3. Nilai Koefisien Diversitas Usia sebesar 0,113824 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satuan variabel Diversitas Usia, maka akan menaikkan Kinerja Keuangan sebesar 0,113824 atau 11,3824%. Artinya, semakin berumur ≥ 50 tahun direksi dan dewan komisaris, maka akan meningkatkan kinerja keuangan.
4. Nilai Koefisien Diversitas Masa Jabatan -0,029564 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satuan variabel Diversitas Masa Jabatan, maka akan menurunkan Kinerja Keuangan sebesar -0,029564 atau 2,9564%. Artinya, semakin lama masa jabatan direksi dan dewan komisaris, maka akan menurunkan kinerja keuangan.

Uji Koefisien Determinasi

Diketahui bahwa nilai R Square sebesar

0,179475. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen pada penelitian ini menjelaskan 18% terhadap variasi variabel Kinerja Keuangan, sedangkan sisanya sebesar 82% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Diketahui bahwa hipotesis yang dihasilkan, yaitu:

1. Hasil untuk Variabel Diversitas Pendidikan (X1) menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,9167 > 0,05$ dengan nilai t statistik -0,104795 dan t tabel 1,98063 ($-0,104795 < 1,98063$), maka jawaban hipotesis ini yaitu Ha1 ditolak dan Ho1 diterima yang menyatakan bahwa variabel Diversitas Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Keuangan.
2. Hasil untuk Variabel Diversitas Usia (X2) menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,0294 < 0,05$ dengan nilai t statistik 2,205817 dan t tabel 1,98063 ($2,205817 > 1,98063$), maka jawaban hipotesis ini yaitu Ha2 diterima dan Ho2 ditolak yang menyatakan bahwa variabel Diversitas Usia berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Keuangan.
3. Hasil untuk Variabel Diversitas Masa Jabatan (X3) menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,5445 > 0,05$ dengan nilai t statistik -0,607782 dan t tabel 1,98063 ($-0,607782 < 1,98063$), maka jawaban hipotesis ini yaitu Ha3 ditolak dan Ho3 diterima yang menyatakan bahwa variabel Diversitas Masa Jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Keuangan

Pembahasan

Pengaruh Diversitas Pendidikan terhadap Kinerja Keuangan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai signifikan $0,9167 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Diversitas Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Keuangan. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa latar belakang pendidikan ekonomi & bisnis tidak bisa dijadikan faktor dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini tidak mendukung teori keagenan. Teori tersebut menyatakan bahwa keanekaragaman dewan seperti keahlian, latar belakang pengetahuan bisnis, berbagai macam pemikiran dapat meningkatkan proses pengambilan keputusan sehingga dewan mampu menghadapi

berbagai peluang dan tantangan di lingkungan luar perusahaan. Namun, dalam penelitian ini teori tersebut tidak mendukung hasil penelitian, yang dimana keragaman latar belakang pendidikan pada dewan tidak mampu memberikan pengetahuan yang luas dan lebih baik guna pengambilan keputusan yang akan mempengaruhi kinerja keuangan di perusahaan. Dewan yang sangat terampil bukan karena mereka memiliki latar belakang pendidikan yang kuat, namun karena mereka memiliki pengalaman yang luas dan juga mengumpulkan lebih banyak keterampilan (soft skills). Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh direksi dan dewan komisaris bukanlah faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan, namun kepemilikan fundamental atau teknikal dalam perusahaan juga dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan (Gustiana & Darmayanti, 2021). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa Diversitas Latar Belakang Pendidikan tidak memungkinkan untuk dapat mempengaruhi Kinerja Keuangan. dewan yang memiliki latar belakang pendidikan ilmu bisnis dan ekonomi jauh lebih baik dalam menjalankan bisnis dan menghasilkan keputusan bisnis yang tepat dibandingkan anggota dewan yang tidak memiliki ilmu bisnis dan ekonomi

Pengaruh Diversitas Usia terhadap Kinerja Keuangan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai signifikan $0,0294 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Diversitas Usia berpengaruh positif terhadap Kinerja Keuangan. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa dewan yang berusia ≥ 50 tahun memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai kondisi pasar yang beragam, sehingga menghasilkan pengambilan keputusan dan inisiatif yang tepat dalam meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Masa dewasa seseorang bisa dibagi dalam tiga tahap 1) masa dewasa dini, yaitu di usia 18-40 tahun, 2) dewasa madya, yaitu usia 40-60 tahun, dan 3) dewasa lanjut, yaitu usia 60 tahun hingga saat kematian. Berdasarkan data penelitian yang diperoleh bahwa diversitas usia ≥ 50 tahun yang dikategorikan dalam masa dewasa madya (40-60 tahun) pada tahun 2019 memiliki nilai rata-rata 71% dengan nilai rata-rata kinerja keuangan sebesar 0,305% ,dan tahun 2020 memiliki nilai rata-rata 72% dengan nilai rata-rata kinerja keuangan sebesar -0,004% ,serta tahun 2021

memiliki nilai rata-rata 74% dengan nilai rata-rata kinerja keuangan sebesar 8,313%. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa naik turunnya diversitas usia berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Sebaliknya, diversitas usia ≤ 50 tahun yang dikategorikan dalam masa dewasa dini (18-40 tahun) pada tahun 2019 memiliki nilai rata-rata 29%, dan tahun 2020 memiliki nilai rata-rata 28%, serta tahun 2021 memiliki nilai rata-rata 26%. Hal ini menyatakan bahwa dewan pada perusahaan sektor pertambangan memiliki rentang usia paling banyak ≥ 50 tahun. Dengan demikian, diversitas usia pada rentang usia ≥ 50 tahun dapat mempengaruhi kinerja keuangan pada perusahaan sektor pertambangan. Sebab, dewan dengan usia yang lebih tua akan lebih mengetahui dan memahami bagaimana pengolahan industri pada perusahaan tersebut, sehingga akan dapat meningkatkan laba perusahaan.

Apabila dikaitkan dengan fenomena yang terjadi bahwa usia yang dimiliki dewan akan dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan sektor pertambangan. Dimana, dewan yang berusia lebih tua memiliki informasi dan pengalaman yang lebih banyak, serta pandangan yang berbeda dalam pengambilan suatu keputusan sehingga dewan yang berusia lebih tua memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola dan menghasilkan laba perusahaan. Sedangkan, dewan yang berusia lebih muda belum memiliki kemampuan yang memadai karena kurangnya pengalaman yang dimiliki.

Pengaruh Diversitas Masa Jabatan terhadap Kinerja Keuangan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai signifikan $0,5445 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Diversitas Masa Jabatan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Diversitas Masa Jabatan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa lamanya masa jabatan ≥ 5 tahun tidak bisa dijadikan faktor dalam pengambilan keputusan kinerja perusahaan. dewan yang memiliki masa jabatan yang sudah lama maupun yang masih baru memiliki posisi dan tanggung jawab yang sama dengan tingkat kinerja keuangan perusahaan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa Diversitas Masa Jabatan tidak memungkinkan untuk dapat mempengaruhi Kinerja Keuangan.

Apabila dikaitkan dengan fenomena yang terjadi bahwa penurunan laba bersih yang menggambarkan kinerja keuangan perusahaan sektor pertambangan tidak dipengaruhi pada masa jabatan dewan yang ≥ 5

tahun. Sebab, dalam hal masa jabatan direksi dan dewan komisaris, perusahaan mungkin lebih cenderung menyeimbangkan pengambilan keputusan pada dewan yang bermasa jabatan kurang dari lima tahun maupun dewan yang bermasa jabatan lebih dari lima tahun. Adanya dewan yang masa jabatan bervariasi akan mampu menjadikan proses pengambilan keputusan perusahaan menjadi lebih tepat, sehingga akan berpengaruh pada peningkatan kinerja keuangan perusahaan. Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Susanti, (2018) dan Ramadhanty et al., (2019) yang menyatakan bahwa tenure diversity atau masa jabatan anggota dewan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan. Dimana, lama masa jabatan anggota dewan akan lebih baik bagi perusahaan dalam menghasilkan laba perusahaan

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Board Diversity terhadap kinerja keuangan pada perusahaan sektor pertambangan yang terdaftar di BEI tahun 2019-2021. Penentuan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling pada 40 perusahaan pertambangan selama tiga tahun, sehingga jumlah total sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 120 sampel. Analisis data dilakukan menggunakan EViews dengan menggunakan laporan tahunan (annual report) yang dipublikasikan melalui situs web masing-masing perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa diversitas pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan, mengindikasikan bahwa latar belakang pendidikan dewan, termasuk pendidikan ekonomi dan bisnis, tidak secara otomatis mempengaruhi kinerja keuangan. Namun, diversitas usia memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan, menunjukkan bahwa dewan yang lebih tua cenderung memiliki pengalaman dan pemahaman yang lebih baik mengenai kondisi perusahaan, sehingga meningkatkan kinerja keuangan. Sementara itu, diversitas masa jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan, menandakan bahwa lama masa jabatan dewan tidak bisa dijadikan tolak ukur dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan.

Daftar Pustaka

- ADEGBOYEGUN, A. E., & IGBEKYOI, O. E. (2022). Board Diversity and Financial Performance of Listed Manufacturing Firms in Nigeria. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 7(2), 50–60. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2022.v07i02.001>
- Adi, S. A. P., & Suwarti, T. (2022). Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2016. *E-Jurnal Akuntansi*, 13(2), 310–329.
- Adythia, R., & Rasyid, R. (2021). Financial Management Studies. *Kajian Manajemen Keuangan*, 1(2), 1–11. <https://doi.org/10.24036/jkmb.xxxxxxx>
- Aggarwal, R., Jindal, V., & Seth, R. (2019). Board diversity and firm performance: The role of business group affiliation. *International Business Review*, 28(6). <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2019.101600>
- Akbar, K. F., & Dewayanto, T. (2022). Kinerja Keuangan Perusahaan dengan Efek Moderasi Manajemen Laba (Studi Empiris Perusahaan Non Keuangan yang Terdaftar di BEI Tahun 2018). *Diponegoro Journal of Accounting*, 11, 1–15.
- Anggraeni, G., Kristanti, F. T., Si, M., & Muslih, M. (2016). Pengaruh Intellectual Capital, Gender Diversity, Age Diversity, dan Tenure Diversity Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. 3(2), 1656–1664.
- Arsita, Y. (2021). Analisis Rasio Keuangan Untuk Mengukur Kinerja Keuangan PT Sentul City, Tbk. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 152–167.
- Awaloedin, D. T., Hasanudin, & Subekti, S. W. M. (2020). Tinjauan Analisis Kinerja Laporan Keuangan pada Perusahaan Food & Beverage yang Terdaftar di BEI pada Tahun 2013-2017. *Jurnal Rekayasa Informasi*, 9(1), 26–43.
- Bernile, G., Bhagwat, V., & Yonker, S. (2018). Board diversity, firm risk, and corporate policies. *Journal of Financial Economics*, 127(3), 588–612. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2017.12.009>
- Buana, S., & Patrisia, D. (2021). Financial Management Studies. 1(2), 1–11. <https://doi.org/10.24036/jkmb.xxxxxxx>
- Darnita, E. (2012). Analisis Pengaruh Return On Assets (ROA), Return On Equity (ROE), Net Profit Margin (NPM) Dan Earning Per Share (EPS) Terhadap Harga Saham (Studi Pada Perusahaan Food Dan Beverages Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Pada Tahun 2008-2012). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Icnd*.
- Eliya, S., & Suprpto, Y. (2022). Pengaruh Keberagaman

- Gender terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Manufaktur Barang Konsumsi Publik di Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 23–30.
- Erawati, T., & Wahyuni, F. (2019). Pengaruh Corporate Governance, Ukuran Perusahaan, dan Leverage terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan di Bursa Efek Indonesia (Studi Kasus Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017). *Jurnal Akuntansi Pajak Dewantara*, 1(2), 129–137. <https://doi.org/10.24964/japd.v1i1.895>
- Fathonah, A. N. (2018). Pengaruh Gender Diversity Dan Age Diversity Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 6(3), 373–380.
- Fatihah, A. Al, & Widiatmoko, J. (2022). Pengaruh Corporate Governance Efficiency Terhadap. 14(1), 80–92.
- Ghosh, S., & Ansari, J. (2018). Board characteristics and financial performance: Evidence from Indian cooperative banks. *Journal of Co-Operative Organization and Management*, 6(2), 86–93. <https://doi.org/10.1016/j.jcom.2018.06.005>
- Gustiana, L., & Darmayanti, Y. (2021). 40-Article Text-140-2-10-20210703. 16(1), 68–79.
- Herni Kurniawati. (2020). Pengaruh Gender, Kebangsaan, Latar Belakang Pendidikan, dan Usia Anggota Dewan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Manufaktur. *Applied Microbiology and Biotechnology*, 2507(1), 1–9.
- Huang, S., & Hilary, G. (2018). Zombie Board: Board Tenure and Firm Performance. *Journal of Accounting Research*, 56(4), 1285–1329. <https://doi.org/10.1111/1475-679X.12209>
- Iqbal & Patrisia. (2021). The influence of Board of Commissioners' demographic diversity towards LQ 45 performance in Indonesian Stock Exchange. *Kajian Manajemen Keuangan*, 1(2), 1–11. <https://doi.org/10.24036/jkmb.xxxxxxx>
- Juwita, A., & Suvi, S. (2021). Analisis Dampak Keragaman Dewan dan Audit terhadap Kinerja Perusahaan pada Perusahaan yang terdaftar di BEI. *CoMBInES-Conference on Management ...*, 1(1), 1666–1676. <https://journal.uib.ac.id/index.php/combines/article/view/4553>
<https://journal.uib.ac.id/index.php/combines/article/download/4553/1269>
- Kagzi, M., & Guha, M. (2018). Does board demographic diversity influence firm performance? Evidence from Indian-knowledge intensive firms. *Benchmarking*, 25(3), 1028–1058. <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2017-0203>
- Kendrilla, N., Azmi, Z., & Samsiah, S. (2022). Pengaruh Karakteristik Komposisi Manajemen Puncak Terhadap Kinerja Keuangan Laba Bersih Tahun Berjalan. *Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1), 30–43.
- Khan, I., Khan, I., & Senturk, I. (2019). Board diversity and quality of CSR disclosure: evidence from Pakistan. May. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2018-0371>
- Kurniawati, H. & H. (2020). Pengaruh Gender, Kebangsaan, Latar Belakang Pendidikan, dan Usia Anggota Dewan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Manufaktur. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154.
- Kurniawati, H., & Henny, H. (2021). The Influence of Gender, Nation, Education, and Age of Board Members on the Company's Financial Performance. *Proceedings of the International Conference on Economics, Business, Social, and Humanities (ICEBSH 2021)*, 570(Icebsh), 399–407. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210805.064>
- Lestari, T., Mutmainah, K., Akuntansi, P., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2020). 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.
- Lisaime & Sri. (2018). Analisis Pengaruh Diversitas Gender, Kepemilikan Institusional, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*.
- Lo, F. Y., & Liao, P. C. (2021). Rethinking financial performance and corporate sustainability: Perspectives on resources and strategies. *Technological Forecasting and Social Change*, 162(September 2020), 120346. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120346>
- Marciano & Sutejo. (2018). Pengaruh Board Characteristic Terhadap Firm Performance Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2016. *Calyptra*, 2(2), 1–12.
- Nurhidayah, V. (2020). Abstrak/ abstrack. 01, 132–142.
- Ozdemir, O. (2020). Board diversity and firm performance in the U.S. tourism sector: The effect