

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Populasi Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan sektor Infrastruktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2020-2023. Perusahaan Infrastruktur merupakan perusahaan yang menyediakan sarana transportasi, telekomunikasi, pengairan, bangunan gedung serta fasilitas publik lainnya, yang mana sarana ini dibutuhkan untuk memenuhi berbagai kebutuhan dasar manusia baik itu kebutuhan ekonomi maupun kebutuhan sosial. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data skunder berupa laporan tahunan (*annual report*) perusahaan yang dipublikasikan di *website* perusahaan, *Website* Bursa efek Indonesia, maupun publikasi lain yang membantu penelitian ini.

Perusahaan yang Infrastruktur yang terdaftar di Bursa EfeK Indonesia hingga saat ini berjumlah 69 perusahaan, yang mana dari 69 perusahaan tersebut diambil sampel menggunakan teknik *non probability*, di mana tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk berpartisipasi dalam penelitian. Hal ini dikarenakan adanya perusahaan yang tidak memenuhi kriteria dari penelitian ini.

4.2. Analisis Hasil penelitian

Bersadarkan apa yang telah dijelaskan pada BAB sebelumnya, metode penelitian, metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat yaitu: Komite Audit (X1), Kepemilikan Institusional (X2), Gender Diversity Dewan Direksi (X3), gender Diversity dewan Komisaris (X4), Age Diversity Dewan Direksi (X5), Age Diversity dewan Komisaris (X6) terhadap Kinerja Keuangan yang diukur dengan *Return On Asset* (Y) Pada perusahaan infrastruktur yang terdaftar di Bursa Efek

Indonesia periode 2020-2023. Analisis data dimulai dengan cara mengumpulkan seluruh laporan tahunan (annual report) perusahaan yang menjadi sampel kemudian seluruh data yang diperlukan untuk menggambarkan variabel independen dan variabel dependen yang ada di dalam laporan tersebut diolah menggunakan program Microsoft Excel dan kemudian di input kedalam program *software* SPSS V26 *For Windows* untuk kemudian hasil dari penelitian data tersebut dapat diambil kesimpulan.

4.3. Hasil Analisis Data

4.3.1. Uji Analisis Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif digunakan untuk memperhatikan jumlah data (N) yang digunakan dalam penelitian ini dan menunjukkan nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi dari variabel Komite Audit (X1), Kepemilikan Institusional (X2), Gender Diversity Dewan Direksi (X3), gender Diversity dewan Komisaris (X4), Age Diversity Dewan Direksi (X5), Age Diversity dewan Komisaris (X6) terhadap Kinerja Keuangan Ynag diukur dengan *Return On Asset* (Y). Variabel-variabel tersebut akan diuji secara deskriptif dengan masing-masing variabel penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Sebelum Outliers Data

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komite Audit	184	2,00	5,00	3,0978	,48043
Kepemilikan Istitusional	184	,00	8,98	,7270	,90996
Gender Diversity Dewan Komisaris	184	,00	,50	,0731	,14630
Gender Diversity Dewan Direksi	184	,00	1,00	,1327	,19342
Age Diversity Dewan Komisaris	184	,00	1,50	,1102	,21706
Age Diversity Dewan Direksi	184	,00	1,00	,1871	,22893

Kinerja Keuangan	184	,00	33,11	,3872	2,62656
Valid N (listwise)	184				

Sumber: Data diolah dengan SPSS,2024.

Berdasarkan table 4.1 di atas dapat dilihat bahwa perhitungan statistic deskriptif pada perusahaan sektor kesehatan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama tahun 2020-2023 sebanyak 184 data yang di dapatkan dari 46 perusahaan sampel dikalikan dengan 4 (empat) tahun penelitian. Kesimpulan dari hasil statistic deskriptif di atas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Komite audit (X1) Memiliki nilai minimum 2,00 dan nilai maksimum sebesar 5,00. Meannya adalah 3,0978 dan standar deviasinya 0,48043
2. Variabel Kepemilikan Institusional (X2) Memiliki nilai minimum 0,00 dan nilai maksimum sebesar 8,98. Meannya adalah 0,7270 dan standar deviasinya 0,90996
3. Variabel Gender Diversity Dewan Komisaris (X3) Memiliki nilai minimum 0,00 dan nilai maksimum sebesar 0,50. Meannya adalah 0,0731 dan standar deviasinya 0,14630
4. Variabel Gender Diversity Dewan Direksi (X4) Memiliki nilai minimum 0,00 dan nilai maksimum sebesar 1,00 Meannya adalah 0,1327 dan standar deviasinya 0,19342
5. Variabel Age Diversity Dewan Komisaris (X5) Memiliki nilai minimum 0,00 dan nilai maksimum sebesar 1,50. Meannya adalah 0,1102 dan standar deviasinya 0,21706
6. Variabel Age Diversity Dewan Direksi(X6) Memiliki nilai minimum 0,00 dan nilai maksimum sebesar 1,00. Meannya adalah 0,11871 dan standar deviasinya 0,22893
7. Variabel Kinerja Keuangan (Y) Memiliki nilai minimum 0,00 dan nilai maksimum sebesar 33,11. Meannya adalah 0,3872 dan standar deviasinya 2,62656

Data yang digunakan untuk menguji statistik deskriptif di atas adalah sebanyak 184 data. Data tersebut menunjukkan adanya data outliers pada beberapa variabel

yang digunakan dalam penelitian. Data outliers merupakan data yang nilainya terlalu jauh dari rata-rata dan biasanya akan mengakibatkan tidak normalnya distribusi data serta mengakibatkan hasil penelitian menjadi bias sehingga dapat mengakibatkan kesalahan interpretasi dan data tersebut perlu dihapus. Ghozali (2021) menyatakan bahwa outlier dapat menyebabkan bias pada hasil analisis dan menurunkan validitas model. Oleh karena itu, ia merekomendasikan identifikasi dan penanganan outlier sebagai langkah awal sebelum melakukan analisis statistik. Setelah melakukan penghapusan data yang terlalu jauh dari rata-rata didapatkan sampel (N) sebanyak 147 data. Berdasarkan eliminasi data tersebut dihasilkan nilai statistik deskriptif yang baru, dan dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Tabel 4. 2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Sesudah Outliers Data

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komite Audit	147	2,00	5,00	3,1156	,53015
Kepemilikan Institusional	147	,00	8,98	,7430	1,00297
Gender Diversity Dewan Komisaris	147	,00	,50	,0780	,14909
Gender Diversity Dewan Direksi	147	,00	1,00	,1433	,20341
Age Diversity Dewan Komisaris	147	,00	1,50	,1172	,22051
Age Diversity Dewan Direksi	147	,00	1,00	,1889	,20965
Kinerja Keuangan	147	,00	,11	,0340	,02895
Valid N (listwise)	147				

Sumber: Data diolah dengan SPSS,2024.

Tabel 4.2 di atas menunjukkan nilai statistic deskriptif dari perusahaan sektor infrastruktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2020-2023, menggunakan 147 data yang bebas dari eliminasi dengan hasil berikut:

1. Variabel Komite audit (X1) Memiliki nilai minimum 2,00 dan nilai maksimum sebesar 5,00. Meannya adalah 3,1156 dan standar deviasinya 0,53015

2. Variabel Kepemilikan Institusional (X2) Memiliki nilai minimum 0,00 dan nilai maksimum sebesar 8,98 Meannya adalah 0,7430 dan standar deviasinya 1,00297
3. Variabel Gender Diversity Dewan Komisaris (X3) Memiliki nilai minimum 0,00 dan nilai maksimum sebesar 0,50 Meannya adalah 0,0780 dan standar deviasinya 0,14909
4. Variabel Gender Diversity Dewan Direksi(X4) Memiliki nilai minimum 0,00 dan nilai maksimum sebesar 1,00 Meannya adalah 0,1433 dan standar deviasinya 0,20341
5. Variabel Age Diversity Dewan Komisaris (X5) Memiliki nilai minimum 0,00 dan nilai maksimum sebesar 1,50 Meannya adalah 0,1172 dan standar deviasinya 0,22051
6. Variabel Age Diversity Dewan Direksi (X6) Memiliki nilai minimum 0,00 dan nilai maksimum sebesar 1,00 Meannya adalah 0,18889 dan standar deviasinya 0,20965
7. Variabel Kinerja Keuangan (Y) Memiliki nilai minimum 0,00 dan nilai maksimum sebesar 0,11 Meannya adalah 0,0340 dan standar deviasinya 0,02895

4.3.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum menjelaskan hasil dari analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan pengujian uji asumsi klasik, yang mana uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang wajib dilakukan pada analisis regresi linear berganda. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah data telah memenuhi asumsi klasik yang ditetapkan dan untuk menghindari terjadinya pembiasan.

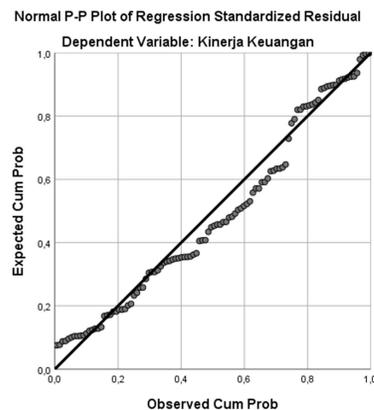
a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji residual sebuah model regresi, variabel bebas, variabel tergantung atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Syarat dalam suatu model regresi adalah harus terjadi normalitas, sehingga tidak menimbulkan kebiasaan dan ketidak konsistenan nilai prediksi yang diperoleh

(Ikhsan, 2021). Hasil dari uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Probability Plot yang merupakan metode pendeteksian sehingga pengambilan keputusan didasarkan pemahaman peneliti.

Hasil dari uji normalitas menggunakan metode *probability plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 4. 1 Hasil Pengujian Uji Normalitas



Sumber: Data diolah dengan SPSS,2024.

Metode Probability Plot disimpulkan bahwa suatu model dinyatakan normal apabila titik-titik residual menyebar diantara garis diagonal, dilihat pada gambar diatas bahwa titik-titik yang tersebar secara keseluruhan mendekati garis diagonal. Selanjutnya untuk memperjelas hasil dari uji normalitas, peneliti melakukan uji menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov yang dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

Tabel 4.3 Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		147
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	,02659477

Most Extreme	Absolute	,066
Differences	Positive	,066
	Negative	-,059
Test Statistic		,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah dengan SPSS,2024.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 4.3 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai probabilitas $> \alpha$ dimana nilai Asymp.Sig (2-tailed) adalah sebesar 0,200 atau lebih besar dari nilai alpha yaitu 0,05 maka dapat dikatakan nilai residual dari data penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Syarat dalam suatu model regresi linear berganda adalah harus terbebas dari multikoleniaritas (Ikhsan,2021). Terdapat dua metode yang dapat digunakan untuk mendeteksi multikoleniaritas yaitu menggunakan metode Tolerance dan VIF. Pengambilan keputusan menggunakan kedua metode tersebut didasarkan pada kriteria pengujian berikut ini :

1. Tolerance : Jika nilai Tolerance $< 0,1$ maka terdapat multikoleniaritas dan jika nilai Tolerance $> 0,1$ maka tidak terdapat multikoleniaritas
2. VIF : Jika nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikoleniaritas dan jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikoleniaritas

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan yang telah dijelaskan, maka hasil penjelasan dari uji multikoleniaritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Uji Multikolinearitas

		Coefficients^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Komite Audit	,913	1,095
	Kepemilikan Institusional	,914	1,094
	Gender Diversity Dewan Komisaris	,810	1,234
	Gender Diversity Dewan Direksi	,898	1,113
	Age Diversity Dewan Komisaris	,833	1,201
	Age Diversity Dewan Direksi	,884	1,131

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan

Sumber: Data diolah dengan SPSS,2024.

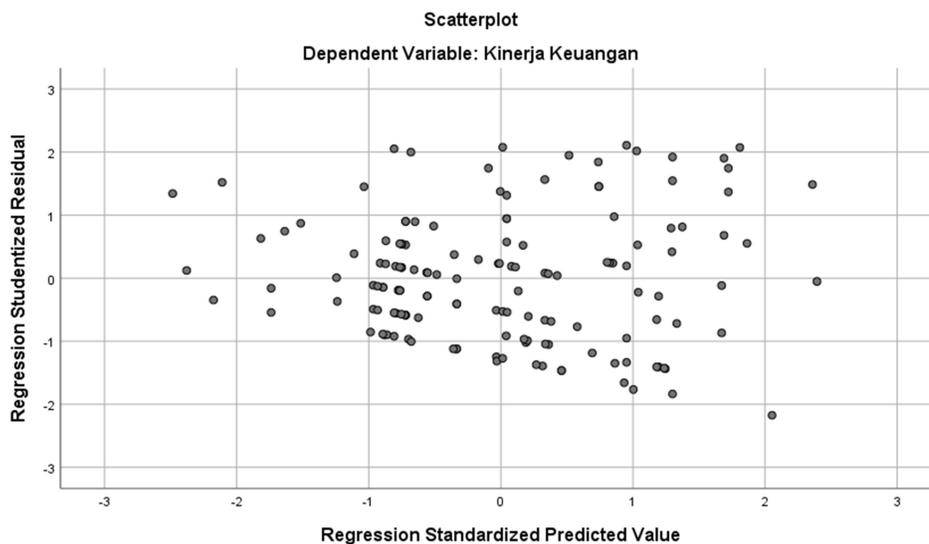
Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pada variabel Komite Audit (X1) memiliki nilai VIF sebesar $1,095 < 10$, Kapemilikan Institusional (X2) memiliki nilai VIF sebesar $1,094 < 10$, variabel Gender diversity dewan Komisaris (X3) memiliki nilai VIF sebesar $1,234 < 10$, variabel Gender diversity dewan direksi (X4) memiliki nilai VIF sebesar $1,113 < 10$, variabel Age diversity dewan Komisaris (X5) Memiliki nilai VIF sebesar $1,201 < 10$, dan variabel Age diversity dewan Komisaris (X6) Memiliki nilai VIF sebesar $1,131 < 10$. Berdasarkan hal ini maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak terjadi masalah multikolenieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Ikhsan (2021) menyatakan bahwa uji heterokedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah jika

tidak terjadi ketidaksamaan (homokedastisitas). Hasil dari uji heterokedastisitas menggunakan metode scatter plot dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 4. 2 Hasil Pengujian Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah dengan SPSS,2024.

Berdasarkan gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak, dengan demikian residual dinyatakan homogeny sehingga asumsi heterokedastisitas terpenuhi atau tidak ada gejala heterokedasitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (time series) atau ruang (*cross section*) (Ikhsan, 2021). Penelitian ini menggunakan data panel yaitu gabungan antara time series dan cross section. Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk mendeteksi autokorelasi, salah satunya adalah uji Run yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun hasil dari uji autokorelasi menggunakan metode uji Run dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Autokorelasi (Run Test)

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-,00127
Cases < Test Value	73
Cases >= Test Value	73
Total Cases	146
Number of Runs	64
Z	-1,661
Asymp. Sig. (2-tailed)	,097
a. Median	

Sumber: Data diolah dengan SPSS,2024.

Tabel 4.5 memperlihatkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,097 lebih besar dari nilai alpha yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi pada data penelitian ini.

4.3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2011) analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis regresi merupakan salah satu metode untuk menentukan hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel-variabel lainnya. Analisis regresi linear berganda merupakan suatu model dimana variabel terikat tergantung pada dua atau lebih variabel bebas. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ikhsan, 2021). Berdasarkan output dari *software SPSS V26 for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,015	,015		1,054	,294
	Komite Audit	,004	,004	,079	,968	,335
	Kepemilikan Institusional	-,004	,002	-,144	-1,769	,079
	Gender Diversity Dewan Komisaris	-,047	,017	-,242	-2,805	,006
	Gender Diversity Dewan Direksi	,023	,012	,165	2,014	,046
	Age Diversity Dewan Komisaris	-,005	,011	-,037	-,433	,665
	Age Diversity Dewan Direksi	,048	,011	,351	4,253	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan
Sumber: Data diolah dengan SPSS,2024.

Keterangan :

X1 : Komite Audit

X2 : Kepemilikan Institusional

X3 : Gender Diversity Dewan Komisaris

X4 : Gender Diversity Dewan Direksi

X5 : Age Diversity Dewan Komisaris

X6 : Age Diversity Dewan Direksi

Y : Kinerja Keuangan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda table 4.6 dapat dijelaskan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,015 + 0,004 (X1) - 0,004 (X2) - 0,047(X3) + 0,023 (X4) - 0,005 (X5) - 0,048(x6)$$

Simpulan dari persamaan linear berganda tersebut adalah:

1. Konstanta sebesar 0,015 (positif) menyatakan bahwa tanpa ada pengaruh dari keenam variabel independent dan faktor lain, maka variabel return on assets (Y) pada perusahaan sektor Infrastruktur sebesar 0,015 satuan.
2. Koefisien variabel Komite Audit (X1) sebesar 0,004 mengindikasikan bahwa X1 memiliki hubungan positif nilainya tetap dan X1 mengalami kenaikan sebesar satuan, maka *return on asset* akan mengalami peningkatan sebesar 0,004 dengan asumsi variabel lainnya tetap dengan nol
3. Koefisien variabel Kepemilikan Institusional (X2) sebesar -0,004 mengindikasikan bahwa X2 memiliki hubungan negatif dengan *return on asset*. Hal ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan X2 mengalami kenaikan satu satuan, maka *return on asset* akan mengalami penurunan sebesar 0,004 dengan asumsi variabel lainnya tetap sama dengan nol.
4. Koefisien regresi variabel gender diversity dewan Komisaris (X3) sebesar -0,047 mengindikasikan bahwa X3 memiliki hubungan negatif dengan *return on asset*. Hal ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan X3 mengalami kenaikan satu satuan, maka *return on asset* akan mengalami penurunan sebesar 0,047 dengan asumsi variabel lainnya tetap sama dengan nol.
5. Koefisien variabel Gender Diversity Dewan Direksi (X4) sebesar 0,023 mengindikasikan bahwa X4 memiliki hubungan positif nilainya tetap dan X4 mengalami kenaikan sebesar satuan, maka *return on asset* akan mengalami peningkatan sebesar 0,023 dengan asumsi variabel lainnya tetap dengan nol
6. Koefisien regresi variabel Age diversity dewan Komisaris (X5) sebesar -0,005 (positif) mengindikasikan bahwa X5 memiliki hubungan negatif dengan *return on asset*. Hal ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan X5 mengalami kenaikan satu satuan, maka *return on asset* akan mengalami penurunan sebesar 0,005 dengan asumsi variabel lainnya tetap sama dengan nol.

7. Koefisien variabel Age Diversity Dewan Direksi (X6) sebesar -0,048 mengindikasikan bahwa X6 memiliki hubungan negatif dengan *return on asset*. Hal ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan X6 mengalami kenaikan satu satuan, maka *return on asset* akan mengalami penurunan sebesar 0,048 dengan asumsi variabel lainnya tetap sama dengan nol.

4.3.4. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan uji yang dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh antar variabel serta untuk membuktikan hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini :

a. Uji F

Uji F dilakukan untuk membuktikan apakah secara bersama-sama (Keseluruhan) variabel bebas (independen) berpengaruh terhadap variabel terikat (khsan, 2021). Menurut Ghozali (2011) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen, pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05. Berdasarkan kriteria pengujian didapatkan hasil uji F yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 7 Hasil pengujian Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,019	6	,003	4,309	,001 ^b
	Residual	,103	140	,001		
	Total	,122	146			

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan

b. Predictors: (Constant), Age Diversity Dewan Direksi, Age Diversity Dewan Komisaris, Gender Diversity Dewan Direksi, Kepemilikan Institusional, Komite Audit, Gender Diversity Dewan Komisaris

Sumber: Data diolah dengan SPSS,2024

Tabel 4.7 hasil uji F di atas menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dimana Nilai Sig $0,001 < 0,005$ Nilai f hitung = $4,309 > F$ table 2,23. Hal ini membuktikan bahwa variabel Komite Audit, Kepemilikan Institusional, *Gender Diversity* Dewan Komisaris, *Gender Diversity* Dewan Direksi, *Age Diversity* Dewan Komisaris, *Age Diversity* Dewan Direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan (*return on asset*) maka H1 diterima.

b. Uji t

Menurut Ikhsan (2021) Uji t dilakukan untuk membuktikan apakah secara individu variabel bebas (independen) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen). Kriteria pengujian uji t dapat didasari oleh nilai statistik uji t atau nilai probabilitas (P-Value). Menurut Ghozali (2011) uji statistik digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil dari uji t yang dilakukan untuk data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,015	,015		1,054	,294
	Komite Audit	,004	,004	,079	,968	,335
	Kepemilikan Institusional	-,004	,002	-,144	-1,769	,079
	Gender Diversity Dewan Komisaris	-,047	,017	-,242	-2,805	,006
	Gender Diversity Dewan Direksi	,023	,012	,165	2,014	,046
	Age Diversity Dewan Komisaris	-,005	,011	-,037	-,433	,665
	Age Diversity Dewan Direksi	,048	,011	,351	4,253	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan

Sumber: Data diolah dengan SPSS,2024

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui nilai $t_{tabel} = t(a/2 \text{ i } n-k-1) = t(0,05/2 : 77-6-1) = 0,025 : 140 = 1,977$. Dari table di atas dapat diketahui signifikansi dan nilai t secara parsial adalah sebagai berikut :

1. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan Komite Audit (X1) terhadap Kinerja Keuangan (Y) adalah $0,294 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,968 <$ nilai $t_{tabel} 1,977$, maka H2 ditolak. Nilai t_{hitung} menunjukkan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Komite Audit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.
2. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan Kepemilikan Institusional (X2) terhadap Kinerja Keuangan (Y) adalah $0,335 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} -1,756 <$ nilai $t_{tabel} 1,977$, maka H3 ditolak. Nilai t_{hitung} menunjukkan nilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Kepemilikan Institusional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.
3. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan Gender Diversity Dewan Komisaris (X3) terhadap Kinerja Keuangan (Y) adalah $0,006 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} -2,850 <$ nilai $t_{tabel} 1,977$, maka H4 ditolak. Nilai t_{hitung} menunjukkan nilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Gender Diversity Dewan Komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.
4. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan Gender Diversity Dewan Direksi (X4) terhadap Kinerja Keuangan (Y) adalah $0,046 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,014 >$ nilai $t_{tabel} 1,977$, maka H5 diterima. Nilai t_{hitung} menunjukkan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Gender Diversity Dewan Direksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.
5. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan Gender Age Diversity Dewan Komisaris (X5) terhadap Kinerja Keuangan (Y) adalah $0,665 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} -0,433 <$ nilai $t_{tabel} 1,977$, maka H6 ditolak. Nilai t_{hitung} menunjukkan nilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Age Diversity Dewan Komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.

6. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan Age Diversity Dewan Direksi (X6) terhadap Kinerja Keuangan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,253 >$ nilai $t_{tabel} 1,977$, maka H7 diterima. Nilai t_{hitung} menunjukkan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Age Diversity Dewan Direksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t dapat diringkas dalam table berikut:

Tabel 4. 9 Ringkasan Hasil Uji Hopotesis

Kode	Hipotesis	Hasil
H1	Good Corporate Governance, Gender Diversity, dan Age Diversity Berpengaruh Terhadap Kinerja Keuangan	Diterima
H2	Komite Audit Berpengaruh Terhadap Kinerja Keuangan	Ditolak
H3	Kepemilikan Institusional Berpengaruh Terhadap Kinerja Keuangan	Ditolak
H4	Gender Diversity Dewan Komisaris Berpengaruh Terhadap Kinerja Keuangan	Ditolak
H5	Gender Diversity Dewan Direksi Berpengaruh Terhadap Kinerja Keuangan	Diterima
H6	Age Diversity Dewan Komisaris Berpengaruh Terhadap Kinerja Keuangan	Ditolak
H7	Age Diversity Dewan Direksi Berpengaruh Terhadap Kinerja Keuangan	Diterima

Sumber : Data diolah, 2024

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas (independen) secara keseluruhan terhadap variabel terikat (dependen). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1. Jika koefisien determinasi menunjukkan angka nol maka variabel bebas tidak berhubungan dan tidak

mempengaruhi variabel terikatnya. Jika koefisien determinasi semakin mendekati angka 1 (satu), maka variabel terikatnya semakin berhubungan dan berpengaruh dengan variabel bebasnya (Ikhsan, 2021). Menurut Ghazali (2011) bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang telah diuji menggunakan *Software SPSS V26 for windows* dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,395 ^a	,156	,120	,02716

a. Predictors: (Constant), Age Diversity Dewan Direksi, Age Diversity Dewan Komisaris, Gender Diversity Dewan Direksi, Kepemilikan Institusional, Komite Audit, Gender Diversity Dewan Komisaris

b. Dependent Variable: Kinerja Keuangan

Sumber: Data diolah dengan SPSS,2024

Kesimpulan dari Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,120. Maka besarnya persentase pengaruh Komite Audit, Kepemilikan Institusional, Gender Diversity Dewan Direksi, Gender Diversity Dewan Komisaris, Age Diversity Dewan Direksi, dan Age Diversity Dewan Komisaris adalah sebesar 12% dan dikategorikan lemah karena lebih rendah dari 0,33 sedangkan nilai 88% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.4.Pembahasan

Berdasarkan dengan judul penelitian ini yaitu ‘pengaruh Good Corporate Governance, Gender Diversity, dan Age Diversity terhadap Kinerja Keuangan pada sektor Infrastruktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2020-2023” penelitian ini menguji 6 (enam) hipotesis. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis

yang dilakukan menggunakan Software SPSS V26 For Windows maka dapat dijelaskan pengaruh setiap variabel X terhadap Variabel Y seperti berikut :

a. Pengaruh Good Corporate Governance, Gender Diversity dan Age Diversity Terhadap Kinerja Keuangan

Hasil penelitian uji f pada table 4.7. menunjukkan bahwa Good Corporate Governance, Gender Diversity dan Age Diversity Terhadap Kinerja Keuangan adalah Nilai Sig $0,001 < 0,005$ Nilai f hitung $= 4,309 > F$ table 2,23 berpengaruh terhadap kinerja keuangan sktor Infrastruktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2020-2023. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka (H1) yakni Good Corporate Governance, Gender Diversity dan Age Diversity berpengaruh terhadap kinerja keuangan diterima.

Ketiga faktor ini memengaruhi efisiensi, inovasi, reputasi, dan daya saing perusahaan. Hal ini pada gilirannya dapat meningkatkan profitabilitas, pertumbuhan pendapatan, dan nilai perusahaan di mata investor. Perusahaan yang mampu mengintegrasikan GCG, gender diversity, dan age diversity secara efektif cenderung memiliki keunggulan kompetitif yang lebih kuat, yang tercermin dalam kinerja keuangan. perusahaan yang berhasil menerapkan GCG, gender diversity, dan age diversity memiliki keunggulan kompetitif yang kuat. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk tidak hanya bertahan di pasar, tetapi juga tumbuh secara berkelanjutan dengan kinerja keuangan yang lebih baik. Tata kelola yang baik dan tim yang beragam membantu meminimalkan pemborosan dan meningkatkan efisiensi. Produk dan layanan yang lebih relevan dengan pasar, ditambah dengan reputasi positif, menarik lebih banyak pelanggan. Kepercayaan investor terhadap perusahaan dengan GCG yang kuat, keragaman gender, dan usia yang optimal akan mendorong kenaikan harga saham dan kapitalisasi pasar.

b. Pengaruh Komite Audit Terhadap Kinerja Keuangan

Hasil Penelitian uji t pada table 4.8 menunjukkan bahwa Komite Audit (X1) terhadap Kinerja Keuangan (Y) adalah $0,294 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,968 < \text{nilai } t_{tabel} 1,977$, Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel Komite Audit (X1) tidak

berpengaruh terhadap kinerja keuangan pada perusahaan sektor Infrastruktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2020-2023. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka (H2) yakni Komite Audit berpengaruh terhadap kinerja keuangan ditolak.

Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa Komite Audit secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Return On Asset (ROA). Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak atau sedikitnya anggota komite audit belum tentu meningkatkan kinerja keuangan. Hal ini disebabkan keterbatasan tugas dan wewenang dari komite audit sebagai badan yang mengawasi kebijakan manajemen serta menilai informasi yang disajikan dalam laporan keuangan belum efisien. Namun, semua kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan perusahaan berada di tangan dewan direksi sehingga peningkatan kinerja keuangan perusahaan juga dipengaruhi oleh kebijakan operasional yang diambil dan dijalankan oleh dewan direksi. Sebagian besar komite Audit terdiri dari pejabat publik serta tokoh masyarakat, yang belum tentu memiliki keahlian dalam konteks manajemen perusahaan. Mereka juga menjabat sebagai komisaris dan direksi di perusahaan lain, baik perusahaan bersangkutan maupun perusahaan lain (Eksandy, 2018). Sehingga hal tersebut mengindikasikan bahwa keandalan kinerja komite audit kurang maksimal, sehingga belum mempengaruhi kinerja perusahaan. Dengan adanya kendala tersebut menyebabkan peran komite audit belum efektif sehingga tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fharaswati (2020) yang menunjukkan bahwa komite audit secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan dan tidak sejalan dengan penelitian (Febrina dan Sri, 2022) menunjukkan bahwa Komite Audit berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Hasil penelitian ini dapat terjadi karena semakin banyak jumlah Komite Audit maka akan semakin banyak pula pengendalian dan pengawasan yang dilakukan, hal tersebut akan banyak mempertimbangkan keputusan dari Komite Audit yang berasal dari pendidikan yang berbeda-beda. Kemungkinan yang dapat mempengaruhi menurunnya

nilai ROA karena penambahan Komite Audit adalah tidak semua Komite Audit mempunyai keahlian dibidang akuntansi dan keuangan, sehingga mempengaruhi pengawasan terhadap laporan keuangan. Komite audit biasanya tidak terlibat dalam pengambilan keputusan strategis, seperti ekspansi bisnis, investasi baru, atau pengelolaan efisiensi operasional, yang lebih langsung berdampak pada kinerja keuangan perusahaan. Kinerja keuangan perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor lain, seperti kondisi pasar, manajemen operasional, inovasi produk, dan efisiensi biaya. Peran komite audit biasanya hanya berkontribusi pada aspek pelaporan dan pengendalian risiko, bukan faktor-faktor utama tersebut.

c. Pengaruh Kepemilikan Institusional Terhadap Kinerja Keuangan

Hasil Penelitian uji t pada table 4.8 menunjukkan bahwa nilai signifikan Kepemilikan Institusional (X2) terhadap Kinerja Keuangan (Y) adalah $0,335 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} -1,756 < \text{nilai } t_{tabel} 1,977$, maka H3 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepemilikan Institusional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Return On Asset* (ROA).

Hal ini disebabkan kepemilikan institusional memiliki resiko yang tinggi serta ikut sertanya pemilik mayoritas institusi dalam mengendalikan perusahaan sehingga menimbulkan celah untuk bertindak sesuai dengan kepentingannya walaupun harus mengorbankan kepentingan pemilik minoritas yang akhirnya hanya menguntungkan pemegang saham mayoritas. Resiko yang tinggi ini timbul sebagai akibat dari penempatan sejumlah dana yang besar pada perusahaan yang bersangkutan (Anjarsari 2022)

Kepemilikan institusional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan, dikarenakan pemilik saham institusional hanya menjadi salah satu aspek pengawasan manajemen pada perusahaan dalam mengambil keputusan dan strategi dalam menjalankan keputusan dari dewan direksi. Dengan demikian perusahaan harus menaikan kepemilikan saham oleh pihak institusi, jadi ketika kepemilikan saham oleh pihak institusi itu meningkat akan menimbulkan usaha

pengawasan yang lebih besar sehingga dapat mengurangi perilaku yang kurang baik terhadap manajemen atas dan semakin besar pula kekuatan suara saat memilih keputusan ekonomi serta dorongan untuk mengoptimalkan nilai perusahaan keberadaan kepemilikan institusional yang besar dalam sebuah perusahaan membuat intervensi terhadap kinerja manajemen menjadi besar, sehingga membuat manajemen merasa terikat dan ruang gerak pengelola menjadi terbatas. Keterbatasan ruang gerak tersebut akan mendorong manajemen melakukan kegiatan disfungsional, sehingga dengan keberadaan pihak institusional yang terlalu besar dalam perusahaan perbankan, dapat berdampak negatif kinerja perusahaan. Selain itu, ada kemungkinan pengawasan oleh pihak institusi kurang efektif, sehingga dibutuhkan pengawasan oleh pihak eksternal seperti auditor. Hal ini membuat perusahaan mengeluarkan biaya ekstra yaitu biaya keagenan dalam memonitoring kinerja pengelola. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Septiana, Hidayat & Sulasmiyati 2016) bahwa kepemilikan institusional secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Return On Asset* (ROA). Tidak semua institusi pemilik saham aktif terlibat dalam pengawasan atau pengambilan keputusan strategis perusahaan. Jika mereka hanya berfungsi sebagai investor tanpa memberikan kontribusi strategis, dampaknya terhadap kinerja keuangan bisa minimal. Institusi biasanya tidak terlibat langsung dalam operasi perusahaan sehari-hari. Pengaruh mereka lebih bersifat strategis dan tata kelola, sehingga dampaknya terhadap kinerja keuangan mungkin tidak terlihat dalam jangka pendek. Tidak semua institusi memiliki kemampuan atau niat yang sama dalam mendorong praktik tata kelola yang baik. Institusi yang tidak proaktif atau memiliki keterbatasan sumber daya untuk memantau perusahaan cenderung memberikan pengaruh yang kecil terhadap kinerja keuangan. Akan tetapi tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Leatemala, Mangantar, and Rogi 2019) yang menyatakan Kepemilikan Institusional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan perusahaan. Adanya kepemilikan oleh investor institusional akan mendorong peningkatan pengawasan yang lebih optimal terhadap kinerja manajemen,

karena kepemilikan saham mewakili suatu sumber kekuasaan yang dapat digunakan untuk mendukung atau sebaliknya terhadap kinerja manajemen. Semakin besar kepemilikan oleh institusi keuangan maka akan semakin besar kekuatan suara dan dorongan institusi keuangan untuk mengawasi manajemen dan akibatnya akan memberikan dorongan yang lebih besar untuk mengoptimalkan nilai perusahaan sehingga kinerja keuangan perusahaan juga akan meningkat.

d. Pengaruh Gender Diversity Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Keuangan

Hasil Penelitian uji t pada table 4.8 menunjukkan bahwa nilai signifikan Gender Diversity Dewan Komisaris (X3) terhadap Kinerja Keuangan (Y) adalah $0,006 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} -2,850 < \text{nilai } t_{tabel} 1,977$, Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel Gender Diversity Dewan Direksi (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan pada perusahaan sektor Infrastruktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2020-2023. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka (H4) yakni Gender Diversity Dewan Komisaris berpengaruh terhadap kinerja keuangan ditolak.

Hal ini berarti menunjukkan bahwa gender dalam jajaran dewan komisaris bukan merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan. Keberagaman gender dalam dewan mungkin hanya sebagai formalitas atau pemenuhan regulasi, tanpa diiringi kebijakan yang benar-benar mendukung inklusi dan partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Jika keberagaman gender tidak disertai dengan pemberdayaan nyata, dampaknya pada kinerja keuangan pun akan minim. Hal ini disebabkan karena tugas pokok anggota dewan komisaris laki-laki dan perempuan pada hakekatnya sama, dan pemilian peran sosial laki-laki dan perempuan hanya muncul sebagai konsekuensi dari kebiasaan, sosialisasi, budaya, dan keturunan. Keberagaman gender dalam perusahaan sendiri di Indonesia saat ini belum diatur dalam regulasi yang dapat menentukan berapa persen kedudukan wanita dalam manajemen puncak perusahaan keberagaman di tingkat dewan komisaris saja mungkin belum cukup untuk mengubah dinamika perusahaan secara keseluruhan.

Jika keberagaman gender tidak tercermin di seluruh level organisasi, pengaruh keberagaman di dewan komisaris bisa terbatas. Penelitian menunjukkan bahwa inklusi gender di seluruh tingkat manajemen bisa berdampak lebih besar daripada sekadar keberagaman di dewan komisaris. Semakin tingginya keberadaan gender diversity pada dewan komisaris tidak membawa perspektif yang berbeda. Perusahaan dengan tingkat keragaman gender yang lebih tinggi tidak selalu memperoleh kinerja keuangan yang lebih tinggi karena keragaman gender yang muncul dalam jajaran dewan komisaris mungkin lebih mudah dijelaskan dari perspektif sosiologis dibandingkan perspektif ekonomi. Dewan komisaris bertugas mengawasi kebijakan dan strategi perusahaan, bukan menjalankan atau mengeksekusi kebijakan tersebut. Dengan demikian, meskipun keberagaman gender di dewan komisaris dapat meningkatkan kualitas pengawasan, dampaknya terhadap kinerja keuangan sering kali tidak langsung atau sulit diukur, kinerja keuangan perusahaan lebih banyak dipengaruhi oleh keputusan dan tindakan manajemen (direksi) yang bertanggung jawab atas pengelolaan operasional sehari-hari. Peran komisaris, termasuk keberagamannya, hanya dapat memengaruhi manajemen secara tidak langsung melalui pengawasan. Dalam beberapa budaya atau sistem regulasi, peran dewan komisaris mungkin lebih simbolis daripada substantif. Jika dewan komisaris tidak aktif memengaruhi kebijakan atau keputusan strategis, keberagaman gender mereka tidak akan banyak berkontribusi pada kinerja keuangan. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Anjarsari (2022) mengukur tentang keberagaman gender pada anggota dewan komisaris dan dewan direksi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan yang diukur dengan ROA. Jumlah dewan komisaris dan dewan direksi perempuan masih terlalu sedikit jika dibandingkan dengan jumlah dewan komisaris dan dewan direksi laki-laki. Sehingga sulit untuk mengukur apakah posisi perempuan pada anggota dewan tersebut hanya dikarenakan faktor keluarga saja atau memang karena kompetensinya yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hassan (2015) yang menyatakan bahwa keragaman dalam dewan

komisaris tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Puspita 2024) yang menyatakan bahwa Gender diversity Dewan Komisaris berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Keuangan. Selain itu, nilai koefisien regresi variabel gender wanita dewan komisaris menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang searah antara pengaruh gender wanita dewan komisaris dengan kinerja keuangan, jika pengaruh gender wanita dewan komisaris meningkat satu satuan maka kinerja keuangan juga mengalami peningkatan. Semakin tinggi gender wanita dewan komisaris di dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja keuangan perusahaan tersebut tim yang lebih beragam, termasuk dalam aspek gender, cenderung lebih inovatif. keberagaman gender dalam dewan komisaris mendorong diskusi yang lebih kaya dan inklusif, di mana ide-ide baru dapat muncul dan diterapkan.

e. Pengaruh Gender Diversity Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan

Hasil Penelitian uji t pada table 4.8 menunjukkan bahwa nilai signifikan Gender Diversity Dewan Direksi (X4) terhadap Kinerja Keuangan (Y) adalah $0,046 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,014 > \text{nilai } t_{tabel} 1,977$, Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel Gender Diversity Dewan Direksi (X4) Berpengaruh terhadap kinerja keuangan pada perusahaan sektor Infrastruktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2020-2023. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka (H5) yakni Gender Diversity Dewan Direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan diterima.

Dengan adanya keberagaman gender, dewan direksi mampu menghasilkan keputusan yang lebih komprehensif dan mempertimbangkan berbagai sudut pandang. Laki-laki dan perempuan cenderung memiliki pendekatan yang berbeda dalam hal analisis risiko, pemecahan masalah, dan strategi bisnis. Keberagaman gender membantu menciptakan budaya kerja yang lebih inovatif. Ketika perspektif dan pengalaman yang berbeda berkumpul, organisasi lebih mampu memunculkan ide-ide baru dan solusi kreatif terhadap masalah-masalah bisnis yang kompleks, dewan direksi yang lebih beragam secara gender sering kali lebih hati-hati dalam mengambil risiko. Pendekatan yang lebih seimbang ini dapat membantu perusahaan menghindari

keputusan berisiko tinggi yang dapat merugikan keuangan. Investor yang mengutamakan *Environmental, Social, and Governance* (ESG) cenderung lebih tertarik pada perusahaan dengan keberagaman gender yang lebih tinggi di dewan, keberagaman gender dapat menciptakan dinamika yang lebih sehat di dewan direksi, dengan meningkatkan komunikasi, kerja sama, dan pengambilan keputusan yang lebih transparan hal ini berkontribusi pada peningkatan efisiensi dalam tata kelola perusahaan, yang dapat berdampak pada hasil keuangan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eliya dan Suprpto (2022) yang menyatakan bahwa adanya hubungan signifikan positif antara representasi wanita terhadap kinerja keuangan ini menggambarkan bahwa kehadiran dewan direksi wanita di suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan gender yang berbeda cenderung membawa perspektif dan pendekatan yang lebih beragam dalam memecahkan masalah. Ini dapat meningkatkan kualitas keputusan strategis dan inovasi, yang pada akhirnya mendukung kinerja keuangan. Pandangan yang lebih inklusif memungkinkan perusahaan lebih adaptif terhadap peluang pasar yang beragam, termasuk yang melibatkan konsumen dengan kebutuhan spesifik berdasarkan gender.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Dapingga dan Romli (2024) penelitian ini menyatakan bahwa partisipasi keberagaman gender dalam jajaran dewan direksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada Perusahaan. Penelitian ini didasari oleh pemikiran bahwa kemampuan kepemimpinan seseorang tidak selalu terkait dengan aspek biologis yang melekat pada perbedaan anatara seorang perempuan dan laki-laki. Tingkat presentase yang terjadi pada Perusahaan menunjukkan bahwa partisipasi Perempuan dalam jajaran dewan masih sedikit dan partisipasi jajaran dewan laki-laki lebih banyak sehingga dapat dikatakan bahwa proporsi jajaran dewan masih bersifat homogen. Hal ini mengakibatkan hasil penelitian tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan Perusahaan.

Dari segi struktur organisasi, peran utama dalam mengkoordinasikan kegiatan operasional sehari-hari dimiliki oleh dewan direksi. perusahaan, serta bertanggung jawab atas pembentukan ide-ide strategis. Namun, keputusan akhir untuk mengimplementasikan perubahan strategi tersebut didalam perusahaan, keputusan tersebut harus mendapatkan persetujuan bersama, yang memiliki tanggung jawab kepada para pemegang saham. Menyusun strategi merupakan peran penting bagi jajaran dewan direksi. Meskipun demikian, keputusan akhir tetap bergantung pada persetujuan dan dukungan dari dewan komisaris serta para pemegang saham artinya keberagaman gender tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan khususnya ROA.

f. Pengaruh Age Diversity Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Keuangan

Hasil Penelitian uji t pada table 4.8 menunjukkan bahwa nilai signifikan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan Age Diversity Dewan Komisaris (X5) terhadap Kinerja Keuangan (Y) adalah $0,665 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} -0,433 <$ nilai $t_{tabel} 1,977$. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel Age Diversity Dewan Komisaris (X5) berpengaruh terhadap kinerja keuangan pada perusahaan sektor Infrastruktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2020-2023. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka (H6) yakni Age Diversity Dewan Komisaris berpengaruh terhadap kinerja keuangan ditolak.

Tidak adanya pengaruh keberadaan wanita dalam jajaran dewan perusahaan diduga disebabkan oleh karakteristik wanita itu sendiri yang pada umumnya kurang menyukai risiko sebagaimana pria. Perbedaan dalam menanggapi risiko ini menyebabkan perusahaan membuat pilihan-pilihan keputusan yang kurang berisiko dan menghasilkan outcome yang kurang stabil. Dewan komisaris bertanggung jawab untuk mengawasi dan memberi masukan strategis kepada direksi, tetapi tidak terlibat langsung dalam pengambilan keputusan operasional atau eksekusi kebijakan. Oleh karena itu, keberagaman usia di dewan komisaris mungkin tidak berdampak langsung pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja keuangan, seperti efisiensi operasional atau inovasi Dampaknya mungkin lebih terasa dalam aspek jangka panjang, seperti reputasi perusahaan atau inovasi strategis, daripada dalam indikator kinerja keuangan

jangka pendek.. penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Mutmainah (2020) yang menyatakan bahwa masih belum ada hubungan yang pasti bahwa keberagaman anggota dewan direksi dan komisaris dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Selain itu, jumlah dewan komisaris dan dewan direksi perempuan masih terlalu sedikit jika dibandingkan dengan jumlah dewan komisaris dan dewan direksi laki-laki. Hal ini dikarenakan posisi perempuan pada anggota dewan umumnya juga masih disebabkan karena faktor keluarga dan umumnya terjadi pada perusahaan kecil sehingga sulit untuk mengukur apakah posisi perempuan pada anggota dewan tersebut hanya dikarenakan faktor keluarga saja atau memang karena kompetensinya yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Efektivitas dewan komisaris lebih ditentukan oleh kompetensi, pengalaman, dan kemampuan individu daripada keberagaman usia semata. Jika anggota dewan tidak aktif berkontribusi, keberagaman usia tidak akan banyak memengaruhi kinerja perusahaan. Keberagaman usia hanya akan berdampak jika tercipta lingkungan kerja yang memungkinkan diskusi produktif dan kolaborasi yang efektif. Jika dinamika kerja dewan tidak mendukung atau jika keberagaman usia menciptakan konflik, dampaknya pada kinerja keuangan bisa menjadi netral atau bahkan negatif.

Akan tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kendriila, Azmi, and Samsiah 2022) peneliti ini menyatakan bahwa keberagaman usia dalam lingkup dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan dengan tingkat keragaman usia yang tinggi dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang inovatif, di mana kehadiran banyak generasi banyak menghasilkan ide, penemuan, dan wawasan yang lebih bervariasi daripada individu yang lebih muda atau lebih tua. Peningkatan produktivitas dan kinerja keuangan akan dihasilkan dari hal tersebut. Karena pengalaman sosial, ekonomi, dan politik yang beragam yang disebabkan oleh ketidaksetaraan usia, keragaman usia di dewan juga menghasilkan perbedaan dalam nilai dan pendapat. Sumber daya manusia yang

dimiliki perusahaan harus digunakan semaksimal mungkin untuk mendorong perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan potensi untuk menciptakan kemakmuran. Priansyah (2024) menyatakan adanya keberagaman usia pada anggota dewan di perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, karena usia merupakan diversitas yang dimanfaatkan untuk menilai variasi yang lebih dalam hal kognitif, nilai, dan informasi. Karena dewan komisaris berusia muda mungkin memiliki informasi, pengalaman, dan perspektif yang berbeda dibandingkan dengan dewan komisaris berusia senior dalam menyusun ketetapan perusahaan terhadap masalah-masalah strategis.

g. Pengaruh Age Diversity Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan

Hasil Penelitian uji t pada table 4.8 menunjukkan bahwa nilai signifikan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan Gender Age Diversity Dewan Direksi (X6) terhadap Kinerja Keuangan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,253 > \text{nilai } t_{tabel} 1,977$. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel Age Diversity Dewan Direksi (X6) berpengaruh terhadap kinerja keuangan pada perusahaan sektor Infrastruktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2020-2023. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka (H7) yakni Age Diversity Dewan Direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan diterima.

Setiap perusahaan pasti memiliki usia yang berbeda-beda baik dewan direksi maupun dewan komisaris. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi warna tersendiri bagi perjalanan perusahaan. Usia seseorang berkaitan dengan keterbukaan akan ide-ide baru, perspektif alternatif untuk berbagai isu, serta akses yang lebih besar ke informasi yang dapat memberikan keuntungan untuk perusahaan yang melayani demografis multi generasi supaya dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat age diversity dalam komposisi dewan akan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan, karena adanya keseimbangan antara kehati-hatian yang dimiliki generasi yang lebih tua serta inovasi yang dimiliki oleh generasi muda. Rahma dan Ramadhan (2024) menyatakan dewan direksi yang mencakup berbagai usia dapat menggabungkan pengalaman

profesional yang mendalam dari anggota yang lebih senior dengan energi, keterbukaan terhadap inovasi, dan ide segar dari anggota yang lebih muda. Anggota yang lebih senior biasanya memiliki pemahaman mendalam tentang industri dan jaringan yang kuat, sedangkan anggota yang lebih muda lebih terbiasa dengan tren baru dan teknologi. Kombinasi ini dapat menghasilkan keputusan yang seimbang dan adaptif

Dewi dan Ardianingsih (2023) menyatakan dewan dengan anggota dari berbagai generasi dapat menggabungkan orientasi jangka pendek dan jangka panjang dalam pengambilan keputusan. Anggota yang lebih muda mungkin fokus pada peluang pertumbuhan cepat dan inovasi jangka pendek, sementara anggota yang lebih tua cenderung mempertimbangkan kestabilan dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang. Kombinasi ini menghasilkan strategi yang seimbang antara pertumbuhan yang cepat dan keberlanjutan finansial. Keberagaman usia memungkinkan perusahaan merespons kebutuhan pasar yang berbeda-beda, termasuk generasi pelanggan yang lebih muda dan lebih tua. Pemimpin muda mungkin lebih tanggap terhadap teknologi dan inovasi, sementara pemimpin yang lebih senior mungkin lebih memahami pasar tradisional dan memiliki jaringan bisnis yang kuat. Direktur yang lebih muda sering kali membawa semangat untuk mencoba pendekatan baru, termasuk strategi yang lebih agresif untuk pertumbuhan.

Keberadaan direktur dengan usia lebih tua membantu menilai kelayakan inovasi tersebut, memastikan strategi yang diambil tetap realistis dan sesuai dengan sumber daya perusahaan. Keberagaman usia memungkinkan perusahaan untuk mengelola risiko dengan lebih bijaksana, menciptakan keseimbangan antara pertumbuhan dan stabilitas keuangan. Adanya kemungkinan terdapat ketidakmampuan untuk bisa bekerja sama dalam tim dengan usia yang berbeda dengan sudut pandang yang berbeda, sikap serta pandangan yang akan menimbulkan konflik dan kesulitan dalam melakukan koordinasi (Lestari&Mutmainah 2020) Penelitian ini sejalan dengan Margaretha (2024) yang menyatakan keragaman usia berpengaruh signifikan terhadap kinerja Keuangan. Hal ini mengisyaratkan bahwa keragaman usia dapat

menciptakan pertentangan dan konflik didalam dewan direksi. Ketika keragaman tersebut tidak disikapi dengan nilai professional yang tinggi dari seluruh anggota dewan direksi maka akan menciptakan konflik yang mendorong menurunnya kinerja perusahaan.

Age diversity ini juga bisa menumbulkan pengaruh negatif seperti keberagaman usia dapat menyebabkan perbedaan nilai, prioritas, dan pendekatan, yang jika tidak dikelola dengan baik, bisa menimbulkan konflik atau perdebatan yang tidak produktif. ketidaksepahaman atau kesulitan mencapai konsensus ini bisa memperlambat pengambilan keputusan atau membuat keputusan menjadi kurang efektif, sehingga mengurangi dampaknya pada kinerja keuangan salaian itu perbedaan usia juga dapat menyebabkan perbedaan fokus dalam prioritas. misalnya, anggota dewan yang lebih muda mungkin lebih fokus pada inovasi dan pertumbuhan agresif, sedangkan anggota yang lebih senior mungkin mengutamakan stabilitas dan keberlanjutan. jika tidak ada keselarasan dalam prioritas ini, perusahaan bisa kehilangan arah yang jelas, terutama jika situasi atau strategi perusahaan membutuhkan fokus yang lebih spesifik (Ningrum and Airlangga, 2024).