



## Similarity Report

### Metadata

Name of the organization

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

Title

**Artikel Skripsi**

Author(s) Coordinator

**AkuntansiSarwenda Biduri**

Organizational unit

**FBHIS**

### Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		0
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		52

### Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.



**25**

The phrase length for the SC 2

**4463**

Length in words

**34410**

Length in characters

### Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

#### The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3994/29029/33119">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3994/29029/33119</a>	45 1.01 %
2	PENGARUH DIREKTUR PEREMPUAN TERHADAP KINERJA BANK SYARIAH: STUDI PADA PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA Yuni Mayanti, Wulan Elis Ratna,Dewi Rani Putri Kusuma;	37 0.83 %
3	<a href="https://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb/article/view/6178/2151">https://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb/article/view/6178/2151</a>	34 0.76 %
4	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3994/29029/33119">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3994/29029/33119</a>	34 0.76 %

5	<a href="https://repository.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2015/B.211.15.0184/B.211.15.0184-06-BAB-III-20190222122631.pdf">https://repository.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2015/B.211.15.0184/B.211.15.0184-06-BAB-III-20190222122631.pdf</a>	27	0.60 %
6	<a href="https://jurnal.unjani.ac.id/index.php/portofolio/article/download/449/217/">https://jurnal.unjani.ac.id/index.php/portofolio/article/download/449/217/</a>	26	0.58 %
7	<a href="https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/26465/2/1520310027_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf">https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/26465/2/1520310027_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf</a>	26	0.58 %
8	<a href="https://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb/article/view/6178/2151">https://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb/article/view/6178/2151</a>	23	0.52 %
9	<a href="https://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb/article/view/6178/2151">https://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb/article/view/6178/2151</a>	23	0.52 %
10	<a href="https://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb/article/view/6178/2151">https://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb/article/view/6178/2151</a>	23	0.52 %

from RefBooks database (4.39 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
<b>Source: Paperity</b>		
1	PENGARUH DIREKTUR PEREMPUAN TERHADAP KINERJA BANK SYARIAH: STUDI PADA PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA Yuni Mayanti, Wulan Elis Ratna,Dewi Rani Putri Kusuma;	87 (7) 1.95 %
2	Proporsi Dewan Direksi Wanita dan Pengaruhnya terhadap Profitabilitas Perusahaan Sektor Jasa Feliciana Tjitrohartoko,Manurung Yesica Christina, Christiawan Yulius Jogi;	48 (3) 1.08 %
3	PENGARUH KARAKTERISTIK DEWAN DIREKSI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PERBANKAN DI BURSA EFEK INDONESIA Rahmania Mustahidda, Wahyono Anang Tri;	19 (2) 0.43 %
4	ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI REALISASI BELANJA MODAL PEMERINTAH DAERAH (Studi pada Kabupaten dan Kota di Provinsi Jawa Timur) Yusuf Muhammad Hafid;	15 (3) 0.34 %
5	Pengaruh Non-Performing Loan (NPL) dan Loan to Deposit Ratio (LDR) terhadap Return on Asset (ROA) dengan Net Interest Margin (NIM) sebagai Variabel Mediasi pada Bank BUMN yang Terdaftar di BEI Nafisah Nurulrahmatiah,Suci Susilawati;	11 (1) 0.25 %
6	Analisis Fundamental Saham dan Makro Ekonomi Terhadap Return Saham Indeks Bisnis 27 Tahun 2018 - 2022 Tommy Ferdian,Laula Dwi Marthika, Ronald N Girsang;	6 (1) 0.13 %
7	Peran Tax Amnesty sebagai Pemoderasi pada Sanksi Perpajakan dan Kesadaran Wajib Pajak terhadap Kepatuhan Wajib Pajak (Studi Empiris pada UMKM Kota Semarang) Jaeni Jaeni,Irvan Agy Pranandika;	5 (1) 0.11 %
8	Pengaruh Keberagaman Gender, Usia, dan Kebangsaan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Waharini Faqiatul Mariya,Purwantini Anissa Hakim, Putri Istya Dwi Rima;	5 (1) 0.11 %

from the home database (0.00 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Database Exchange Program (0.31 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	28 Kpt Pnb Firman.pdf 9/5/2024 Sekolah Komando TNI Angkatan Udara (Sekolah Komando Kesatuan TNI Angkatan Udara)	14 (2) 0.31 %

from the Internet (14.68 %)

NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="https://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb/article/view/6178/2151">https://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb/article/view/6178/2151</a>	119 (5) 2.67 %
2	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3994/29029/33119">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3994/29029/33119</a>	116 (6) 2.60 %
3	<a href="https://journal.unjani.ac.id/index.php/portofolio/article/download/449/217/">https://journal.unjani.ac.id/index.php/portofolio/article/download/449/217/</a>	46 (3) 1.03 %
4	<a href="https://repository.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2015/B.211.15.0184/B.211.15.0184-06-BAB-III-20190222122631.pdf">https://repository.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2015/B.211.15.0184/B.211.15.0184-06-BAB-III-20190222122631.pdf</a>	27 (1) 0.60 %
5	<a href="https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/26465/2/1520310027_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf">https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/26465/2/1520310027_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf</a>	26 (1) 0.58 %
6	<a href="https://dspace.uc.ac.id/bitstream/handle/123456789/1289/bab%203.pdf?sequence=10">https://dspace.uc.ac.id/bitstream/handle/123456789/1289/bab%203.pdf?sequence=10</a>	23 (2) 0.52 %
7	<a href="https://123dok.com/article/pengujian-asumsi-klasik-hasil-analisis-data-pengujian-hipotesis.y4e5dw5q">https://123dok.com/article/pengujian-asumsi-klasik-hasil-analisis-data-pengujian-hipotesis.y4e5dw5q</a>	21 (2) 0.47 %
8	<a href="https://pdfs.semanticscholar.org/dc4f/4ac60947dd8555450099387db5387026ce04.pdf">https://pdfs.semanticscholar.org/dc4f/4ac60947dd8555450099387db5387026ce04.pdf</a>	19 (2) 0.43 %
9	<a href="https://simantek.sciencemakarioz.org/index.php/JIK/article/download/88/89/">https://simantek.sciencemakarioz.org/index.php/JIK/article/download/88/89/</a>	18 (1) 0.40 %
10	<a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6142/">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6142/</a>	16 (2) 0.36 %
11	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/852/5933/6490">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/852/5933/6490</a>	16 (2) 0.36 %
12	<a href="http://repository.stiemahardhika.ac.id/2032/3/16310460%20-%20JURNAL%20MAGHFIROH%20INSANI%20MAULANIA.pdf">http://repository.stiemahardhika.ac.id/2032/3/16310460%20-%20JURNAL%20MAGHFIROH%20INSANI%20MAULANIA.pdf</a>	16 (1) 0.36 %
13	<a href="https://www.studocu.com/id/document/universitas-terbuka/ekonometrika/diskusi-3-ekonometrika/31814161">https://www.studocu.com/id/document/universitas-terbuka/ekonometrika/diskusi-3-ekonometrika/31814161</a>	16 (1) 0.36 %
14	<a href="https://eprints.umk.ac.id/12266/2/BAB%20I.pdf">https://eprints.umk.ac.id/12266/2/BAB%20I.pdf</a>	16 (2) 0.36 %
15	<a href="https://repository.uinsaizu.ac.id/14757/1/Azka%20Lakasyifa_Pengaruh%20Profitabilitas%2C%20Likuiditas%2C%20dan%20Leverage%20Terhadap%20Besaran%20Dividen%20Selama%20Coronavirus%20Disease%20%28Studi%20Kasus%20Perusahaan%20yang%20Terdafat%20di%20Jakarta%20Islamic%20Index%20Periode%202020-2021%29.pdf">https://repository.uinsaizu.ac.id/14757/1/Azka%20Lakasyifa_Pengaruh%20Profitabilitas%2C%20Likuiditas%2C%20dan%20Leverage%20Terhadap%20Besaran%20Dividen%20Selama%20Coronavirus%20Disease%20%28Studi%20Kasus%20Perusahaan%20yang%20Terdafat%20di%20Jakarta%20Islamic%20Index%20Periode%202020-2021%29.pdf</a>	15 (1) 0.34 %
16	<a href="https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/download/3029/2797/15903">https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/download/3029/2797/15903</a>	13 (2) 0.29 %
17	<a href="https://jurnal.inaba.ac.id/index.php/JIM/article/download/341/193/">https://jurnal.inaba.ac.id/index.php/JIM/article/download/341/193/</a>	13 (1) 0.29 %
18	<a href="http://eprints.kwikkiangie.ac.id/1329/4/BAB%20III%20METODE%20PENELITIAN.pdf">http://eprints.kwikkiangie.ac.id/1329/4/BAB%20III%20METODE%20PENELITIAN.pdf</a>	13 (1) 0.29 %
19	<a href="https://jurnal.steamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/2285/1504">https://jurnal.steamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/2285/1504</a>	13 (1) 0.29 %
20	<a href="http://repository.teknokrat.ac.id/3523/3/b217411179.pdf">http://repository.teknokrat.ac.id/3523/3/b217411179.pdf</a>	13 (2) 0.29 %
21	<a href="https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/13913/10725/25750">https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/13913/10725/25750</a>	11 (2) 0.25 %
22	<a href="http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/17183/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf">http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/17183/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf</a>	11 (1) 0.25 %
23	<a href="https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/jies/article/download/22210/pdf">https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/jies/article/download/22210/pdf</a>	8 (1) 0.18 %
24	<a href="https://repository.unika.ac.id/32074/5/22.G1_0118-Jan%20Obed%20Sion-BAB%20IV_a.pdf">https://repository.unika.ac.id/32074/5/22.G1_0118-Jan%20Obed%20Sion-BAB%20IV_a.pdf</a>	8 (1) 0.18 %
25	<a href="https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/4442/1/BAB%20%20I%2CV%2C%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf">https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/4442/1/BAB%20%20I%2CV%2C%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf</a>	7 (1) 0.16 %
26	<a href="https://repository.unika.ac.id/25300/4/16.D1.0110%20-%20RATNA%20PURNAMASARI%20-%20BAB%20III.pdf">https://repository.unika.ac.id/25300/4/16.D1.0110%20-%20RATNA%20PURNAMASARI%20-%20BAB%20III.pdf</a>	7 (1) 0.16 %
27	<a href="http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1448647&amp;val=4728">http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1448647&amp;val=4728</a>	7 (1) 0.16 %
28	<a href="http://repository.upy.ac.id/1330/1/JURNAL%20PENELITIAN.pdf">http://repository.upy.ac.id/1330/1/JURNAL%20PENELITIAN.pdf</a>	6 (1) 0.13 %

29	<a href="https://core.ac.uk/download/587973441.pdf">https://core.ac.uk/download/587973441.pdf</a>	5 (1) 0.11 %
30	<a href="https://jurnal.areai.or.id/index.php/MENAWAN/article/download/822/1102/4358">https://jurnal.areai.or.id/index.php/MENAWAN/article/download/822/1102/4358</a>	5 (1) 0.11 %
31	<a href="https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/36874/1/14820012_BAB-1_Sampai_TERAKHIR_DAFTAR_PUSTAKA.pdf">https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/36874/1/14820012_BAB-1_Sampai_TERAKHIR_DAFTAR_PUSTAKA.pdf</a>	5 (1) 0.11 %

## List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)

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

212010300068

Sarwenda Biduri

0702048501

PROPOSAL SKRIPSI

**Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis, Hukum & Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

Desember, 2024

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

Reza Marcelina Elisya 1), Sarwenda Biduri\* 2) 1)Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia 2) Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*sarwendabiduri@umsida.ac.id

### 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 . 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 . 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 . Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang perekonomiannya masih bergantung pada sektor perbankan . Keberadaan industri perbankan mengoptimalkan kinerja keuangan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal. 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 . 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 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.

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 . 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 . 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 . Rendahnya pangsa pasar bank syariah karena strategi pemasaran yang kurang inovatif menurunkan tolak ukur kinerja perusahaan.

Efektivitas penting dalam tolak ukur kinerja perusahaan adalah komposisi dewan direksi . Dewan direksi merupakan organ perseroan yang berwenang dan bertanggungjawab penuh atas pengelolaan perusahaan, sehingga pembentukannya menjadi faktor yang krusial dalam menentukan efektivitas

manajemen perusahaan . 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 . 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 .

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 . Kesetaraan gender yaitu kondisi dimana wanita dan pria memiliki hak serta kewajiban yang sama, menjadi elemen penting dalam meningkatkan efisiensi dewan . Penelitian oleh menunjukkan bahwa penyertaan wanita dalam dewan direksi dapat meningkatkan efisiensi. Penelitian lainnya oleh juga menunjukkan bahwa perusahaan dengan persentase wanita yang lebih tinggi di dewan akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Kehadiran wanita dalam jajaran direksi meningkatkan pengambilan keputusan strategis perusahaan, sehingga mereka mempertimbangkan berbagai pilihan yang lebih luas . Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh , , menunjukkan bahwa keragaman gender yaitu direktur wanita didewan memiliki hubungan signifikan positif dengan kinerja perusahaan. Berbeda dengan penelitian , menemukan bahwa direktur wanita memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.

Selain itu, masa jabatan juga merupakan faktor penting yang memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Penelitian oleh , menunjukkan bahwa masa jabatan yang lebih panjang memungkinkan direktur, terutama wanita untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang lebih mendalam, yang dapat meningkatkan pembelajaran organisasi dan kinerja perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian , masa jabatan memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan. Berbeda dengan penelitian menunjukkan bahwa masa jabatan dewan tidak **memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.**

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 . 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 . 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 . 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 menunjukkan bahwa CEO wanita berpendidikan tinggi memberi pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Berbeda dengan penelitian menunjukkan tingkat pendidikan wanita sebagai direktur tidak berpengaruh terhadap kinerja perbankan. 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 . Terutama wanita dengan latar belakang pendidikan yang kuat, terutama dibidang bisnis dan keuangan, cenderung lebih efektif dalam menjalankan tugas mereka di dewan direksi . Hal ini sejalan dengan penelitian , menunjukkan latarbelakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Berbeda dengan penelitian menunjukkan latar belakang pendidikan dewan direksi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keuangan perbankan.

Penelitian ini menggunakan teori utama yaitu Upper Echelon. Theory Upper Echelon menjelaskan bahwa suatu organisasi merupakan cerminan dari orang-orang yang berada di dalam suatu manajemen puncak perusahaan (top-level management) . Karakteristik manajemen puncak yang tercermin dari keputusan diambil dalam proses pemilihan direksi . **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 kekhusuan tim eksekutif mereka.**

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literasi yang ada karena minimnya penelitian pada perbankan syariah. **Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh** . 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 direktur, masa jabatan wanita sebagai direktur, tingkat pendidikan wanita, dan latar belakang pendidikan wanita **terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia.**

#### Pengembangan Hipotesis

Pengaruh proporsi wanita sebagai direktur **terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia**

Berdasarkan Upper Echelon Theory menjelaskan bahwa suatu organisasi merupakan cerminan dari orang-orang yang 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 . Karena direktur wanita lebih sering hadir dalam rapat serta wanita memang lebih antusias pada jalannya rapat sebagai peserta maupun jadi pemimpin . **Para wanita di manajemen puncak juga dianggap lebih tangguh, karena mereka harus menghadapi berbagai macam tantangan dalam hierarki yang didominasi pria . Dalam pengambilan keputusan penting perusahaan, direktur wanita cenderung, berhati-hati dibandingkan dengan pria.** Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh menemukan bahwa keragaman gender yaitu direktur 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. Pada penelitian menunjukkan bahwa kehadiran perempuan berhubungan positif dengan ROA ketika setidaknya ada dua perempuan di Dewan, atau ketika proporsi perempuan setidaknya 20%. Hubungan positif juga ditemukan antara Tobin's Q dan kehadiran setidaknya 20% wanita di Dewan menyatakan adanya efek positif dari keragaman gender Dewan terhadap kinerja keuangan dengan sampel yang terdiri dari 29 perusahaan yang terdaftar diportugis pada tahun 2019. Dan penelitian oleh menunjukkan bahwa keberagaman gender di dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan hipotesisnya yaitu:

H1 : Proporsi Wanita Sebagai Direktur **Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Perbankan Syariah Di Indonesia**

Pengaruh masa jabatan wanita sebagai direktur terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia

**Masa jabatan Direktur** yaitu durasi seorang direktur memegang posisi mereka dalam suatu perusahaan, telah menjadi subjek yang menarik perhatian dalam bidang tata kelola perusahaan dan penelitian organisasi. Pentingnya masa jabatan direktur terletak pada potensi dampaknya terhadap berbagai aspek 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 oleh menunjukkan masa jabatan memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan pertumbuhan berkelanjutan perusahaan. Dan penelitian oleh juga menunjukkan masa jabatan CEO atau jangka waktu menjabat seorang CEO di suatu perusahaan memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan yang diproksikan dengan Return on Asset (ROA). Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan hipotesisnya yaitu:

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

Pengaruh tingkat pendidikan wanita sebagai direktur 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 . Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang maka semakin tinggi juga produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut . Penelitian oleh menunjukkan pengaruh positif dari CEO wanita dan CEO berpendidikan tinggi terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan hipotesisnya yaitu:

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

Pengaruh latar belakang wanita sebagai direktur 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** . 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 . **Penelitian oleh menunjukkan latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Dan penelitian** oleh menunjukkan latar belakang pendidikan dewan direksi wanita berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan hipotesisnya yaitu :

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

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

1. 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**

1. 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] . [23] Rasio

2. **Gender Diversity (X1)** 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 [50]. [49], [51], [52], [23] Rasio

3. **Masa Jabatan (X2)** Masa jabatan menggambarkan campuran direktur baru dan direktur yang sudah lama menjabat untuk jangka waktu yang lama [7]. [36] Rasio

4. **Tingkat Pendidikan (X3)** Tingkat pendidikan wanita sebagai direktur baik pada tingkat sarjana maupun pasca sarjana [36] Tingkat pascasarjana dengan nilai = 1 Tingkat lainnya dengan nilai = 0 [53] Nominal

5. **Latar Belakang Pendidikan (X4)** Latar belakang pendidikan wanita adalah bidang yang dipelajari oleh anggota dewan wanita, apakah itu ekonomi, bisnis, dan keuangan atau bidang yang berhubungan dengan itu [36]. Bidang ekonomi, bisnis, dan keuangan = 1 Bidang lainnya = 0 [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, kurfosis,** dan swekness agar lebih mudah dipahami oleh pembaca .

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi sebagai berikut :

1. **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) > 0,05 atau 5%** .

2. **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.

3. **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**.

4. **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.

### 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  $X_1$  = Gender Diversity

$X_2$  = 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.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Data

#### 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  $\text{Asymp. Sig} > 0.05$ . Hasil pengukuran Uji **Normalitas** dapat dilihat pada tabel di bawah ini: Tabel 4. Uji Normalitas

Normalitas

Gender Diversity Masa Jabatan Tingkat Pendidikan Latar Belakang Pendidikan Kinerja Perusahaan

N 50 50 50 50 50

Normal Parameters,b Mean 19.0494 .94 1.16 .2322 .76

Std. Deviation 19.44100 .843 1.434 .12696 1.041

Most Extreme Differences Absolute .216 .248 .344 .183 .287

Positive .216 .248 .344 .181 .287

Negative -.164 -.216 -.209 -.183 -.233

Test Statistic .216 .287 .248 .344 .183

Asymp. Sig. (2-tailed)c .765 .954 .220 .614 .762

1. Sumber: Data diolah, 2025

2. hasil pengujian normalitas pada pengujian terdapat 50 data awal yang menunjukkan sebagai model yang normal yang ditunjukkan dengan nilai **asymp. Sig (2-tailed) > 0,050** bahwa nilai residual **dalam penelitian ini terdistribusi normal**.

3.

Uji Multikolinearitas

1. **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 Muktikolomeritas**

#### Coefficientsa

#### 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

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 Heteroskeseitasitas

## Gambar 1. Hasil Uji Heteroskewitas

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan [gambar 1](#), [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

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.843a	.888 .812	.11936	1.796	

Sumber: Data diolah, 2025

[Nilai dari Durbin Watson sebesar 1,796 hal ini menunjukkan bahwa nilai](#) durbin watson 1,55 s/d 2,46. Maka tidak ada gejala autokorelasi.

## Uji R

Tabel 7. Uji R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843a	.888 .812	.11936	

## Uji T

Tabel 8. Uji T

### Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		t	Sig.
	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 8 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.

## Uji Regresi Linier Berganda

[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](#).

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

Tobins Q = 0,209 + 0,1321 + 0,2322 + 0,1633 + 0,3974 + 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.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Proporsi wanita sebagai direktur terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia

Hasil dari uji regresi yang telah dilakukan yakni gender diversity berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, hal ini dikarenakan nilai t sebesar 2.068 pada tingkat signifikan 0,001 < 0,05. Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Gender Diversity mempengaruhi 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. Karena direktur wanita lebih sering hadir dalam rapat serta wanita memang lebih antusias pada jalannya rapat sebagai peserta maupun jadi pemimpin. [Para wanita di manajemen puncak sering dianggap lebih tangguh karena mereka harus menghadapi berbagai tantangan dalam lingkungan bisnis yang masih didominasi](#) oleh laki-laki. Pendekatan ini dapat berkontribusi pada stabilitas perusahaan dalam jangka panjang serta pengelolaan risiko yang lebih baik. Dalam pengambilan keputusan strategis, direktur wanita cenderung lebih berhati-hati dan mempertimbangkan berbagai aspek risiko dibandingkan dengan direktur laki-laki. Penelitian oleh [18] menunjukkan bahwa kehadiran wanita dalam dewan direksi tidak hanya berdampak pada peningkatan efisiensi operasional, tetapi juga dapat memperkaya perspektif strategis dan memperkuat tata kelola perusahaan melalui diversifikasi pola pikir dan pendekatan kepemimpinan yang lebih inklusif. Penelitian lainnya oleh juga menunjukkan bahwa perusahaan dengan persentase wanita yang lebih tinggi di dewan akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Berbeda dengan penelitian , menemukan bahwa direktur wanita memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.

## 1. Masa jabatan wanita sebagai direktur terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia

Hasil dari uji regresi yang telah dilakukan yakni masa jabatan wanita 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\_direktur yaitu durasi seorang direktur memegang posisi mereka dalam suatu perusahaan, telah menjadi subjek yang menarik perhatian dalam bidang tata kelola perusahaan dan penelitian organisasi. Pentingnya masa jabatan direktur terletak pada potensi dampaknya terhadap berbagai aspek kinerja perusahaan . Tinjauan literatur ini mengeksplorasi penelitian ekstensif yang didedikasikan untuk menyelidiki hubungan antara masa jabatan direktur 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 oleh , menunjukkan bahwa masa jabatan yang lebih panjang memungkinkan direktur, terutama wanita untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang lebih mendalam, yang dapat meningkatkan pembelajaran organisasi dan kinerja perusahaan Penelitian oleh menunjukkan masa jabatan memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan pertumbuhan berkelanjutan perusahaan. Berbeda dengan penelitian menunjukkan bahwa masa jabatan dewan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

## 1. Tingkat pendidikan wanita sebagai direktur terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia

Hasil dari uji regresi yang telah dilakukan yakni tingkat pendidikan wanita 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 . Upper Echelon Theory menyatakan tingginya tingkat pendidikan dapat berpengaruh positif terhadap adopsi inovasi dan memilih strategi perusahaan dan kinerja organisasi . Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang maka semakin tinggi juga produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut . 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 menunjukkan bahwa CEO wanita berpendidikan tinggi memberi pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Berbeda dengan penelitian menunjukkan tingkat pendidikan wanita sebagai direktur tidak berpengaruh terhadap kinerja perbankan.

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

Hasil dari uji regresi yang telah dilakukan yakni latar belakang pendidikan wanita 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 . Terutama wanita dengan latar belakang pendidikan yang kuat, terutama dibidang bisnis dan keuangan, cenderung lebih efektif dalam menjalankan tugas mereka di dewan direksi . Hal ini sejalan dengan penelitian , menunjukkan latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Berbeda dengan penelitian menunjukkan latar belakang pendidikan dewan direksi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keuangan perbankan.

## 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 direktur berpengaruh terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia, **masa\_jabatan\_direktur\_yaitu\_durasi\_seorang\_direktur memegang posisi mereka dalam suatu perusahaan, telah menjadi subjek yang menarik perhatian dalam bidang tata kelola perusahaan dan penelitian organisasi. Pentingnya masa jabatan direktur terletak pada potensi dampaknya terhadap berbagai aspek kinerja perusahaan.**

Tingkat pendidikan wanita sebagai direktur 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 direktur berpengaruh terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia karena latar belakang pendidikan anggota perusahaan merupakan modal intelektual untuk lebih produktif dan memiliki motivasi lebih untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Terutama wanita dengan latar belakang pendidikan yang kuat, terutama dibidang bisnis dan keuangan, cenderung **lebih efektif dalam menjalankan tugas** mereka di dewan direksi.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.