

# **Gender Diversity dalam Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan: Studi pada Bank Syariah Indonesia**

## **[Gender Diversity in the Board of Directors on Company Performance: A Study on Islamic Bank in Indonesia]**

Reza Marcelina Elisya<sup>1)</sup>, Sarwenda Biduri<sup>\*2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

[\\*sarwendabiduri@umsida.ac.id](mailto:*sarwendabiduri@umsida.ac.id)

**Abstract.** Company performance is an indicator considered by investors when they invest. This study aims to determine the effect of the proportion of women as directors, the tenure of women as directors, the level of education of women as directors, and the educational background of women as directors on the performance of Islamic banking in Indonesia. The population in this study are Islamic banking companies listed on the Indonesia Stock Exchange for the period 2019-2023. This study has 50 samples with the method used is saturated sampling which is a sampling technique where all populations are used as research samples. Company performance in this study is proxied by Tobin's Q. The results of this study indicate that the proportion of women as directors, the tenure of women as directors, the level of education of women as directors, and the educational background of women as directors affect the performance of Islamic banking in Indonesia.

**Keywords** - gender diversity; board of director, firm performance

**Abstrak.** Kinerja perusahaan merupakan indikator yang dipertimbangkan oleh investor ketika mereka menanamkan modal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh proporsi wanita sebagai direksi, masa jabatan wanita sebagai direksi, tingkat pendidikan wanita sebagai direksi, dan latar belakang pendidikan wanita sebagai direksi terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2019-2023. Penelitian ini memiliki 50 sampel dengan metode yang digunakan adalah sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel dimana semua populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Kinerja perusahaan dalam penelitian ini diperkirakan dengan Tobin's Q. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proporsi wanita sebagai direksi, masa jabatan wanita sebagai direksi, tingkat pendidikan wanita sebagai direksi, dan latar belakang pendidikan wanita sebagai direksi berpengaruh terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia.

**Kata Kunci** - keragaman gender; dewan direksi; kinerja perusahaan

### **I. PENDAHULUAN**

Kinerja perusahaan merupakan indikator yang dipertimbangkan oleh investor ketika mereka menanamkan modal. Perusahaan yang menunjukkan pertumbuhan yang baik dan terus meningkatkan kemungkinan besar akan menarik minat para investor [1]. Kapasitas untuk berkembang dalam lingkungan yang kompetitif adalah tujuan utama yang dicari oleh setiap perusahaan. Kinerja perusahaan mencakup pelaksanaan inisiatif untuk mencapai tujuan, visi misi, serta targetnya untuk tercapainya evaluasi dan penilaian terhadap kinerja perusahaan [2]. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja dengan menerapkan dan mempertahankan strategi yang tepat dalam efektivitas kinerja perusahaan demi tercapainya target perusahaan [3]. Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang perekonomiannya masih bergantung pada sektor perbankan [4]. Keberadaan industri perbankan mengoptimalkan kinerja keuangan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal. Lembaga perbankan sebagai *financial intermediary* yaitu lembaga yang mempunyai peranan sebagai penghubung dana dari pihak yang memiliki kelebihan dana kepada pihak yang membutuhkan [5], sehingga lembaga perbankan memainkan peran yang sangat besar dalam mendorong kemajuan ekonomi Indonesia.

Sistem perbankan di Indonesia terdiri dari dua jenis bank utama, yaitu bank konvensional dan bank syariah. Bank konvensional adalah perusahaan yang beroperasi dengan mengikuti praktik perbankan umum yang berlaku secara global dan menggunakan mekanisme bunga sebagai dasar dalam transaksinya. Sedangkan, bank syariah adalah bank yang menjalankan usahanya berdasarkan prinsip hukum syariah islam, yang mengharamkan praktik riba dan mengutamakan keadilan serta transparansi dalam transaksi keuangan [6]. Berdasarkan data Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada tahun 2019 bank konvensional berjumlah 115 bank dan mengalami penurunan hingga 92 bank pada tahun 2023, penurunan jumlah ini disebabkan oleh konsolidasi perbankan, seperti merger dan akuisisi, serta penutupan

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

beberapa bank untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing sektor perbankan di Indonesia. Sedangkan jumlah bank syariah ditahun 2019 sampai tahun 2023 relatif stabil diangka 13 hingga 14 bank. Pertumbuhan bank syariah saat ini hanya sebatas pada jumlah bank syariah tidak sebanding dengan pertumbuhan *market share*-nya. *Market share* pada tahun 2023 yaitu 1,6% belum mencapai target sebesar 2%, sehingga potensi *market share* bank syariah masih sangat besar. Hal tersebut menunjukkan bahwa jumlah bank syariah sedikit lebih rendah dibandingkan bank konvensional.

Suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya kinerja perusahaan [7]. Salah satu contoh fenomena yang terkait dengan hasil kinerja perusahaan yang terjadi pada perbankan yaitu di Indonesia pangsa pasar bank konvensional masih mendominasi dari pada bank syariah. Pada tahun 2019, pangsa pasar bank konvensional tercatat sekitar 92% dan mengalami sedikit penurunan pada tahun 2022 tercatat sekitar 91%, tahun 2023 diperkirakan sekitar 90% mencerminkan dominasi yang stabil [8]. Disisi lain, sektor perbankan syariah menunjukkan pertumbuhan yang konsisten, meskipun pangsa pasarnya jauh lebih kecil. Pada tahun 2019, pangsa pasar perbankan syariah tercatat sekitar 5,6% dari total sektor perbankan di Indonesia dan terus meningkat seiring waktu. Pada tahun 2023, mencatat sekitar 10,94% pangsa pasar bank syariah dari total sektor keuangan nasional, dengan total aset keuangan syariah mencapai Rp 2,45 triliun per juni 2023 [9]. Meskipun bank syariah menunjukkan pertumbuhan yang baik, bank konvensional masih memegang mayoritas pangsa pasar di sektor perbankan Indonesia. Hal ini menjadi kontardiksi mengingat Indonesia memiliki mayoritas penduduk Muslim sebesar 86,7% atau sekitar 237,56 juta jiwa, yang seharusnya menjadi potensi besar bagi perbankan syariah untuk menjadi pemimpin pasar [10]. Rendahnya pangsa pasar bank syariah karena strategi pemasaran yang kurang inovatif menurunkan tolak ukur kinerja perusahaan [11].

Evektivitas penting dalam tolak ukur kinerja perusahaan adalah komposisi dewan direksi [12]. Dewan direksi merupakan organ perseroan yang berwenang dan bertanggungjawab penuh atas pengelolaan perusahaan, sehingga pembentukannya menjadi faktor yang krusial dalam menentukan efektivitas manajemen perusahaan [13]. Saat membentuk dewan direksi, pemegang saham harus mempertimbangkan beberapa kriteria seperti pengalaman kerja dan kompensasi calon anggota dewan, mengingat peran penting dewan direksi dalam manajemen dan kinerja perusahaan [14]. Keberagaman dewan direksi dapat memberikan referensi terhadap karakteristik perusahaan yang dibedakan menjadi dua jenis, yaitu karakteristik demografis dan karakteristik profesional. Karakteristik demografis adalah tingkat pendidikan, jenis kelamin dan kewarganegaraan, sedangkan karakteristik profesional atau karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan adalah masa jabatan, kepemilikan saham, dan direksi [15].

Salah satu indikator keberagaman dalam dewan direksi adalah *gender diversity*, dimana keberagaman yang lebih tinggi cenderung memiliki kinerja finansial yang lebih baik, serta mampu mengelola risiko secara lebih efektif karena adanya perbedaan pandangan dan pendekatan dari anggota dewan yang beragam [16]. Kesetaraan *gender* yaitu kondisi dimana wanita dan pria memiliki hak serta kewajiban yang sama, menjadi elemen penting dalam meningkatkan efisiensi dewan [17]. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penyertaan wanita dalam dewan direksi dapat meningkatkan efisiensi [18]. Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa perusahaan dengan persentase wanita yang lebih tinggi di dewan akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik [19]. Kehadiran wanita dalam jajaran direksi meningkatkan pengambilan keputusan strategis perusahaan, sehingga mereka mempertimbangkan berbagai pilihan yang lebih luas [20]. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [21], [22], [23] menunjukkan bahwa keragaman *gender* yaitu direksi wanita didewan memiliki hubungan signifikan positif dengan kinerja perusahaan. Berbeda dengan penelitian terdahulu menemukan bahwa direksi wanita memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan [24], [25].

Selain itu, masa jabatan juga merupakan faktor penting yang memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Semakin lama masa jabatan pada anggota dewan dapat memberikan pengalaman, kompetensi serta komitmen yang lebih besar pada perusahaan karena memiliki banyak pengetahuan mengenai perusahaan dan lingkungan bisnis [26]. Anggota dewan direksi yang sudah lama menjabat merasa lebih senior dibandingkan dengan dewan direksi yang baru bergabung, sedangkan dewan direksi yang belum lama menjabat merasa lebih banyak gagasan dan lebih terbuka terhadap ide-ide baru [27]. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa masa jabatan yang lebih panjang memungkinkan direksi, terutama wanita untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang lebih mendalam, yang dapat meningkatkan pembelajaran organisasi dan kinerja perusahaan [28], [29]. Hal ini sejalan dengan penelitian lainnya yang menunjukkan masa jabatan memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan [30], [31]. Sedangkan menurut penelitian terdahulu menunjukkan bahwa masa jabatan dewan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan [32].

Pertimbangan lain untuk mengukur pengaruh dewan direksi terhadap kinerja perusahaan adalah pendidikan. Pendidikan adalah pembelajaran yang lebih bersifat filosofis dan teoritis sehingga memiliki pemahaman secara implisit [13]. Salah satu kemampuan yang dimiliki oleh manajemen adalah kemampuan teknis yang umumnya diperoleh melalui pendidikan. Dengan menempuh pendidikan, seseorang akan memperoleh ilmu yang nantinya berguna untuk membangun kompetensi dalam diri sehingga akan mempengaruhi kinerja perusahaan [33]. Tingkat pendidikan yang dilalui seseorang dapat mempengaruhi motivasi kerja individu itu sendiri. Pendidikan yang lebih

tinggi sering kali memperluas wawasan, meningkatkan keterampilan dan memberikan informasi yang lebih luas [34]. Ini tidak hanya meningkatkan kemampuan seseorang untuk memenuhi kebutuhan kerja tetapi juga memperkuat motivasi intrinsik untuk meraih tujuan profesional yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa CEO wanita berpendidikan tinggi memberi pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan [35]. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan tingkat pendidikan wanita sebagai direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perbankan [36]. Lalu faktor lainnya adalah latar belakang pendidikan. Latar belakang pendidikan anggota perusahaan merupakan modal intelektual untuk lebih produktif dan memiliki motivasi lebih untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja perusahaan [37]. Terutama wanita dengan latar belakang pendidikan yang kuat, terutama dibidang bisnis dan keuangan, cenderung lebih efektif dalam menjalankan tugas mereka di dewan direksi [38]. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja keuangan [39], [40]. Sedangkan menurut penelitian terdahulu menunjukkan latar belakang pendidikan dewan direksi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keuangan perbankan [13].

Penelitian ini menggunakan teori utama yaitu *Upper Echelon Theory*. *Upper Echelon Theory* menjelaskan bahwa suatu organisasi merupakan cerminan dari orang-orang yang berada di dalam suatu manajemen puncak perusahaan (*top-level management*) [41]. Berdasarkan *Theory Upper Echelon* terdapat dua jenis karakteristik yang mempengaruhi keputusan strategis yang dibuat oleh manajemen puncak, yaitu psychological dan observable. Sulit untuk mendapatkan pengukuran karakteristik psychological, sehingga lebih mudah untuk memprediksi tindakan strategis dewan direksi menggunakan jenis karakteristik kedua yaitu observable [42]. Maka dari itu, menurut *Theory Upper Echelon* untuk mengetahui alasan manajemen puncak menggunakan suatu strategi adalah dengan mengetahui karakteristik observable manajemen puncak seperti *gender*, pengalaman kerja dan pendidikan formal. Karakteristik manajemen puncak yang tercermin dari keputusan diambil dalam proses pemilihan direksi [43]. Oleh karena itu, komposisi tim manajemen puncak suatu organisasi secara langsung mempengaruhi potensi kinerja organisasi yang mereka kelola. Perusahaan dengan karakteristik yang sebanding dalam menghadapi kondisi pasar yang sama memiliki tingkat kinerja yang berbeda berdasarkan kekhususan tim eksekutif mereka [44].

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literasi yang ada karena minimnya penelitian pada perbankan syariah. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh [36]. Pada penelitian sebelumnya, objek penelitian mencakup 11 bank syariah pada periode 2011-2015 sedangkan dalam penelitian ini objek yang digunakan 13 bank syariah pada periode 2019-2023. Pada 2019, pangsa pasar perbankan syariah di Indonesia mencapai 5,6% dan terus meningkat hingga 10,94% pada 2023, dengan total aset keuangan syariah mencapai Rp 2,45 triliun per juni 2023. Penelitian terkait keberagaman *gender* dalam dewan direksi bank syariah masih relatif terbatas dibandingkan dengan bank konvensional. Bank syariah, dengan landasan etika dan hukum Islam yang menawarkan perspektif unik terhadap isu *gender* yang dapat memberikan kontribusi akademik yang signifikan. Seperti diketahui bahwa pada penelitian terdahulu telah banyak dilakukan pada objek perusahaan-perusahaan non-bank dan bank konvensional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh proporsi wanita sebagai direksi, masa jabatan wanita sebagai direksi, tingkat pendidikan wanita sebagai direksi, dan latar belakang pendidikan wanita sebagai direksi terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia.

## PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### **Pengaruh proporsi wanita sebagai direksi terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia**

Berdasarkan *Upper Echelon Theory* menjelaskan bahwa suatu organisasi merupakan cerminan dari orang-orang yang berada didalam suatu manajemen puncak perusahaan. *Gender* yang lebih besar pada pengelolaan perusahaan ialah proporsi wanita. Kehadiran wanita dalam tata kelola perusahaan juga dapat memberikan perspektif baru bagi manajer puncak sehingga dapat menghasilkan keputusan yang lebih baik terkait penyelesaian masalah dan peningkatan kinerja perusahaan [12]. Karena direksi wanita lebih sering hadir dalam rapat serta wanita memang lebih antusias pada jalannya rapat sebagai peserta maupun jadi pemimpin [20]. Para wanita di manajemen puncak juga dianggap lebih tangguh, karena mereka harus menghadapi berbagai macam tantangan dalam hierarki yang didominasi pria [45]. Dalam pengambilan keputusan penting perusahaan, direksi wanita cenderung berhati-hati dibandingkan dengan pria. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menemukan bahwa keragaman *gender* yaitu direksi wanita di dewan memiliki hubungan signifikan positif dengan kinerja perusahaan di kedua ukuran, yaitu ROE dan ROA dengan sampel akhir sebanyak 42 perusahaan yang terdaftar di Qatar Stock Exchange (QSE) pada tahun 2018 [21]. Pada penelitian terdahulu lainnya menunjukkan bahwa kehadiran perempuan berhubungan positif dengan ROA ketika setidaknya ada dua perempuan di direksi, atau ketika proporsi perempuan setidaknya 20% serta hubungan positif juga ditemukan antara Tobin's Q dan kehadiran setidaknya 20% wanita di direksi menyatakan adanya efek positif dari keragaman *gender* direksi terhadap kinerja keuangan dengan sampel yang terdiri dari 29 perusahaan yang terdaftar diportugis pada tahun 2019 [22]. Dan penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa keberagaman *gender* di dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan [23]. Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan hipotesisnya yaitu:

## H1 : Proporsi Wanita Sebagai Direksi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Perbankan Syariah Di Indonesia

### Pengaruh masa jabatan wanita sebagai direksi terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia

Masa jabatan direksi yaitu durasi seorang direksi memegang posisi mereka dalam suatu perusahaan, telah menjadi subjek yang menarik perhatian dalam bidang tata kelola perusahaan dan penelitian organisasi. Pentingnya masa jabatan direksi terletak pada potensi dampaknya terhadap berbagai aspek kinerja perusahaan [26]. Tinjauan literatur ini mengeksplorasi penelitian ekstensif yang didedikasikan untuk menyelidiki hubungan antara masa jabatan direksi dan kinerja perusahaan. *Upper Echelon Theory* yang diterapkan dalam tata kelola perusahaan mampu memberikan dukungan terhadap keuntungan keberagaman dalam dewan. Dalam teori ini menjelaskan hubungan antara masa kerja dari suatu dewan direksi. Penelitian sebelumnya menunjukkan masa jabatan memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan pertumbuhan berkelanjutan perusahaan [30]. Dan penelitian sebelumnya juga menunjukkan masa jabatan CEO atau jangka waktu menjabat seorang CEO di suatu perusahaan memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan yang diprosikan dengan Return on Asset (ROA) [31]. Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan hipotesisnya yaitu:

## H2 : Masa Jabatan Wanita Sebagai Direksi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Perbankan Syariah Di Indonesia

### Pengaruh tingkat pendidikan wanita sebagai direksi terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia

*Upper Echelon Theory* mengemukakan kinerja organisasi sebagian diprediksi oleh karakteristik latar belakang manajerial dan manajemen puncak. Salah satu konsep *Upper Echelon Theory* adalah tingkat pendidikan, menyatakan tingginya tingkat pendidikan dapat berpengaruh positif terhadap adopsi inovasi dan memilih strategi perusahaan dan kinerja organisasi [46]. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang maka semakin tinggi juga produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut [47]. Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh positif dari CEO wanita dan CEO berpendidikan tinggi terhadap kinerja perusahaan [35]. Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan hipotesisnya yaitu:

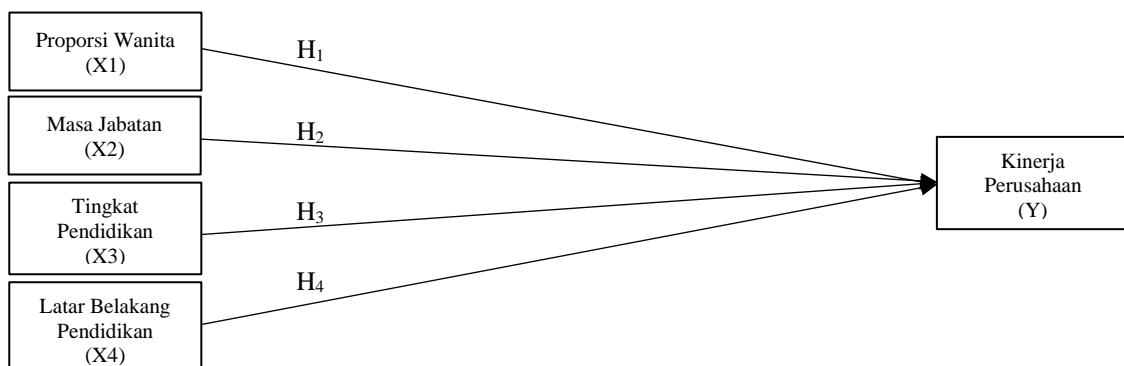
## H3 : Tingkat Pendidikan Wanita Sebagai Direksi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Perbankan Syariah Di Indonesia

### Pengaruh latar belakang wanita sebagai direksi terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia

Berdasarkan *Upper Echelon Theory* latar belakang pendidikan anggota perusahaan merupakan modal intelektual untuk lebih produktif dan memiliki motivasi lebih untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja perusahaan [37]. Pendidikan mencerminkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh individu. Sebagai organisasi yang bergerak pada bidang keuangan dan ekonomi, bank membutuhkan pemimpin dengan latar belakang pendidikan ekonomi yang kuat untuk mendukung pengelolaan dan pengambilan keputusan yang efektif [13]. Penelitian sebelumnya menunjukkan latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja keuangan [39]. Dan penelitian sebelumnya menunjukkan latar belakang pendidikan dewan direksi wanita berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan [40]. Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan hipotesisnya yaitu :

## H4 : Latar Belakang Pendidikan Wanita Sebagai Direksi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Perbankan Syariah Di Indonesia

### KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## II. METODE

Berdasarkan jenisnya penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang mana untuk menunjukkan besarnya pengaruh atau hubungan antar variabel. Sumber data penelitian ini menggunakan data sekunder yang diambil dari *annual report* perusahaan perbankan syariah yang diperoleh dari website resmi Bursa Efek Indonesia. Perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2019-2023 menjadi populasi penelitian ini. Dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel dimana semua populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan sampel penelitian yakni 10 perusahaan dengan jumlah pengamatan sebanyak 50 *annual report*.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

**Tabel 2. Indikator Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Kinerja Perusahaan (Y)	Kinerja perusahaan menjadi variabel dependen dalam penelitian ini yang direpresentasikan menggunakan rasio Tobin's Q digunakan untuk menghitung variabel nilai perusahaan pada studi kali ini [36].	$Tobin's Q = \frac{EMV + D}{EBV + D}$ [23]	Rasio
2.	Gender Diversity (X <sub>1</sub> )	Gender Diversity atau keberagaman gender merupakan sebaran antara laki-laki dan perempuan dengan proporsi yang sejajar keduanya. Keberagaman gender dewan direksi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan proporsi wanita dalam direksi [48].	$Keanekaragaman Gender = \frac{\text{Direktur Wanita}}{\text{Jumlah Direktur}} \times 100\%$ [23], [49], [50], [51]	Rasio
3.	Masa Jabatan (X <sub>2</sub> )	Masa jabatan menggambarkan campuran direksi baru dan direksi yang sudah lama menjabat untuk jangka waktu yang lama [7].	$Masa Jabatan = \text{Max} - \text{Min direktur jabatan}$ [36]	Rasio
4.	Tingkat Pendidikan (X <sub>3</sub> )	Tingkat pendidikan wanita sebagai direksi baik pada tingkat sarjana maupun pasca sarjana [52]	Tingkat pascasarjana dengan nilai = 1 Tingkat sarjana dengan nilai = 2 [53]	Nominal
5.	Latar Belakang Pendidikan (X <sub>4</sub> )	Latar belakang pendidikan wanita adalah bidang yang dipelajari oleh anggota dewan wanita, apakah itu ekonomi, bisnis, dan keuangan atau bidang yang berhubungan dengan itu [52].	Bidang ekonomi, bisnis, dan keuangan = 1 Bidang hukum = 2 Bidang teknik industri = 3 Bidang general = 4 Bidang kimia studies (master of science) = 5 [53]	Nominal

Sumber : diringkas oleh penulis

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif memberi pemaparan atas sebuah data yang berdasarkan dari nilai rata-rata (*mean*), minimum, sum, standar deviasi, *range*, varian, kurtosis, dan skewness agar lebih mudah dipahami oleh pembaca [54].

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi apakah keduanya mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov-Test*. Cara melihat uji *Kolmogorov Smirnov-Test* dengan ukuran tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Data akan dinyatakan berdistribusi normal jika Asymp.Sig (2-tailed) > dari 0,05 atau 5% [55].

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika antar variabel berkorelasi maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal merupakan variabel independen dengan nilai korelasi antar sesama variabel independen = 0. Gejala multikolinearitas dideteksi dengan cara melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Multikolinearitas dianggap tidak terjadi apabila nilai VIF < 10 [54].

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual. Apabila variance dan residual berbeda disebut heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan scatterplot, jika titik-titik tersebut tersebar secara acak dan tidak ada kecenderungan untuk membentuk sesuatu yang spesifik sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas [54].

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang terbebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini akan menggunakan Uji Durbin Watson untuk mendeteksi terjadinya auto korelasi [55].

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan pengujian regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Y	= Kinerja Perusahaan
$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$	= Koefisiensi Regresi
$X_1$	= <i>Gender Diversity</i>
$X_2$	= Masa Jabatan
$X_3$	= Tingkat Pendidikan
$X_4$	= Latar Belakang Pendidikan
e	= Standar Error

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah tahapan dalam mengambil keputusan yang dimana peneliti melakukan evaluasi dari hasil penelitian yang berhubungan dengan suatu hal yang telah dilakukan sebelumnya. Besarnya signifikan didasarkan pada hipotesis dengan menggunakan nilai t tabel dan nilai t statistik. Apabila hasil signifikan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis diterima. Sebaliknya jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Dalam pengambilan keputusan juga dapat mendasarkan pada perbandingan T tabel dan T statistik. Apabila nilai T tabel lebih kecil dari nilai T statistik maka hipotesis diterima. Namun jika nilai pada T tabel lebih besar dari T statistik maka terdapat hipotesis yang ditolak [55].

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gender Diversity	50	.00	75.00	19.0494	9.44100
Masa Jabatan	50	0	4	.76	.041
Tingkat Pendidikan	50	0	2	.94	.840

Latar Belakang Pendidikan	50	0	5	1.16	1.050
Kinerja Perusahaan	50	.02	.50	.2322	.12696
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 3 menunjukkan total sampel (N) pada penelitian ini yakni sebanyak 50 sampel yang terdiri atas 10 perusahaan perbankan syariah di Indonesia yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode 5 tahun yang yakni pada tahun 2019-2023 yang dalam penelitian ini menggunakan kinerja perusahaan sebagai variabel dependen dan *gender diversity*, masa jabatan, tingkat pendidikan, dan latar belakang pendidikan wanita direksi sebagai variabel bebas. Variabel *gender diversity* merupakan keberagaman gender menggunakan variabel *dummy* terhadap jumlah seluruh dewan direksi pada perusahaan yang diteliti. Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel *gender diversity* menunjukkan nilai maximum pada variabel ini sebesar 75,00; nilai minimum sebesar 0,00; nilai rata-rata sebesar 19,0494 dan standar deviasi 9,44100. Variabel masa jabatan adalah seberapa lama wanita memegang jabatan sebagai dewan direksi pada perusahaan tersebut, perhitungan variabel ini dengan cara menghitung tahun maximal dikurangi minimal direktur jabatan. Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel masa jabatan menunjukkan nilai maximum 4; nilai minimum 0; nilai rata-rata 0,76 dan standar deviasi 0,041. Variabel tingkat pendidikan pada penelitian ini dihitung dengan cara menghitung jumlah wanita pada dewan direksi yang memiliki tingkat pendidikan pada tingkat sarjana maupun tingkat pascasarjana. Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel tingkat pendidikan menunjukkan nilai maximum 2; nilai minimum 0; nilai rata-rata 0,94 dan standar deviasi 0,840. Variabel latar belakang pendidikan pada penelitian ini dihitung dengan menghitung jumlah wanita pada dewan direksi yang memiliki latar belakang pendidikan di bidang ekonomi, bisnis dan keuangan, bidang hukum, bidang teknik industri, bidang general, dan bidang kimia studies (master of science). Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel latar belakang pendidikan menunjukkan nilai maximum 5; nilai minimum 0; nilai rata-rata 1,16 dan standar deviasi 1,050. Kinerja perusahaan dapat diukur dengan rumus Tobin's Q yang memiliki nilai maksimum 0,50; nilai minimum 0,02; nilai rata-rata 0,2322 dan standar deviasi 0,12696.

Hasil analisis statistik deskriptif memperlihatkan bahwa pada variabel yang dihitung menunjukkan nilai positif pada nilai mean dan nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai mean atau sebaliknya sehingga data tidak terjadi penyimpangan dan dapat dikatakan layak.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji statistic Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak dengan nilai residual dapat dikatakan normal apabila nilai probabilitasnya Asymp. Sig > 0,05. Hasil pengukuran Uji Normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

		Gender Diversity	Masa Jabatan	Tingkat Pendidikan	Latar Belakang Pendidikan	Kinerja Perusahaan
N		50	50	50	50	50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	19.0494	.76	.94	1.16	.2322
	Std. Deviation	19.44100	1.041	.843	1.434	.12696
Most Extreme Differences	Absolute	.216	.287	.248	.344	.183
	Positive	.216	.287	.248	.344	.181
	Negative	-.164	-.233	-.216	-.209	-.183
Test Statistic		.216	.287	.248	.344	.183
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.765	.954	.220	.614	.762
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.000	.000	.000	.000	.000
	99% Lower Confidence Bound	.000	.000	.000	.000	.000
	Upper Confidence Interval Bound	.000	.000	.000	.000	.001

Sumber: Data diolah, 2025

Pada tabel 4 menunjukkan 50 data awal sebagai model yang normal yang ditunjukkan dengan nilai *asympt. Sig (2-tailed)* > 0,050 bahwa nilai residual dalam penelitian ini terdistribusi normal.

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas hanya dapat dilakukan jika penelitian menggunakan lebih dari satu variabel. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gender Diversity	.505	2.981
	Masa Jabatan	.828	2.207
	Tingkat Pendidikan	.499	2.005
	Latar Belakang Pendidikan	.716	2.397

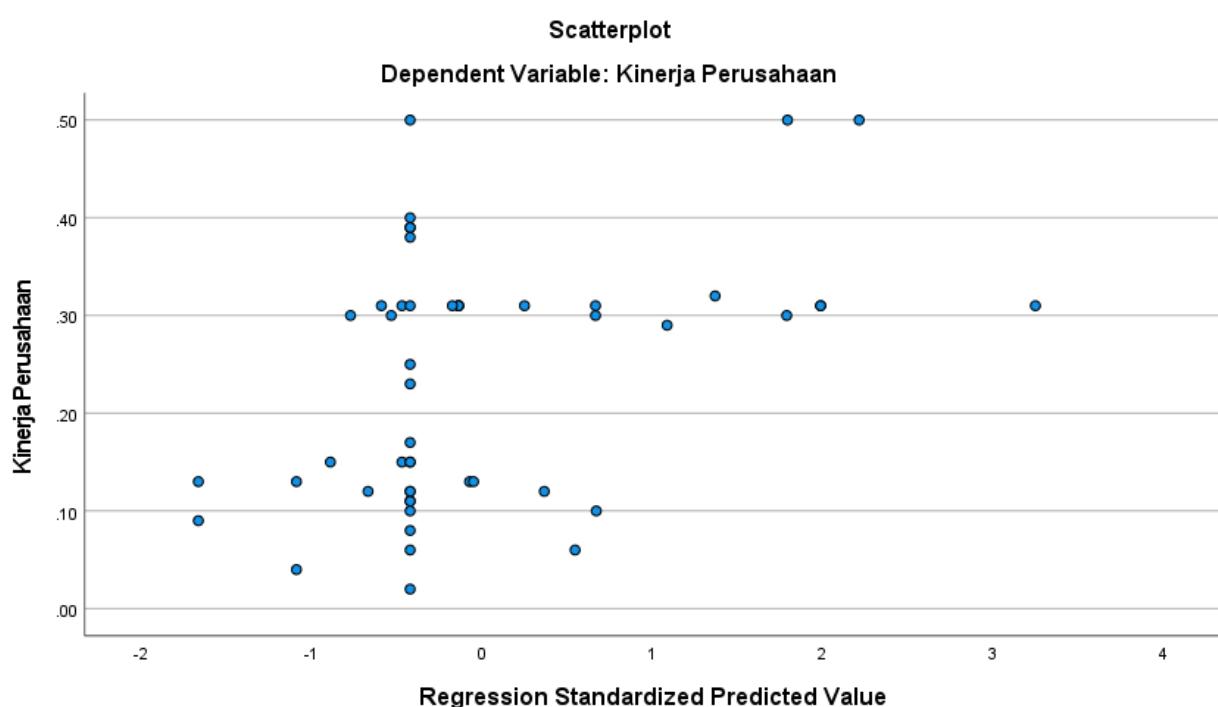
Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai tolerance pada *gender diversity*, masa jabatan, tingkat pendidikan dan latar belakang pendidikan  $\geq 0,10$  serta nilai VIF pada *gender diversity*, masa jabatan, tingkat pendidikan dan latar belakang pendidikan  $\leq 10,00$ . Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Hasil Uji Heteroskedastisitas ditunjukkan berikut ini:

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan gambar 2, scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik tersebut tersebar secara acak dan tidak ada kecenderungan untuk membentuk sesuatu yang spesifik sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### **Uji Autokorelasi**

Uji Autokorelasi memiliki tujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidak korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel pengganggu pada periode sebelumnya. Hasil uji autokorelasi ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Gambar 3. Hasil Uji Autokorelasi**

ModelR	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1 .843 <sup>a</sup>	.888	.812	.11936	1.796

a. Predictors: (Constant), Latar Belakang Pendidikan, Masa Jabatan, Gender

Diversity, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

Sumber: Data diolah, 2025

Pada gambar 3 menunjukkan nilai dari Durbin Watson sebesar 1.796 hal ini menunjukkan bahwa nilai durbin watson tidak diantara dari nilai  $d_u = 1.7708$  dan kurang dari  $2.2292 (4-d_u)$ . Maka tidak ada gejala autokorelasi.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
	B	Error	Beta	T		
1	(Constant)	.209	.027		7.823	.000
	Gender Diversity	.132	.001	-.202	2.068	.001
	Masa Jabatan	.232	.018	.190	2.288	.004
	Tingkat Pendidikan	.163	.029	-.108	3.569	.002
	Latar Belakang Pendidikan	.397	.014	.449	2.827	.007
						.716

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

### **Model Summary<sup>b</sup>**

R 0.843

R Square 0.888

### **Anova<sup>b</sup>**

F 2.611

Sig. 0.48<sup>b</sup>

Sumber: Data diolah, 2025

Pada tabel 6 menunjukkan uji regresi linear berganda digunakan sebagai penjelasan arah dan kekuatan atas pengaruh sejumlah variabel independent terhadap satu variabel dependent. Persamaan model ini adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

$$\text{Tobins } Q = 0.209 + 0.132_1 + 0.232_2 + 0.163_3 + 0.397_4 + e$$

Nilai konstanta 0,209 mengindikasikan apabila *gender diversity*, masa jabatan, tingkat pendidikan dan latar belakang pendidikan dianggap konstanta nol, maka variabel kinerja perusahaan akan naik 0,209. Nilai regresi *coefficient* X1 0,132 yang berarti apabila variabel *gender diversity* naik 1 diharapkan variabel kinerja perusahaan dapat naik 0,132. Nilai regresi *coefficient* X2 0,232 yang berarti apabila variabel masa jabatan naik 1 diharapkan variabel kinerja perusahaan dapat naik 0,232. Nilai regresi *coefficient* X3 0,163 yang berarti apabila variabel tingkat pendidikan naik 1 diharapkan variabel tingkat pendidikan dapat naik 0,163.

Nilai Adjusted R square 0,812 menunjukkan bahwa 81,2% turun naiknya kinerja perusahaan dipengaruhi oleh variasi dari *gender diversity*, masa jabatan, tingkat pendidikan, dan latar belakang pendidikan. Berdasarkan Tabel 6, nilai

signifikan F atau *p-value* sebesar 0,000. Nilai ini kurang dari signifikan 0,05 yang berarti model yang dipergunakan bersifat layak uji.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Uji T

Uji T dilakukan untuk menentukan apakah ada pengaruh parsial antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil perhitungan uji t ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 7. Hasil Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.209	.027		7.823	.000	
Gender Diversity	.132	.001	-.202	2.068	.001	Diterima
Masa Jabatan	.232	.018	.190	2.288	.004	Diterima
Tingkat Pendidikan	.163	.029	-.108	3.569	.002	Diterima
Latar Belakang Pendidikan	.397	.014	.449	2.827	.007	Diterima

Sumber: Data diolah 2025

Dari tabel 7 dengan Y adalah Kinerja Perusahaan dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada *gender diversity*, masa jabatan, tingkat pendidikan, dan latar belakang pendidikan  $< 0,05$  maka variabel tersebut berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan.

### Pembahasan

#### Proporsi wanita sebagai direksi terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia

Berdasarkan tabel 7 memperlihatkan bahwa *gender diversity* memiliki nilai signifikan sebesar 2.068 pada tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ . Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa *Gender Diversity* pada proporsi wanita berpengaruh terhadap kinerja perbankan syariah diterima. Alasannya karena *Gender* yang lebih besar pada pengelolaan perusahaan ialah proporsi wanita. Kehadiran wanita dalam tata kelola perusahaan juga dapat memberikan perspektif baru bagi manajer puncak sehingga dapat menghasilkan keputusan yang lebih baik terkait penyelesaian masalah dan peningkatan kinerja perusahaan [12]. Direksi wanita lebih sering hadir dalam rapat serta wanita memang lebih antusias pada jalannya rapat sebagai peserta maupun jadi pemimpin [20]. Para wanita di manajemen puncak juga dianggap lebih tangguh, karena mereka harus menghadapi berbagai macam tantangan dalam hierarki yang didominasi pria [45]. Dalam pengambilan keputusan penting perusahaan, direksi wanita cenderung berhati-hati dibandingkan dengan pria. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penyertaan wanita dalam dewan direksi dapat meningkatkan efisiensi [18]. Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa perusahaan dengan persentase wanita yang lebih tinggi di dewan akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik [19]. Kehadiran wanita dalam jajaran direksi meningkatkan pengambilan keputusan strategis perusahaan, sehingga mereka mempertimbangkan berbagai pilihan yang lebih luas [20]. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa keragaman *gender* yaitu direksi wanita didewan memiliki hubungan signifikan positif dengan kinerja perusahaan [21], [22], [23].

#### Masa jabatan wanita sebagai direksi terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa masa jabatan wanita sebagai direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, hal ini dikarenakan nilai t sebesar 2.288 pada tingkat signifikan  $0,004 < 0,05$ . Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa masa jabatan wanita mempengaruhi kinerja perbankan syariah diterima. Pengaruh variabel masa jabatan terhadap kinerja perbankan syariah memberikan hasil yang berpengaruh artinya, masa jabatan direksi yaitu durasi seorang direksi memegang posisi mereka dalam suatu perusahaan, telah menjadi subjek yang menarik perhatian dalam bidang tata kelola perusahaan dan penelitian organisasi. Pentingnya masa jabatan direksi terletak pada potensi dampaknya terhadap berbagai aspek kinerja perusahaan [26]. Tinjauan literatur ini mengeksplorasi penelitian ekstensif yang didedikasikan untuk menyelidiki hubungan antara masa jabatan direksi dan kinerja perusahaan. *Upper Echelon Theory* yang diterapkan dalam tata kelola perusahaan mampu memberikan dukungan terhadap keuntungan keberagaman dalam dewan. Dalam teori ini menjelaskan hubungan antara masa kerja dari suatu dewan direksi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa masa jabatan yang lebih panjang memungkinkan direksi, terutama wanita untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang lebih mendalam, yang dapat meningkatkan

pembelajaran organisasi dan kinerja perusahaan [28], [29]. Terdapat pula penelitian yang menunjukkan masa jabatan memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan pertumbuhan berkelanjutan perusahaan [30].

#### **Tingkat pendidikan wanita sebagai direksi terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia**

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan wanita sebagai direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, hal ini dikarenakan nilai t sebesar 3.569 pada tingkat signifikan  $0,002 < 0,05$ . Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan wanita mempengaruhi kinerja perbankan syariah diterima. Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa tingkat pendidikan yang dilalui seseorang dapat mempengaruhi motivasi kerja individu itu sendiri. Pendidikan yang lebih tinggi sering kali memperluas wawasan, meningkatkan keterampilan dan memberikan informasi yang lebih luas [34]. *Upper Echelon Theory* menyatakan tingginya tingkat pendidikan dapat berpengaruh positif terhadap adopsi inovasi dan memilih strategi perusahaan dan kinerja organisasi [46]. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang maka semakin tinggi juga produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut [47]. Ini tidak hanya meningkatkan kemampuan seseorang untuk memenuhi kebutuhan kerja tetapi juga memperkuat motivasi intrinsik untuk meraih tujuan profesional yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa CEO wanita berpendidikan tinggi memberi pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan [35].

#### **Latar belakang pendidikan wanita sebagai direksi terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia**

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan wanita sebagai direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, hal ini dikarenakan nilai t sebesar 2.827 pada tingkat signifikan  $0,007 < 0,05$ . Hipotesis 4 yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan mempengaruhi kinerja perbankan syariah diterima. Hal ini karena berdasarkan *Upper Echelon Theory* latar belakang pendidikan anggota perusahaan merupakan modal intelektual untuk lebih produktif dan memiliki motivasi lebih untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja perusahaan [37]. Terutama wanita dengan latar belakang pendidikan yang kuat, terutama dibidang bisnis dan keuangan, cenderung lebih efektif dalam menjalankan tugas mereka di dewan direksi [38]. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya menunjukkan latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja keuangan [39], [40].

## **VII. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian bahwa *gender diversity* berpengaruh terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia alasannya karena *Gender* yang lebih besar pada pengelolaan perusahaan ialah proporsi wanita. Kehadiran wanita dalam tata kelola perusahaan juga dapat memberikan perspektif baru bagi manajer puncak sehingga dapat menghasilkan keputusan yang lebih baik terkait penyelesaian masalah dan peningkatan kinerja perusahaan. Masa jabatan wanita sebagai direksi berpengaruh terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia, karena durasi masa jabatan direksi dampaknya terhadap berbagai aspek kinerja perusahaan. Tingkat pendidikan wanita sebagai direksi berpengaruh terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia memperlihatkan bahwa tingkat pendidikan yang dilalui seseorang dapat mempengaruhi motivasi kerja individu itu sendiri. Pendidikan yang lebih tinggi sering kali memperluas wawasan, meningkatkan keterampilan dan memberikan informasi yang lebih luas. Latar belakang pendidikan wanita sebagai direksi berpengaruh terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia karena latar belakang pendidikan wanita dengan latar belakang pendidikan yang kuat terutama bidang bisnis dan keuangan, cenderung lebih efektif dalam menjalankan tugas mereka di dewan direksi terutama pada perusahaan perbankan. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu memperhatikan dan mengoreksi kelemahan yang ada pada penelitian ini. Penelitian ini hanya menggunakan sampel pada sektor perbankan syariah sejumlah 50 perusahaan yang diperoleh dari 10 perusahaan. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa mengambil sampel perusahaan selain dalam penelitian ini dengan sampel yang lebih besar jumlahnya, serta dapat menambah indikator lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti: *Return On Asset*, *Return On Equity*, atau memberikan perspektif tambahan mengenai profitabilitas perusahaan dan lain sebagainya. Sehingga, mampu memahami lebih dalam variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Perusahaan.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Dengan terselesaikannya penelitian ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Puji syukur kehadirat Allah SWT, yang mana telah memberi kelimpahan kesehatan, rezeki, kekuatan, kemudahan , kelancaran pikiran, sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan tepat waktu.
2. Terimakasih banyak sebesar-besarnya kepada Ayah, Ibu, Kakak, Mbah, Bude, Bapak dan keponakan-keponakan saya yang hingga saat ini telah menemani dan memberikan dukungan serta do'a tiada henti-hentinya, sehingga penulis mampu menempuh berbagai rintangan hingga dapat memperoleh gelar sarjana.

Terimakasih juga kepada teman-teman yang senantiasa memberikan motivasi dan semangat dalam penulisan skripsi ini. Selama 3,5 tahun yang telah kita lewati bersama merupakan kenangan indah yang tak terlupakan.

## REFERENSI

- [1] Krisyadi Robby And Anastasya, "Pengaruh Corporate Governance, Capital Structure, Dan Gender Diversity Terhadap Firm Performance," *J. Maneksi*, Vol. 12, No. 1, Pp. 29–42, Mar. 2023.
- [2] D. Ariadi, Serly, And A. Susanto, "Does Gender Diversity Among The Board Of Directors Significantly Affect A Company's Financial Performance?," *J. Manaj.*, Vol. 15, No. 1, Pp. 14–29, Feb. 2024, Doi: 10.32832/Jm-Uika.V15i1.15271.
- [3] A. S. Alarussi And S. M. Alhaderi, "Factors Affecting Profitability In Malaysia," *J. Econ. Stud.*, Vol. 45, No. 3, Pp. 442–458, Aug. 2018, Doi: 10.1108/Jes-05-2017-0124.
- [4] Intia Clara Laras And Azizah Nur Siti, "Pengaruh Dewan Direksi, Dewan Komisaris Independen, Dan Dewan Pengawas Syariah Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan Syariah Di Indonesia," *Jrka*, Vol. 7, No. 2, Pp. 46–59, Aug. 2021.
- [5] Saputra Eko Febrian And Lina Febria Lia, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Keuangan Bank Umum Syariah Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Periode 2016-2018," *J. Technobiz*, Vol. 3, No. 1, Pp. 45–50, 2020.
- [6] Yusriadi, *Bank Syariah Dan Konvensional*. 2023.
- [7] G. Anggraeni, F. T. Kristanti, M. Si, And M. Muslih, "Pengaruh Intellectual Capital , Gender Diversity , Age Diversity , Dan Tenure Diversity Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan The Influence Of Intellectual Capital , Gender Diversity , Age Diversity , And Tenure Diversity On The Company Financial Performan," Vol. 3, No. 2, Pp. 1656–1664, 2016.
- [8] Laras Arlina, "Ikhtiar Ojk Dan Pelaku Industri Dongkrak Pangsa Pasar Bank Syariah Di Indonesia," Bisnis.Com.
- [9] Saputra Ferry And Mahadi Tendi, "Ojk Sebut Pangsa Pasar Perbankan Syariah Indonesia Tumbuh 7,3%, Ini Penopangnya," Kontan.Co.Id.
- [10] D. Purwati And A. Rafindra, "Determinan Kurangnya Minat Menabung Di Bank Syariah," *J. Ilm. Ekon. Islam*, Vol. 9, No. 21, Pp. 3541–3550, 2023.
- [11] Wiwi Widia Argita, Neneng Fitriah, Abu Bakar Sidiq, And Rasidah Novita Sari, "Problematika Dan Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia Dalam Era Globalisasi," *Santri J. Ekon. Dan Keuang. Islam*, Vol. 1, No. 6, Pp. 251–259, Nov. 2023, Doi: 10.61132/Santri.V1i6.126.
- [12] A. Amin, R. Ali, R. Ur Rehman, M. A. Naseem, And M. I. Ahmad, "Female Presence In Corporate Governance, Firm Performance, And The Moderating Role Of Family Ownership," *Econ. Res. Istraživanja*, Vol. 35, No. 1, Pp. 929–948, Dec. 2022, Doi: 10.1080/1331677x.2021.1952086.
- [13] Ignatius Julio Caesar And Yanuar, "Analisis Faktor Karakteristik Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Bank Konvensional Dan Bank Syariah Di Indonesia," *J. Manaj. Bisnis Dan Kewirausahaan*, Vol. 8, No. 2, Pp. 392–406, Mar. 2024.
- [14] R. P. K. Dewi, E. R. Wulan, And Y. Mayanti, "Pengaruh Direktur Perempuan Terhadap Kinerja Bank Syariah: Studi Pada Perbankan Syariah Di Indonesia," *Ekspansi J. Ekon. Keuangan, Perbankan, Dan Akunt.*, Vol. 13, No. 2, Pp. 125–132, Nov. 2021, Doi: 10.35313/Ekspansi.V13i2.2621.
- [15] J. Moreno-Gomez, E. Lafuente, And Y. Vaillant, "Gender Diversity In The Board, Women's Leadership And Business Performance," *Gend. Manag. An Int. J.*, 2018.
- [16] F. Anggraini, A. Annisa, And Z. Zefriyenni, "Pengaruh Keragaman Gender Dewan, Dan Earnings Management Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan," *J. Proaksi*, Vol. 10, No. 4, Pp. 437–449, Oct. 2023, Doi: 10.32534/Jpk.V10i4.4534.
- [17] S. H. Sormin, I. S. Miharja, And W. Wisudanto, "Analisis Gender Diversity Terhadap Kinerja Keuangan Dan Nilai Perusahaan Dengan Environmental, Social, Governance (Esg) Sebagai Variabel Moderating," *Sebatik*, Vol. 27, No. 2, Pp. 499–508, 2023, Doi: 10.46984/Sebatik.V27i2.2380.
- [18] D. Lagos Cortes, J. Betancourt Ramirez, And Gomez Betancourt, "Relación Entre Gobierno Corporativo, Control Familiar Y Desempeño En Empresas Colombianas," *Innovar*, Vol. 28, No. 69, Pp. 85–98, 2018.
- [19] I. Feito-Ruiz And C. Cardone-Riportella, "Gender-Diverse Board And Executive Compensation Effects On Alternative Investment Market (Aim) Firms' Performance," 2021.

- [20] Nugroho Maharani Rizki And Widiasmara Anny, "Pengaruh Dewan Direksi Berdasarkan Gender, Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional Dan Profitabilitas Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan Periode 2015-2017," *Semin. Inov. Manajemen, Bisnis Dan Akunt.*, Pp. 356–371, 2019.
- [21] Idris Mohd Aftab And A. A. Ousama, "The Impact Of Board Independence, Gender Diversity And Nationality Diversity On Firm Performance," *Asia-Pacific Manag. Account. J.*, Vol. 6, No. 1, Pp. 324–346, Apr. 2021.
- [22] C. Carmo, S. Alves, And B. Quaresma, "Women On Boards In Portuguese Listed Companies: Does Gender Diversity Influence Financial Performance?," *Sustainability*, Vol. 14, No. 10, P. 6186, May 2022, Doi: 10.3390/Su14106186.
- [23] R. Rahmat, "The Influence Of Gender Diversity On Board And Company Debt Policy On Corporate Performance," *Berk. Akunt. Dan Keuang. Indones.*, Vol. 9, No. 1, Pp. 134–155, May 2024, Doi: 10.20473/Baki.V9i1.53597.
- [24] E. Oldford, S. Ullah, And A. T. Hossain, "A Social Capital View Of Women On Boards And Their Impact On Firm Performance," *Manag. Financ.*, 2020.
- [25] R. Kaur And B. Singh, "Do Ceo Characteristics Explain Firm Performance In India?," *J. Strateg. Manag.*, 2019.
- [26] Tika Lestari And Kurniawati Mutmainah, "Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bei Periode 2015 Sampai 2018)," *J. Econ. Bus. Eng.*, Vol. 2, No. 1, Pp. 34–41, Oct. 2020.
- [27] S. Lindhiasari And M. Muazaroh, "Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan," *Dialekt. J. Ekon. Dan Ilmu Sos.*, Vol. 9, No. 2, Pp. 200–209, Sep. 2024, Doi: 10.36636/Dialektika.V9i2.3938.
- [28] S. Huang And G. Hilary, "Zombie Board: Board Tenure And Firm Performance," *J. Account. Res.*, Vol. 56, No. 4, Pp. 1285–1329, Sep. 2018, Doi: 10.1111/1475-679x.12209.
- [29] J. Aidil Fadli, "Diversitas Dewan Direksi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Bank: Studi Empiris Pada Perbankan Di Indonesia," *Indones. J. Account. Gov.*, Vol. 5, No. 2, Pp. 89–107, Jan. 2022, Doi: 10.36766/Ijag.V5i2.2228.
- [30] T. Mukherjee And S. S. Sen, "Impact Of Ceo Attributes On Corporate Reputation, Financial Performance, And Corporate Sustainable Growth: Evidence From India," *Financ. Innov.*, Vol. 8, No. 1, P. 40, Apr. 2022, Doi: 10.1186/S40854-022-00344-7.
- [31] Vivian And Nuryasman Mn, "Penerapan Tata Kelola Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia," *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*, Vol. 04, No. 04, Pp. 918–927, Oct. 2022.
- [32] Yandi Suprapto, Jolin, And Hesniati, "Dampak Karakteristik Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan: Sektor Energi Bursa Efek Indonesia (Bei)," *Evolusi J. Sains Dan Manaj.*, Vol. 12, No. 2, Pp. 24–39, Sep. 2024.
- [33] M. Rahmah *Et Al.*, "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Educ. Dev.*, Vol. 11, No. 2, Pp. 1–7, Apr. 2023, Doi: 10.37081/Ed.V11i2.4326.
- [34] T. A. Suciati And D. Deswarta, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Selat Panjang," *Al Qalam J. Ilm. Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, Vol. 18, No. 1, P. 58, Jan. 2024, Doi: 10.35931/Aq.V18i1.3008.
- [35] L. Nguyen, D. Vo, H. Pham, V. Nguyen, Y. Than, And H. Le, "The Effects Of Managerial Gender And Education On Firm Performance," *J. Int. Econ. Manag.*, Vol. 24, No. 2, Pp. 115–131, Jul. 2024, Doi: 10.38203/Jiem.024.2.0089.
- [36] Hikmah Endraswati, "Gender Diversity In Board Of Directors And Firm Performance: A Study In Indonesia Sharia Banks," *Rev. Integr. Bus. Econ. Res.*, Vol. 7, No. 1, Pp. 299–311, 2018.
- [37] Rahmania Mustahidda And Anang Tri Wahyono, "Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan Di Bursa Efek Indonesia ,," *J. Ekon. Bisnis Dan Akunt.*, Vol. 2, No. 1, Pp. 60–64, Apr. 2022.
- [38] A. A. Pramesti And R. A. Nita, "Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan," *J. Ilm. Akunt. Dan Keuang.*, Vol. 1, No. 2, Jul. 2022, Doi: 10.24034/Jiaku.V1i2.5369.

- [39] Neldra Kendrila, Zul Azmi, And Siti Samsiah, "Pengaruh Karakteristik Komposisi Manajemen Puncak Terhadap Kinerja Keuangan," *Sintama J. Sist. Informasi, Akunt. Dan Manaj.*, Vol. 2, No. 1, Pp. 31–43, 2022.
- [40] N. Gupta And J. Mahakud, "Ceo Characteristics And Bank Performance: Evidence From India," *Manag. Audit. J.*, Vol. 35, No. 8, Pp. 1057–1093, Aug. 2020, Doi: 10.1108/Maj-03-2019-2224.
- [41] D. C. Hambrick And P. A. Mason, "Upper Echelons: The Organization As A Reflection Of Its Top Managers," *Acad. Manag. Rev.*, Vol. 9, No. 2, P. 193, Apr. 1984, Doi: 10.2307/258434.
- [42] N. W. L. Apriani And G. Gayatri, "Effect Of Female On The Board Of Directors And Intellectual Capital On The Financial Performance Of Companies In Indonesia," *Int. J. Business, Econ. Manag.*, Vol. 5, No. 3, Pp. 158–165, Jul. 2022, Doi: 10.21744/Ijbem.V5n3.1926.
- [43] P. D. Lestari And F. Faisal, "Hubungan Managerial Overconfidence, Kepenilikan Pemerintah Dan Keputusan Pembiayaan Perusahaan," *Ekobis*, Vol. 20, No. 2, Pp. 72–86, 2019.
- [44] D. A. Waldman, M. Javidan, And P. Varella, "Charismatic Leadership At The Strategic Level: A New Application Of Upper Echelons Theory," *Leadersh. Q.*, Vol. 15, No. 3, Pp. 355–380, Jun. 2004, Doi: 10.1016/J.Lequa.2004.02.013.
- [45] Yesica Christina Meilinda Manurung, Feliciana Tjitrohartoko, And Yulius Jogi Christiawan, "Proporsi Dewan Direksi Wanita Dan Pengaruhnya Terhadap Profitabilitas Perusahaan Sektor Jasa," *Bus. Account. Rev.*, 2020.
- [46] Nikke Yusnita Mahardini And Dien Sefty Framita, "Financial Distress: Studi Jumlah Dewan Komisaris, Karakteristik Ceo, Dan Leverage Perusahaan Manufaktur Di Indonesia," *J. Appl. Manag. Res.*, Vol. 2, No. 2, Pp. 81–90, Dec. 2022.
- [47] Agilia Febianti, M. Shulthoni, Muhamad Masrur, And Muhammad Aris Safi'i, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Umur, Jenis Kelamin, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Indonesia," *J. Sahmiyya*, Vol. 2, No. 1, Pp. 198–204, May 2023.
- [48] Syfa Putri Dapingga And Romli, "Pengaruh Keberagaman Gender Dewan Direksi Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan," *J. Ekon. Bisnis, Manaj. Dan Akuntans*, Vol. 21, No. 1, Pp. 1–17, May 2024.
- [49] R. Raharjanti, "Gender Diversity , Struktur Kepemilikan , Dan Perbankan Di Indonesia," *J. Aktual Akunt. Keuang. Bisnis Terap.*, Vol. 2, No. 2, Pp. 133–142, 2019, [Online]. Available: <Https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/254870-Pengaruh-Gender-Diversity-Eksekutif-Terh-B351535b.Pdf>
- [50] Leviana, W. Yuwono, And S. Lily, "Apakah Direktur Wanita Mampu Mengurangi Resiko Keuangan? Studi Pada Perusahaan Tercatat Di Bursa Efek Indonesia," *Jrmsi - J. Ris. Manaj. Sains Indones.*, Vol. 13, No. 02, Pp. 199–219, Sep. 2022, Doi: 10.21009/Jrmsi.013.2.02.
- [51] Fatimah Alamsyah And Muhammad Madyan, "Pengaruh Board Characteristics Proporsi Woman On Board Pada Kinerja Keuangan," *J. Ilm. Manaj. Bisnis Dan Inov. Univ. Sam Ratulangi*, Vol. 8, No. 2, Pp. 319–331, May 2021.
- [52] M. Chebri And A. Bahoussa, "Impact Of Gender And Nationality Diversity On Financial Performance: A Study Of Listed Banks In Morocco," *Corp. Ownersh. Control*, Vol. 18, No. 1, Pp. 56–68, Sep. 2020, Doi: 10.22495/Cocv18i1art5.
- [53] S. Brahma, C. Nwafor, And A. Boateng, "Board Gender Diversity And Firm Performance: The Uk Evidence," *Int. J. Financ. Econ.*, Vol. 26, No. 4, Pp. 5704–5719, Oct. 2021, Doi: 10.1002/Ijfe.2089.
- [54] I. Ghazali, "Aplikasi Analisis Multivariate Ibm Spss 25," *Apl. Anal. Multivar. Ibm Spss 25*, Pp. 161–167, 2018.
- [55] I. Ghazali, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss," *Semarang Badan Penerbit Univ. Diponegoro*, 2018.

**Conflict of Interest Statement:**

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.