



Published every April, August and December

**JURNAL RISET AKUNTANSI & KEUANGAN**

ISSN:2541-061X (Online). ISSN:2338-1507(Print). <http://ejournal.upi.edu/index.php/JRAK>



**Pengaruh *Gender Diversity* dan *Age Diversity* Terhadap Kinerja Keuangan**  
***The Effects of Gender Diversity and Age Diversity on Financial Performance***

**Andina Nur Fathonah<sup>1</sup>**

Akuntansi S-I, Fakultas Ekonomi, Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia  
Universitas Widyatama Jalan Cikutra No.204A Bandung 40125

**Abstract.** *This study is to examine the effect of gender diversity and age diversity on financial performance. The sample data comes from the annual report of the consumer goods manufacturing industry listed on the Indonesia Stock Exchange in 2012-2016. Samples were conducted using purposive sampling as many as 12 companies. Gender diversity was measured using the board of directors and the board of commissioners, Age diversity was measured using a wide age range, while the financial performance was measured using a liquidity ratio that is the current ratio. The method of testing hypotheses in this study uses panel data regression analysis with an error rate of  $\alpha = 5\%$ . The method used is an associative method with a causal relationship. The purpose of this study was to determine how much influence gender diversity and age diversity has on financial performance. The results in this study are that the composition of women in the Board of Directors significantly affects the current ratio.*

**Keywords:** *age diversity; current ratio; gender diversity*

**Abstrak.** Penelitian ini untuk menguji pengaruh *gender diversity* dan *age diversity* terhadap kinerja keuangan. Data sampel berasal dari laporan tahunan yang perusahaan manufaktur industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2012-2016. Sampel dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling* sebanyak 12 perusahaan. *Gender diversity* diukur menggunakan dewan direksi dan dewan komisaris, *age diversity* diukur dengan menggunakan rentang usia yang lebar, sedangkan kinerja keuangan diukur menggunakan *liquidity ratio* yaitu *current ratio*. Metode pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi data panel dengan tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$ . Metode yang digunakan adalah metode asosiatif dengan hubungan kausal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *diversity gender* dan *age diversity* terhadap kinerja keuangan. Hasil dalam penelitian ini adalah komposisi wanita dalam Dewan Direksi mempengaruhi secara signifikan terhadap *current ratio*.

**Kata Kunci:** *age diversity; current ratio; gender diversity*

**Corresponding author.** [andina.fathonah@widyatama.ac.id](mailto:andina.fathonah@widyatama.ac.id)

**How to cite this article.** Andina Nur Fathonah. 2018. Pengaruh *Gender Diversity* dan *Age Diversity* Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan Program Studi Akuntansi Fakultas Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia*, 6(3), 373-380. Retrieved from <http://ejournal.upi.edu/index.php/JRAK/article/view/4670>

**History of article. Received:** September 2018, Revision: November 2018, Published: Desember 2018

Online ISSN: 2541-061X. Print ISSN: 2338-1507. DOI : 10.17509/jurnal\_jrak.v4i1.7705

Copyright©2018. Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan Program Studi Akuntansi FPEB UPI

## PENDAHULUAN

Teori Tata Kelola Perusahaan, struktur dewan memiliki pengaruh yang kuat pada tindakan yang dilakukan dewan dan manajemen puncak yang akhirnya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Salah satunya melalui komposisi Dewan Komisaris dan Dewan Direksi yang beragam (*diversity*). Keberagaman pada Dewan Komisaris dan Dewan Direksi diharapkan dapat mendorong pengambilan keputusan yang objektif, komprehensif serta transparan karena keputusan dapat diambil dari berbagai macam sudut pandang. Keberagaman komposisi Dewan Komisaris dan Dewan Direksi dapat diklasifikasikan dari segi usia, etnis dan *gender* (Ramadhani & Adhariani, 2015).

Berdasarkan hasil studi *Centre for Governance, Institutions & Organisations (CGIO) National Singapore University Business School* (2014) Negara Indonesia memiliki peringkat ke-5 se-Asia Pasifik pada tahun 2014 yaitu sebesar 11,1% untuk persentase perempuan Dewan Komisaris dan Dewan Direksi perusahaan publik yang terdaftar di Indonesia Stock Exchange (IDX). Angka persentase ini memiliki kenaikan sebesar 0,1% dari tahun sebelumnya yaitu tahun 2013 sebesar 11%. Jumlah di Indonesia mengalahkan negara-negara lain seperti Hongkong (10,7%), India (8,6%), Singapura (7,7%), Jepang (3,3%), dan Korea (2,6%).

Indonesia memiliki sistem *corporate governance two-tier* yang unik, dimana Dewan Komisaris mengawasi dan memberi saran kepada Direksi yang terdiri dari manajemen perusahaan. Yang terakhir ini memiliki tingkat keragaman gender yang secara konsisten lebih tinggi. Dengan jumlah anggota gabungan yang besar ini (rata-rata 13,5 anggota), dewan Indonesia memiliki beberapa jumlah wanita tertinggi di wilayah ini (Tempo Scan Pacific Tbk memiliki sembilan perempuan di dalamnya dan PT Bank Maybank Indonesia Tbk memiliki enam), sepuluh di antaranya memiliki setidaknya empat anggota dewan perempuan. Sektor di bidang kesehatan menduduki peringkat tertinggi yaitu sebesar 28,1% dan diikuti dengan *real estate* (18%), keuangan (15%), barang konsumsi (12,2%),

energi (10%), material/bahan (6,1%), bahan baku kawat (5,9%), industri (5,7%), jasa telekomunikasi (5,2%), teknologi informasi (0%), dan utilitas (0%). Sektor perawatan kesehatan dan *real estate* melihat proporsi tertinggi anggota dewan perempuan.

Pada jurnal penelitian (Puji et al., 2017) menunjukkan bahwa proporsi wanita dalam jajaran dewan direksi ternyata tidak berpengaruh positif dengan nilai perusahaan, diduga karena wanita kurang menyukai risiko dari pada pria, sehingga wanita memiliki persentase yang rendah dalam beberapa jabatan daripada pria (Charness dan Gneezy 2004). Selain itu mungkin karena wanita yang aktif pada ruang publik, mempunyai peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga dan wanita karier sehingga peran tersebut diduga dapat mempengaruhi kinerja (Zulaikha, 2006). Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitiannya (Luh Gde Krisna Dewi, 2016) yang menyatakan bahwa keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan direksi berpengaruh positif pada nilai perusahaan yang berarti bahwa semakin bertambah keberadaan anggota dewan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan direksi maka semakin tinggi nilai perusahaan yang dinilai oleh investor. Demikian pula dengan hasil penelitiannya (Anggraeni, Kristanti, Farida Titik, & Muslih, 2014) bahwa secara keseluruhan sudah baik, baik gender diversity maupun age diversity terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :  $H_1$  : *Gender diversity* pada komposisi dewan komisaris berpengaruh terhadap *current ratio*,  $H_2$  : *Gender diversity* pada komposisi dewan direksi berpengaruh terhadap *current ratio*,  $H_3$  : *Age diversity* pada komposisi dewan komisaris berpengaruh terhadap *current ratio*, dan  $H_4$  : *Age diversity* pada komposisi dewan direksi berpengaruh terhadap *current ratio*.

## KAJIAN LITERATUR

Gender adalah status, yang dibangun melalui sosial, budaya, psikologis berarti berdasarkan pada ciri-ciri pribadi. Persepsi secara umum terdapat perbedaan antara pria

dan wanita walaupun sudah mulai berkurang (Rohail Hassan, Maran Marimuthu, 2015). Dewan yang mencakup wanita dan individu dari berbagai ras, etnis, dan karakteristik minoritas lainnya memperluas sumber daya perusahaan dan menambah berbagai perspektif untuk pemecahan masalah dan proses perencanaan strategi (Carpenter, Geletkanycz, dan Sanders dalam Van Ness et al, 2010). Wanita telah dikaitkan dengan kepuasan yang lebih kuat dari komitmen organisasi. Menurut Sweetman dalam Johl dan Kaur (2012) memiliki lebih banyak anggota dewan wanita dapat memberikan lebih banyak fakta dan detail. Wanita cenderung lebih tertarik dalam mencari fakta, bertanya banyak pertanyaan, tertarik untuk mengetahui bagaimana organisasi sebenarnya beroperasi, serta jujur tentang kelemahan organisasi. *Gender Diversity* menggambarkan persebaran laki-laki dan wanita yang menempati posisi anggota dewan (Anggraeni et al., 2014). Indikator untuk menghitung *gender diversity* adalah sebagai berikut:

*Gender Diversity*

$$= \frac{\text{Number of female director(s) / Commissioner(s)}}{\text{Number of board members}}$$

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja dalam rentang usia yang lebar memiliki keuntungan menciptakan suasana dinamis, tenaga kerja multi-generasi-dengan beragam keahlian-yang bermanfaat bagi perusahaan (Ararat et al, 2010). Sebuah studi oleh Zajac dan Westphal dalam Van Ness et al (2010) mengemukakan bahwa usia seseorang mungkin berkaitan dengan keterbukaan untuk ide-ide baru. *Age Diversity* menggambarkan persebaran pada usia anggota dewan di dalam struktur dewan perusahaan (Anggraeni et al., 2014) Indikator untuk menghitung *age diversity* adalah sebagai berikut:

$$\text{Age Diversity} = \frac{\text{Max director(s) / Commissioner(s) age} - \text{Min director(s) / Commissioner(s) age}}{\text{Number of board members}}$$

menjelaskan bahwa Dewan Komisaris bertanggung jawab atas pengawasan Perseroan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 108 ayat (1) UUPT yaitu dalam hal melakukan pengawasan atas kebijakan pengurusan,

jalannya pengurusan pada umumnya, baik mengenai Perseroan maupun usaha Perseroan, dan memberi nasihat kepada Direksi. Setiap anggota Dewan Komisaris wajib dengan itikad baik, kehati-hatian, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas pengawasan dan pemberian nasihat kepada Direksi untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan Menurut Pedoman Umum *Good Corporate Governance* Indonesia (2006) Dewan Komisaris sebagai organ perusahaan bertugas dan bertanggungjawab secara kolektif untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada Direksi serta memastikan bahwa Perusahaan melaksanakan GCG. Namun demikian, Dewan Komisaris tidak boleh turut serta dalam mengambil keputusan operasional. Kedudukan masing-masing anggota Dewan Komisaris termasuk Komisaris Utama adalah setara. Tugas Komisaris Utama sebagai primus inter pares adalah mengoordinasikan kegiatan Dewan Komisaris.

Dewan direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas kepemimpinan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar sebagaimana yang tercantum pada UU PT No.40 tahun 2007. Pedoman yang mempengaruhi bagaimana mereka berfikir dan berperilaku. Berbicara mengenai proporsi direksi wanita memiliki sikap kehati-hatian yang sangat tinggi, cenderung menghindari risiko, dan lebih teliti dibandingkan pria. Sisi inilah yang membuat wanita tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan. Untuk itu dengan adanya wanita dalam jajaran direksi dikatakan dapat membantu mengambil keputusan yang lebih tepat dan beresiko lebih rendah, yang pada akhirnya diharapkan akan meningkatkan nilai perusahaan (Puji et al., 2017)

Kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan jajaran manajemen. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui kinerja yang dicapai. Pengukuran kinerja keuangan berdasarkan akuntansi yang cukup sering digunakan adalah dengan menggunakan rasio keuangan. Rasio keuangan

dapat membantu untuk mengidentifikasi beberapa kelemahan dan kekuatan perusahaan. Para manajer keuangan bisa menggunakan rasio keuangan untuk mengukur kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Banyak cara untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan. Namun pada penelitian ini menggunakan salah satu indikator yaitu *current ratio*.

Likuiditas perusahaan menunjukkan kemampuan perusahaan dalam mendanai operasional perusahaan dan melunasi kewajiban jangka pendek perusahaan (Wild *et al.* 2005). Foster (1987) dan (Wild *et al.* 2005) dalam penelitian (Supardi, Suratno, & Suyanto, 2016) menjelaskan bahwa untuk mengetahui likuiditas perusahaan dapat menggunakan *current ratio*, *quick ratio* dan *cash ratio*. Pada penelitian ini yang akan digunakan adalah *current ratio*, yaitu mengukur kemampuan perusahaan memenuhi hutang jangka pendeknya dengan menggunakan aktiva lancarnya. Rumus *current ratio* yaitu :

$$\text{Current ratio} = \frac{\text{Current Assets}}{\text{Current Liability}}$$

Alasan digunakannya rasio lancar menurut Subramanyam dan John J. Wild dalam Fahmi (2011:121) secara luas sebagai ukuran likuiditas mencakup kemampuannya untuk mengukur kemampuan memenuhi kewajiban lancar, maksudnya adalah semakin tinggi jumlah (kelipatan) aset lancar terhadap kewajiban lancar, maka makin besar keyakinan bahwa kewajiban lancar tersebut akan dibayar, kemudian penyangga kerugian, maksudnya adalah semakin besar penyangga, makin kecil risikonya. Rasio lancar menunjukkan tingkat keamanan yang tersedia untuk menutup penurunan nilai aset lancar non-kas pada saat aset tersebut dilepas atau di likuidasi. Rasio lancar sebagai cadangan dana lancar yang merupakan ukuran tingkat keamanan terhadap ketidakpastian dan kejutan atas arus kas perusahaan. Ketidakpastian dan kejutan di sini seperti pemogokan dan kerugian luar biasa sehingga dapat membahayakan arus kas secara sementara dan tidak terduga.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan dua jenis data kuantitatif berupa data sekunder yang diperoleh dengan mengakses web site [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id). Berdasarkan hipotesis yang diajukan, diidentifikasi dua jenis variabel dalam penelitian ini yaitu terdapat dua variabel independen adalah keberagaman gender dewan komisaris dan direksi serta keberagaman usia dewan komisaris dan keberagaman dewan direksi, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja keuangan yang menggunakan indikator *current ratio*.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan hubungan kausal. Metode asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, sedangkan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2012:55-56).

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak dalam industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2012-2016. Sampel adalah sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2012:389). Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling dengan tujuan untuk mendapatkan sampel yang representatif sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Adapun kriteria yang digunakan untuk memilih sampel yaitu perusahaan manufaktur industri barang konsumsi yang tercatat di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2012-2016, perusahaan mempublikasikan laporan keuangan tahunan untuk tahun 2012-2016 yang dinyatakan dalam rupiah (Rp), dan data tersedia lengkap (data secara keseluruhan tersedia pada publikasi periode 2012-2016), baik data mengenai keberagaman gender dan keberagaman usia serta data yang diperlukan untuk menguji kinerja keuangan.

Berdasarkan kriteria di atas maka terdapat sampel sebanyak 12 perusahaan manufaktur industri barang konsumsi pada tahun 2012 – 2016 yang memiliki populasi sebanyak 60 perusahaan. Daftar perusahaan yang menjadi sampel dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 1. Sampel Penelitian

No.	Kode	Nama Perusahaan
1	ICBP	PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk
2	INDF	PT Indofood Sukses Makmur Tbk
3	ROTI	PT Nippon Indosari Corpindo Tbk
4	HMSA	PT HM Sampoerna Tbk
5	WIIM	PT Wismilak Inti Makmur Tbk
6	DVLA	PT Darya Varia Laboratoria Tbk
7	KAEF	PT Kimia Farma (Persero) Tbk
8	KLBF	PT Kalbe Farma Tbk
9	PYFA	PT Pyridam Farma Tbk
10	TSPC	PT Tempo Scan Pacific Tbk
11	ADES	PT Akasha Wira International Tbk
12	KICI	PT Kedaung Indah Can Tbk

Sumber: [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id) (2018)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian pada uji normalitas menggunakan metode uji *Jarque-Bera* memperlihatkan hasil uji *Jarque-Bera* menghasilkan probabilitas sebesar 0.000000 lebih kecil dari 0.05 yang berarti data tidak terdistribusi normal. Meskipun tidak terdistribusi normal, namun tetap bisa digunakan untuk analisis lebih lanjut mengacu pada teori dalil limit pusat menurut McClave, Benson & Sincich (2010:300), yang menyebutkan bahwa data dikatakan sudah terdistribusi normal apabila menggunakan ukuran sampel  $(n)=60$  atau sampel  $(n) > 30$ , sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan sudah terdistribusi secara normal.

Selanjutnya hasil penelitian uji autokorelasi dengan menggunakan uji *Durbin-Watson* menunjukkan bahwa nilai *Durbin-Watson* hitung adalah sebesar 3.108481 dan nilai *Durbin-Watson* tabel adalah  $dL = 1.4443$  dan  $dU = 1.7274$ . Nilai *Durbin-Watson* hitung harus berada diantara  $dU$  dan  $4-dL$  dengan ketentuan  $dU < dW < 4-dL$ . Pada penelitian ini angka *Durbin-Watson* hitung  $< 4-dL$  tidak memenuhi syarat senilai 2.5557, tetapi  $dU$  memenuhi sudah memenuhi syarat. Artinya dapat dikatakan berarti terdapat autokorelasi. Hal ini dapat diatasi dengan menggunakan

pendekatan HAC (*Newwey-west*) yang terdapat pada program *Eviews*.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat hubungan linear antara variabel-variabel bebas dalam model regresi data panel. *Correlation-Pearson* dapat disajikan sebagai salah satu alat uji untuk menemukan masalah multikolinearitas pada model regresi yang digunakan. Apabila terdapat nilai di bawah atau tidak lebih dari 0.8, maka tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel independen. Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas.

Hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji *Breusch-Pagan-Godfrey* (BPG) menghasilkan nilai *P-value Obs\*R-squared* sebesar 0.9896 dan 0.4416 yang kedua nilainya  $> 0.05$ . Hal ini menunjukkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas dalam persamaan regresi.

Penelitian ini menggunakan model analisis data panel yang merupakan gabungan antara data *cross section* dan data *time series*. Pada regresi data panel, untuk menentukan model yang tepat harus melalui beberapa tahap pengujian. Pertama, dilakukannya Uji *Chow* yang membandingkan apakah model *Common Effect* atau *Fixed Effect* yang baik untuk digunakan. Hasil tabel dibawah ini

menunjukkan probabilitas  $F > 0.05$  maka dapat disimpulkan terpilihlah *Common Effect*.

Kedua, melakukan uji *Hausman* yang membandingkan apakah model *Fixed Effect* atau *Random Effect* yang baik untuk digunakan. Berdasarkan pengujian penelitian ini hasil pengujian probabilitas  $F$  dari  $> 0.05$  maka terpilihlah *Random Effect*.

Pengujian selanjutnya melakukan uji Lagrange Multiplier untuk menguji model apakah yang cocok. Berdasarkan hasil pengujian ini maka yang terpilih adalah model *Common Effect*. Namun menurut Nachrowi (2006:318), jika data panel yang digunakan mempunyai jumlah periode lebih kecil dibandingkan dengan jumlah sampel, maka disarankan menggunakan metode *Random Effect*, sedangkan *Fixed Effect* lebih cocok untuk data panel yang memiliki jumlah periode waktu lebih panjang dibandingkan dengan jumlah sampelnya. Kesimpulannya adalah model penelitian ini lebih cocok menggunakan *Random Effect* dikarenakan jumlah sampel lebih besar dari pada periode waktunya.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi data panel menggunakan model *random effect* dengan bantuan program *Eviews*. Model regresi digunakan untuk menguji hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik. Model regresi berganda ditunjukkan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = -11.28671 + 302.3589 X_1 - 292.9289 X_2 - 24.19239 X_3 - 7.187341 X_4 + e$$

Hasil pengujian  $F_{hitung}$  sebesar 7.472983 dan tingkat signifikan sebesar 0.000072 sedangkan  $F_{tabel}$  adalah 2.37 pada tingkat kesalahan 5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $F_{hitung} 7.472983 > F_{tabel} 2.37$  dan  $\alpha_{hitung} 0.000072 < 0.05$  maka Dewan Direksi, Dewan Komisaris dan keberagaman usia mempunyai hubungan yang linear dengan *current ratio* atau model yang di estimasi. Besarnya koefisien determinasi dalam model penelitian ini dapat diketahui dengan melihat nilai *Adjusted R-squared* yaitu senilai 0.308634. Angka ini memiliki arti bahwa variasi pada nilai dependen yaitu *current ratio* mampu dijelaskan oleh variasi pada variabel

independen yaitu Dewan Direksi, Dewan Komisaris serta keberagaman usia sebesar 30.86%. Sedangkan sisanya sebesar 69.14% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini memiliki pengaruh signifikan pada komposisi Dewan Direksi wanita terhadap kinerja keuangan yaitu *current ratio*. Earley dan Mosakowski berpendapat (2000) bahwa perempuan dianggap memiliki kemampuan untuk memfasilitasi penyebaran informasi (Earley dan Mosakowski, 2000). Mereka juga dianggap “*tough*” karena mereka harus menghadapi berbagai tantangan sebelum memperoleh kursi dewan, sehingga mereka juga akan memperoleh penghargaan yang besar juga dari lingkungan sekitar apabila berhasil memperoleh jabatan tersebut (Ramadhani & Adhariani, 2015). Rohail Hassan, Maran Marimuthu (2015) menjelaskan dalam hasil penelitiannya bahwa ada pengaruh *demographic diversity* terhadap *financial performance* dengan menggunakan indikator *return on assets* dan *return on equity*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian bahwa wanita yang menduduki Dewan Direksi mempunyai pengaruh terhadap *current ratio*. Selain itu hasil penelitian dari (Abdelzاهر & Abdelzاهر, 2019)

Abdelzاهر & Abdelzاهر, 2019 juga sejalan bahwa berdasarkan analisis Tobin Q menunjukkan reaksi pasar yang menguntungkan bagi perempuan di posisi kekuasaan di Mesir. Hal ini memberi harapan bahwa negara tersebut menyimpang dari stereotip yang dirasakan dari ekonomi yang didominasi laki-laki yang khas, seperti yang kita saksikan peningkatan reformasi kebijakan untuk memasukkan lebih banyak perempuan dalam posisi strategis. Berbeda dengan hasil penelitian dari Pletzer, Nikolova, Kedzior, & Voelpel (2015) bahwa meskipun representasi yang lebih tinggi dari perempuan di dewan tidak tampak secara langsung terkait dengan kinerja keuangan, lebih banyak masalah pada dewan direksi perusahaan secara tidak langsung mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan.

Pada penelitian ini *age diversity* tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja keuangan. Setiap perusahaan pasti memiliki usia yang berbeda-beda baik dewan komisaris maupun dewan direksi. Perbedaan ini diharapkan dapat menjadi warna tersendiri bagi perjalanan perusahaan. Usia seseorang berkaitan dengan keterbukaan untuk ide-ide baru, perspektif alternatif pada berbagai isu, dan akses yang lebih besar ke informasi yang dapat memberikan keuntungan untuk perusahaan yang melayani demografis multi-generasi supaya dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Kemungkinan terdapat ketidakmampuan untuk bekerja sama dalam tim dengan usia yang berbeda dengan pandangan yang berbeda, sikap dan pandangan yang menimbulkan konflik, dan kesulitan dalam melakukan koordinasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anggraeni et al., 2014) bahwa *age diversity* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *earning per share* dan penelitian dari Kartikaningdyah & Putri (2017) menyatakan bahwa usia dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

## SIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara gender diversity untuk komposisi dewan direksi terhadap kinerja keuangan yaitu sebesar 30.86% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. *Gender diversity* dan *age diversity* merupakan faktor demografis yang akan mempengaruhi kinerja keuangan. tidak hanya itu dua variabel ini yang dapat diteliti, ada faktor lain yang dapat diteliti juga seperti ras, pengalaman, latar belakang pendidikan dll.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Fahmi, Irham. (2011). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: CV. Alfabeta  
 Imam, Gozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 21*. Edisi 7. Universitas Diponegoro

Nachrowi, Djalal, dan Hardius Usman. (2006). *Penggunaan Teknik Ekonometri*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.  
 Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

### Jurnal

Abdelzاهر, A., & Abdelzاهر, D. (2019). Women On Boards And Firm Performance In Egypt : Post The Arab, 53(1).  
 Anggraeni, G., Kristanti, Farida Titik, M., & Muslih, M. (2014). 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. *Pengaruh Intellectual Capital, Gender Diversity, Age Diversity, Dan Tenure Diversity Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan*, 3(2), 1656–1664.  
 Kartikaningdyah, E., & Putri, R. N. (2017). Pengaruh Tax Avoidance dan Board Diversity Terhadap Kinerja Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 2(2), 114–122.  
 Luh Gde Krisna Dewi, A. A. D. (2016). Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris Dan Direksi Pada Nilai Perusahaan Sektor Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2009-2013. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 16(1), 812–836. Retrieved from ojs.unud.ac.id  
 Pletzer, J. L., Nikolova, R., Kedzior, K. K., & Voelpel, S. C. (2015). Does gender matter? female representation on corporate boards and firm financial performance - A meta-analysis. *PLoS ONE*, 10(6), 1–20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0130005>  
 Puji, E., Abstrak, A., Efekindonesia, B., Kunci, K., Tujuan, P., & Fama, M. (2017). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-

2011, 4(2), 159–179.

- Ramadhani, Z. I., & Adhariani, D. (2015). Pengaruh Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan dan Efisiensi Investasi. *Simposium Nasional Akuntansi XVIII*.
- Rohail Hassan, Maran Marimuthu, S. K. J. (2015). Gender\_Jurnal\_Hassan.PDF. Malaysia: Global Business and Management Research:An International Journal Vol.7, No.2.
- Supardi, H., Suratno, H., & Suyanto. (2016). Pengaruh Current Ratio, Debt To Asset Ratio, Total Asset Turnover Dan Inflasi Terhadap Return on Asset. *JIAFE (Jurnal Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi)*, 2(2), 16–27.

**Web site**

<https://bschool.nus.edu.sg/images/CGIO/Korn-Ferry-Diversity-Scorecard-2016-Final.pdf>