

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

##### 4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data sekunder. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan sektor pertambangan yang terdaftar di BEI, yang merilis laporan tahunan (*annual report*) 2019-2021. Pemilihan sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan memiliki beberapa kriteria. Beberapa kriteria tersebut ditentukan untuk perusahaan yang dapat digunakan dalam penelitian ini, sehingga sampel yang dipilih untuk penelitian ini adalah 40 perusahaan selama tahun 2019-2021.

##### 1. PT. Adaro Energy Indonesia Tbk. (ADRO)

PT. Adaro Energy Indonesia Tbk (ADRO) merupakan perusahaan pertambangan batubara yang mulai beroperasi pada Juli 2005 & bergerak di bidang pertambangan dan perdagangan batubara, jasa kontraktor penambangan, infrastruktur, logistik batubara & kegiatan pembangkit listrik. ([www.pt-adaro-energy-indonesia-tbk](http://www.pt-adaro-energy-indonesia-tbk))

##### 2. PT. Aneka Tambang Tbk. (ANTAM)

PT. Aneka Tambang Tbk (ANTAM) didirikan pada tahun 1968 melalui penggabungan beberapa perusahaan pertambangan nasional yang menghasilkan satu komoditas. Hal ini dilakukan untuk mendukung pendanaan proyek ekspansi feronikel. ([www.antam.com](http://www.antam.com))

**3. PT. Atlas Resources Tbk. (ARII)**

PT. Atlas Resources Tbk adalah salah satu produsen batubara yang paling dikenal di Indonesia yang saat ini kegiatan utamanya berupa ekspor-impor dan perdagangan bahan bakar padat. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2007. ([www.atlas-coal.co.id](http://www.atlas-coal.co.id))

**4. PT. Ratu Prabu Energi Tbk (ARTI)**

PT. Ratu Prabu Energi Tbk merupakan perusahaan yang berdiri pada tanggal 31 Maret 1993 dengan nama PT. Arona Binsejati dan usahanya pada awalnya bergerak di bidang industri pembuatan mebel kayu yaitu mebel yang terbuat dari kayu, bambu dan rotan dengan menitikberatkan pada produksi mebel. ([www.ratuprabuenergi.com](http://www.ratuprabuenergi.com))

**5. PT. Astrindo Nusantara Infrastruktur Tbk. (BIPI)**

PT. Astrindo Nusantara Infrastructure TBK (BIPI) adalah perusahaan yang bergerak di bidang infrastruktur sumber daya energi terintegrasi di Indonesia, yang didirikan pada tanggal 19 April 2007 dengan nama PT Macau Oil Engineering and Technology ([www.astrindonusantara.com](http://www.astrindonusantara.com))

**6. PT. Borneo Olah Sarana Sukses Tbk. (BOSS)**

PT. Borneo Olah Sarana Sukses Tbk (BOSS) didirikan pada tanggal 13 Juli 2011 dengan nama PT Megah Pratama Resources dan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 2016. BOSS bergerak di bidang pertambangan batu bara berkalori tinggi. ([www.bosscoal.com](http://www.bosscoal.com))

**7. PT. Bumi Resources Minerals Tbk. (BRMS)**

PT. Bumi Resource Minerals Tbk (BRMS) adalah perusahaan yang didirikan pada tanggal 6 Agustus 2003 dengan nama PT Panorama Taimur Abadi. Kegiatan utama PT Panorama Taimur Abadi adalah memperdagangkan dan memasok pelumas untuk industri pertambangan. ([www.bumiresourcesminerals.com](http://www.bumiresourcesminerals.com))

**8. PT. Baramulti Suksessarana Tbk. (BSSR)**

PT Baramulti Suksessarana TBK (BSSR) adalah perusahaan yang didirikan pada tanggal 31 Oktober 1990 sebagai perusahaan perdagangan batubara dan kemudian naik menjadi perusahaan pertambangan batubara. ([www.bssr.co.id](http://www.bssr.co.id))

**9. PT. Bumi Resources Tbk. (BUMI)**

PT. Bumi Resources Tbk (BUMI) merupakan perusahaan yang didirikan pada tanggal 26 Juni 1973 dengan nama PT Bumi Modern dan mulai beroperasi secara komersial pada tanggal 17 Desember 1979. Ruang lingkup kegiatan perusahaan meliputi eksplorasi dan eksploitasi cadangan batubara, serta eksplorasi minyak. ([www.pt-bumi-resources-tbk](http://www.pt-bumi-resources-tbk))

**10. PT. Bayan Resources Tbk. (BYAN)**

PT. Bayan Resources Tbk (BYAN) merupakan produsen batubara Indonesia yang memproduksi batu bara mulai dari batu bara rafinasi dingin hingga batu bara sub-bituminous belerang rendah yang ramah lingkungan. ([www.idnfinancials.com/id/byan/pt-bayan-resources-tbk](http://www.idnfinancials.com/id/byan/pt-bayan-resources-tbk))

**11. PT. Cita Mineral Investindo Tbk. (CITA)**

PT. Cita Mineral Investing Tbk (CITA) didirikan pada tahun 1992 dengan nama PT Cipta Panel Utama. Sejak resminya dilakukan perubahan pada nama perusahaan, CITA dan anak

perusahaannya telah diakui sebagai produsen bauksit terbesar di Indonesia. ([www.citaminerall.com](http://www.citaminerall.com))

**12. PT. Citatah Tbk. (CTTH)**

PT. Citatah Tbk. merupakan perusahaan swasta pertama yang memproduksi sumber marmer Indonesia dan telah terlibat dalam ekstraksi dan pemrosesan marmer selama lebih dari empat dekade. CTTH didirikan pada tahun 1974 dan pada tahun 1976 mulai beroperasi secara komersial. ([www.citatah.co.id](http://www.citatah.co.id))

**13. PT. Darma Henwa Tbk. (DEWA)**

PT. Darma Henwa Tbk. (DEWA) didirikan pada tanggal 8 Oktober 1991. Pada bulan September 2005, secara resmi berganti nama dari PT HWE Indonesia menjadi PT Darma Henwa. ([www.ptdh.co.id](http://www.ptdh.co.id))

**14. PT. Central Omega Resources Tbk. (DKFT)**

PT. Central Omega Resources Tbk (DKFT) bergerak dalam bidang perdagangan sumber daya pertambangan dan operasi pertambangan melalui anak perusahaannya. Perusahaan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1995. ([www.centralomega.com](http://www.centralomega.com))

**15. PT. Delta Dunia Makmur Tbk. (DOID)**

PT. Delta Dunia Makmur Tbk. (DOID) atau lebih dikenal Delta Dunia didirikan pada tanggal 26 November 1990 dengan nama PT Daeyu Poleko Indonesia dan tercatat di BEI sejak 15 Juni 2001 dengan kode DOID. ([www.deltadunia.com](http://www.deltadunia.com))

**16. PT. Dian Swastatika Sentosa Tbk. (DSSA)**

PT Dian Swastatika Sentosa Tbk (DSSA) didirikan berdasarkan hukum Indonesia pada tahun 1996, yang memiliki bisnis utama di bidang pembangkit listrik dan uap (perusahaan induk), pertambangan dan perdagangan batubara dan emas, bisnis teknologi, perdagangan pupuk & bahan kimia. ([www.dssa.co.id](http://www.dssa.co.id))

**17. PT. Elnusa Tbk. (ELSA)**

PT. Elnusa Tbk (ELSA) didirikan pada 25 Januari 1965 dan diresmikan pada 9 September 1969. ELSA bergerak di industri minyak dan gas, serta berinvestasi pada saham anak perusahaan dan usaha patungan yang beroperasi di berbagai industri. ([www.elnusa.co.id](http://www.elnusa.co.id))

**18. PT. Energi Mega Persada Tbk. (ENRG)**

PT. Energi Mega Persada Tbk. (ENRG) adalah perusahaan hulu minyak dan gas, yang didirikan pada tahun 2001 dan sejak tahun 2004 telah menjadi perusahaan BEI. Kegiatan ENRG meliputi eksplorasi, pengembangan dan produksi minyak mentah, gas alam, dan metana batu bara. ([www.emp.id](http://www.emp.id))

**19. PT. Alfa Energi Investama Tbk. (FIRE)**

PT. Alfa Energi Investama Tbk (FIRE) bergerak di bidang bisnis dan investasi energi, sumber energi, dan infrastruktur energi melalui anak perusahaannya. Perusahaan ini berfokus pada sumber daya alam terutama di sektor batubara. ([www.alfacentra.com](http://www.alfacentra.com))

**20. PT. Golden Energy Mines Tbk. (GEMS)**

PT. Golden Energy Mines Tbk (GEMS) adalah perusahaan perdagangan dan pertambangan hasil tambang, yang didirikan

dengan nama PT Bumi Kencana Eka Sakti dan kemudian berganti nama menjadi PT Golden Energy Mines Tbk pada tanggal 16 Juli 2010. ([www.goldenenergymines.com](http://www.goldenenergymines.com)).

**21. PT. Ifishdeco Tbk. (IFSH)**

PT. Ifishdeco Tbk. (IFSH) merupakan perusahaan penambangan nikel yang didirikan pada 9 Juni 1971 di industri perikanan. IFSH mengembangkan agribisnis dengan menanam pohon mete untuk menghasilkan kacang mete untuk diproses, namun IFSH hanya meraih sedikit keberhasilan dengan hasil yang tidak konsisten. ([www.ifishdeco.com](http://www.ifishdeco.com))

**22. PT. Vale Indonesia Tbk. (INCO)**

PT. Vale Indonesia Tbk (INCO) adalah salah satu produsen nikel terbesar di dunia, didirikan pada bulan Juli 1968. INCO sebagai perusahaan yang bergerak di bidang ekstraksi logam dan mineral pada industri pertambangan. ([www.ptvaleindonesiatbk.wordpress.com](http://www.ptvaleindonesiatbk.wordpress.com))

**23. PT. Indika Energy Tbk. (INDY)**

PT. Indika Energy Tbk (INDY) adalah perusahaan retail, konstruksi, pertambangan, transportasi dan jasa. INDY tercatat di BEI pada tanggal 11 Juni 2008. ([www.indikaenergy.co.id](http://www.indikaenergy.co.id))

**24. PT. Indo Tambangraya Megah Tbk. (ITMG)**

PT. Indo Tambangraya Megah Tbk (ITMG) adalah perusahaan energi Indonesia yang didirikan pada tahun 1987 dengan kegiatan usaha pertambangan, pengolahan, dan logistik yang terintegrasi. ([www.itmg.co.id](http://www.itmg.co.id))

**25. PT. Mitrabara Adiperdana Tbk. (MBAP)**

PT. Mitrabara Adiperdana Tbk. didirikan pada tanggal 28 Oktober 1992. Perusahaan mulai memproduksi batubara pada tahun 2008, dan tahun 2014 perusahaan melakukan penawaran umum perdana di BEI dengan kode MBAP.. ([www.mitrabaraadiperdana.co.id](http://www.mitrabaraadiperdana.co.id))

**26. PT. Merdeka Copper Gold Tbk. (MDKA)**

PT. Merdeka Copper Gold Tbk (MDKA) didirikan pada tahun 2012 dan menjadi perusahaan publik pada tahun 2015 dengan nama MDKA. MDKA menghasilkan logam dan mineral yang sangat penting bagi kemajuan kehidupan manusia. ([www.merdekacoppergold.com](http://www.merdekacoppergold.com))

**27. PT. Medco Energi Internasional Tbk. (MEDC)**

PT. Medco Energi International Tbk (MEDC) adalah perusahaan yang bergerak di bidang eksplorasi dan produksi minyak dan gas serta aktivitas energi lainnya, pengeboran darat dan lepas pantai, serta investasi pada anak perusahaan. Pada 13 Desember 1980, MEDC mulai beroperasi secara komersial. ([www.medcoenergi.com](http://www.medcoenergi.com))

**28. PT. Mitra Investindo Tbk. (MITI)**

PT. Mitra Investindo Tbk (MITI) didirikan pada tanggal 16 September 1993 dan memulai usahanya di bidang jasa keuangan tahun 1994. Perusahaan bergerak di bidang pertambangan granit dan industri minyak dan gas melalui penyertaan pada anak perusahaan. ([www.mitra-investindo.com](http://www.mitra-investindo.com))

**29. PT. Capitalinc Investment Tbk. (MTFN)**

PT. Capitalinc Investment Tbk (MTFN) didirikan pada tanggal 11 Juli 1983. Hingga akhirnya pada 1 Juli 2019, MTFN telah

melakukan perubahan kegiatan usahanya dari industri keuangan lain-lain menjadi industri pertambangan minyak dan gas bumi.

([www.capitalinc-investment.com](http://www.capitalinc-investment.com))

### **30. PT. Samindo Resources Tbk. (MYOH)**

PT. Samindo Resources Tbk (MYOH) adalah perusahaan induk investasi besar di Indonesia dengan fokus pada pertambangan batubara. MYOH didukung oleh armada dan sumber daya manusia yang handal telah menjadikan PT MYOH sebagai mitra terpercaya dalam bisnis jasa pertambangan batubara.

([www.samindoresources.com](http://www.samindoresources.com))

### **31. PT. J Resources Asia Pasifik Tbk. (PSAB)**

PT. J Resources Asia Pasifik Tbk (PSAB) adalah perusahaan induk yang terutama yang mulai beroperasi secara komersial pada tanggal 1 Mei 2002. PSAB berinvestasi dan mengelola bisnis pertambangan emas bersama dengan bisnis logam mulia lainnya di Australasia.. ([www.pt-j-resources-asia-pasifik-tbk](http://www.pt-j-resources-asia-pasifik-tbk))

### **32. PT. Bukit Asam Tbk. (PTBA)**

PT. Bukit Asam Tbk (PTBA) didirikan pada tanggal 2 Maret 1981. Pada tahun 1993, didirikan oleh Pemerintah Indonesia untuk mengembangkan Unit Produksi Briket. Pada 23 Desember 2002, Perseroan tercatat sebagai perusahaan publik di BEI dengan kode PTBA. ([www.ptba.co.id](http://www.ptba.co.id))

### **33. PT. Petrosea Tbk. (PTRO)**

PT. Petrosea Tbk (PTRO) adalah perusahaan yang bergerak di bidang teknik, konstruksi, pertambangan, dan industri lainnya. Perusahaan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1972.

([www.petrosea.com](http://www.petrosea.com))

**34. PT. Radiant Utama Interinsco Tbk. (RUIS)**

PT. Radiant Utama Interinsco Tbk (RUIS) didirikan pada tanggal 22 Agustus 1984, yang disetujui oleh Menteri Kehakiman pada tanggal 11 Februari 1985 dan diumumkan di media pemerintah pada tanggal 18 Juni 1985.. Perusahaan ini adalah bagian dari Grup Radiant Utama. ([www.radiant.co.id](http://www.radiant.co.id))

**35. PT. Golden Eagle Energy Tbk. (SMMT)**

PT. Golden Eagle Energy Tbk (SMMT) adalah perusahaan pertambangan batubara yang didirikan sebagai PT The Green Pub pada tanggal 14 Maret 1980 dan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1980. ([www.go-eagle.co.id](http://www.go-eagle.co.id))

**36. PT. Super Energi Tbk. (SURE)**

PT Super Energi Tbk. (SURE) merupakan perusahaan PT. Super Energy memegang Akta Pendirian No. 55 tanggal 31 Mei 2012. Ruang lingkup SURE yang didasarkan pada Anggaran Dasar Perusahaan yaitu bergerak dibidang perdagangan minyak, gas bumi, dan investasi. ([www.superenergy.co.id](http://www.superenergy.co.id))

**37. PT. TBS Energi Utama Tbk. (TOBA)**

PT. TBS Energi Utama Tbk (TOBA) adalah perusahaan yang dikenal sebagai PT. Buana Persada Gemilang pada tanggal 3 Agustus 2007. Kegiatan utamanya adalah berinvestasi di pertambangan batu bara dan perkebunan kelapa sawit. ([www.pt-tbs-energi-utama-tbk](http://www.pt-tbs-energi-utama-tbk))

**38. PT. Timah Tbk. (TINS)**

PT. Timah Tbk. (TINS) didirikan pada tanggal 2 Agustus 1976. Ruang lingkup kegiatan TINS meliputi pertambangan, perindustrian, perdagangan, pengangkutan dan jasa. Bisnis inti

TINS adalah produsen dan eksportir timah, dan memiliki segmen usaha penambangan timah. ([www.timah.com](http://www.timah.com))

#### **39. PT. Ginting Jaya Energy Tbk. (WOWS)**

PT. Ginting Jaya Energi Tbk (WOWS) didirikan pada tanggal 7 Maret 2011 dan mulai diperdagangkan pada tahun 2013. Pada tanggal 8 Juli 2019, telah memenuhi syarat sebagai Perusahaan Publik (emiten) di BEI dengan nama PT. Ginting Jaya Energy Tbk (WOWS). ([www.gj-energi.co.id](http://www.gj-energi.co.id))

#### **40. PT. Kapuas Prima Coal Tbk. (ZINC)**

PT. Kapuas Prima Coal Tbk (ZINC) didirikan pada 12 Juli 2005 dan beroperasi pada tahun 2010. Terdapat tiga kunci keberhasilan operasional ZINC, yaitu mempertahankan biaya rendah, menumbuhkan cadangan dan produksi, serta mengalokasikan modal efisien. ([www.kapuasprima.co.id](http://www.kapuasprima.co.id))

## **4.2 Hasil Penelitian**

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

### **4.2.1 Hasil Perhitungan Diversitas Pendidikan (EDU)**

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

**Tabel 4. 1 Hasil Perhitungan Diversitas Pendidikan**

<b>Diversitas Pendidikan (%)</b>					
<b>No</b>	<b>Kode Perusahaan</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>Rata-Rata</b>
1	ADRO	64	70	64	66
2	ANTAM	45	31	40	39
3	ARII	78	78	63	73
4	ARTI	80	80	80	80
5	BIPI	86	86	86	86
6	BOSS	83	83	83	83
7	BRMS	63	58	73	65
8	BSSR	80	65	68	71
9	BUMI	69	61	68	66
10	BYAN	67	64	64	65
11	CITA	78	88	88	84
12	CTTH	29	29	33	30
13	DEWA	64	73	56	64
14	DKFT	100	67	83	83
15	DOID	80	80	88	83
16	DSSA	78	78	82	79
17	ELSA	56	38	56	50
18	ENRG	83	83	71	79
19	FIRE	100	100	100	100
20	GEMS	75	75	92	81
21	IFSH	64	45	55	55
22	INCO	50	44	33	42
23	INDY	63	60	50	58
24	ITMG	71	88	81	80
25	MBAP	67	71	29	56
26	MDKA	77	69	71	73
27	MEDC	71	71	83	75
28	MITI	33	17	33	28
29	MTFN	50	25	50	42
30	MYOH	43	57	43	48
31	PSAB	60	43	50	51
32	PTBA	67	54	50	57
33	PTRO	63	63	63	63
34	RUIS	67	57	57	60
35	SMMT	50	50	50	50
36	SURE	33	33	57	41

37	TINS	38	55	55	49
38	TOBA	44	38	44	42
39	WOWS	50	67	67	61
40	ZINC	57	43	71	57
<b>Rata-Rata</b>		<b>64</b>	<b>61</b>	<b>63</b>	<b>63</b>
<b>Minimum</b>					<b>28</b>
<b>Maksimum</b>					<b>100</b>

Sumber: Website Resmi Perusahaan (data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa nilai rata-rata terendah diversitas pendidikan sebesar 28% diperoleh perusahaan PT. Mitra Investindo Tbk. (MITI) dan nilai rata-rata tertinggi diversitas pendidikan sebesar 100% diperoleh perusahaan PT. Alfa Energi Investama. Tbk (FIRE). Hal ini dapat dikatakan bahwa ketika banyak dewan berlatar belakang pendidikan ekonomi & bisnis, maka perusahaan memiliki dewan dengan kemampuan dan keterampilan yang lebih baik dalam mengelola dan mengambil suatu keputusan bisnis dalam manajemen perusahaan, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Begitu pula sebaliknya, jika sedikit dewan berlatar belakang pendidikan ekonomi & bisnis, maka kemampuan dewan dalam mengambil suatu keputusan bisnis pada perusahaan dapat dikatakan rendah.

#### 4.2.1 Hasil Perhitungan Diversitas Usia (AGE)

Diversitas usia menggambarkan usia yang dimiliki oleh direksi dan dewan komisaris dalam menjalani proses kehidupannya, yang diukur dengan menghitung persentase anggota dewan komisaris dan direksi yang berusia  $\geq 50$  tahun.

**Tabel 4. 2 Hasil Perhitungan Diversitas Usia**

<b>Diversitas Usia (%)</b>					
<b>No</b>	<b>Kode Perusahaan</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>Rata-Rata</b>
1	ADRO	91	90	91	91
2	ANTAM	70	69	80	73

3	ARII	100	100	100	100
4	ARTI	80	80	80	80
5	BIPI	71	71	71	71
6	BOSS	50	33	33	39
7	BRMS	63	50	64	59
8	BSSR	60	55	76	64
9	BUMI	85	100	88	91
10	BYAN	83	82	82	82
11	CITA	78	75	75	76
12	CTTH	57	57	67	60
13	DEWA	100	82	89	90
14	DKFT	67	67	83	72
15	DOID	60	70	75	68
16	DSSA	100	100	90	97
17	ELSA	100	88	89	92
18	ENRG	83	83	100	89
19	FIRE	20	20	20	20
20	GEMS	75	75	75	75
21	IFSH	45	45	55	48
22	INCO	58	75	73	69
23	INDY	75	70	50	65
24	ITMG	86	75	81	81
25	MBAP	67	86	86	79
26	MDKA	85	92	75	84
27	MEDC	57	71	83	71
28	MITI	100	100	100	100
29	MTFN	50	50	50	50
30	MYOH	86	86	86	86
31	PSAB	60	57	50	56
32	PTBA	83	85	80	83
33	PTRO	63	63	63	63
34	RUIS	67	71	71	70
35	SMMT	67	75	75	72
36	SURE	67	67	71	68
37	TINS	75	64	82	73
38	TOBA	67	88	67	74
39	WOWS	33	50	50	44
40	ZINC	57	57	71	62
<b>Rata-Rata</b>		<b>71</b>	<b>72</b>	<b>74</b>	<b>72</b>
<b>Minimum</b>					<b>20</b>
<b>Maksimum</b>					<b>100</b>

Sumber: Website Resmi Perusahaan (data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa nilai rata-rata terendah diversitas usia sebesar 20% diperoleh perusahaan PT. Alfa Energi Investama. Tbk (FIRE) dan nilai rata-rata tertinggi diversitas pendidikan sebesar 100% diperoleh perusahaan PT. Atlas Resources Tbk. (ARII) & PT. Mitra Investindo Tbk. (MITI). Hal ini dapat dikatakan bahwa ketika banyak dewan berusia  $\geq 50$  tahun, maka perusahaan memiliki dewan yang mempunyai pengalaman kerja lebih banyak dan pemahaman yang lebih baik, serta pandangan yang berbeda mengenai kondisi pasar perusahaan yang beragam sehingga akan memunculkan inisiatif dan pengambilan keputusan yang tepat pada perusahaan dalam menghasilkan laba. Begitu pula sebaliknya, jika sedikit dewan yang berusia  $\geq 50$  tahun, maka perusahaan tersebut tidak memiliki dewan yang memiliki sifat kehati-hatian dan pengalaman yang lebih banyak, sehingga perusahaan tidak memiliki keseimbangan pada taraf tingkat usia yang lebih tua ( $\geq 50$  tahun).

#### 4.2.2 Hasil Perhitungan Diversitas Masa Jabatan (TENURE)

Diversitas masa jabatan menunjukkan masa jabatan direksi dan dewan komisaris untuk bertanggung jawab atas sebuah posisi atau jabatan dalam perusahaan.

**Tabel 4. 3 Hasil Perhitungan Diversitas Masa Jabatan**

Diversitas Masa Jabatan (%)					
No	Kode Perusahaan	2019	2020	2021	Rata-Rata
1	ADRO	100	100	100	100
2	ANTAM	90	100	95	95
3	ARII	100	100	100	100
4	ARTI	0	0	0	0
5	BIPI	100	100	100	100
6	BOSS	67	83	100	83

7	BRMS	100	100	100	100
8	BSSR	60	45	47	51
9	BUMI	100	100	100	100
10	BYAN	100	100	100	100
11	CITA	100	100	100	100
12	CTTH	71	71	67	70
13	DEWA	82	64	78	74
14	DKFT	100	100	100	100
15	DOID	70	70	50	63
16	DSSA	100	100	100	100
17	ELSA	0	0	0	0
18	ENRG	100	100	100	100
19	FIRE	100	100	80	93
20	GEMS	80	75	100	85
21	IFSH	100	100	100	100
22	INCO	17	0	0	6
23	INDY	0	0	0	0
24	ITMG	14	19	13	15
25	MBAP	22	29	29	26
26	MDKA	62	38	50	50
27	MEDC	100	100	100	100
28	MITI	50	50	50	50
29	MTFN	100	100	100	100
30	MYOH	29	14	14	19
31	PSAB	100	14	33	49
32	PTBA	50	62	45	52
33	PTRO	0	0	0	0
34	RUIS	100	100	100	100
35	SMMT	0	0	100	33
36	SURE	33	22	29	28
37	TINS	19	18	9	15
38	TOBA	33	50	44	43
39	WOWS	50	50	50	50
40	ZINC	100	100	100	100
<b>Rata-Rata</b>		<b>65</b>	<b>62</b>	<b>65</b>	<b>64</b>
<b>Minimum</b>		<b>0</b>			
<b>Maksimum</b>		<b>100</b>			

Sumber: Website Resmi Perusahaan (data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui nilai rata-rata terendah diversitas masa jabatan sebesar 0% diperoleh perusahaan ARTI, ELSA,

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

#### 4.2.3 Hasil Perhitungan Kinerja Keuangan (ROA)

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

**Tabel 4. 4 Perhitungan Return On Assets**

ROA (%)					
No	Kode Perusahaan	2019	2020	2021	Rata-Rata
1	ADRO	5,6	2,3	12,3	6,74
2	ANTAM	0,64	3,62	5,66	3,31
3	ARII	-0,95	-3,87	-0,13	-1,65
4	ARTI	-2	-91,01	-20,92	-37,98
5	BIPI	1,56	1,51	1,50	1,52
6	BOSS	0,32	-15,2	-31,59	-15,49
7	BRMS	0,21	0,67	7,05	2,64
8	BSSR	11,98	11,42	47,15	23,52
9	BUMI	0,18	-9,86	3,98	-1,90
10	BYAN	9,18	20,30	94,89	41,46
11	CITA	17,04	15,72	13,20	15,32
12	CTTH	-3,44	-5,98	-3,18	-4,20
13	DEWA	0,67	0,30	0,20	0,39

14	DKFT	-1,49	-6,44	-8,29	-5,4
15	DOID	1,25	-2,41	0,02	-0,38
16	DSSA	3,23	-2,89	-1,67	-0,44
17	ELSA	5,24	3,29	1,5	3,34
18	ENRG	4,12	6,35	3,79	4,75
19	FIRE	1,94	2,74	-9,28	-1,53
20	GEMS	7,89	11,54	44,58	21,34
21	IFSH	9,35	2,81	16,79	9,65
22	INCO	2,58	3,58	0,68	2,28
23	INDY	-0,5	-3,36	1,56	-0,77
24	ITMG	10,7	3,41	28,54	14,22
25	MBAP	18,33	15,09	39,02	24,15
26	MDKA	7,45	3,89	2,83	4,72
27	MEDC	-0,65	-3,27	0,83	-1,03
28	MITI	-157,36	8,31	6,48	-47,52
29	MTFN	1,46	-4,63	-0,81	-1,33
30	MYOH	16,28	14,9	16,42	15,86
31	PSAB	0,03	-0,65	-0,35	-0,32
32	PTBA	15,54	9,92	21,89	15,79
33	PTRO	5,66	6,09	6,33	6,03
34	RUIS	2,64	2,05	1,41	2,03
35	SMMT	0,78	-1,87	22,2	7,04
36	SURE	0,95	-1,79	-5,68	-2,17
37	TINS	-3	-2,35	8,87	1,17
38	TOBA	4,18	3,18	5,6	4,32
39	WOWS	2,11	0,19	-4,74	-0,81
40	ZINC	12,5	2,23	3,89	6,21
<b>Rata-Rata</b>		<b>0,305</b>	<b>-0,004</b>	<b>8,313</b>	<b>2,87</b>
<b>Minimum</b>					<b>-47,52%</b>
<b>Maksimum</b>					<b>41,46%</b>

Sumber: [www.idx.com](http://www.idx.com) (data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.4 hasil perhitungan nilai ROA pada perusahaan sektor pertambangan tahun 2019-2021 masih dalam kategori tidak baik. Dapat dilihat bahwa rata-rata nilai ROA pada 40 sampel perusahaan sektor pertambangan dengan jumlah observasi sebanyak 120, yaitu hanya sebesar 2,87%. Selain itu, tabel diatas menjelaskan bahwa perusahaan BYAN mencetak ROA sangat tinggi dibandingkan dengan perusahaan lain yaitu sebesar 41,46%,

artinya BYAN memiliki efisiensi asset yang sangat baik. Namun, sebaliknya perusahaan MITI tidak mampu mengelola asset dengan tidak baik, dimana persentase ROA yang sangat kecil hanya sebesar -47,52%, artinya pengelolaan efisiensi asset perusahaan tersebut sangat buruk.

### 4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengkaji fenomena atau karakteristik data penelitian, yang bertujuan agar data tersebut mudah dibaca dan dipahami maknanya. Data yang diolah adalah statistik deskriptif yang menunjukkan karakteristik sampel dalam penelitian ini, meliputi jumlah sampel (N), rata-rata sampel (*Mean*), nilai minimum dan maksimum dan standar deviasi untuk masing-masing variabel penelitian tersebut, yang terdiri atas variabel dependen yaitu Kinerja Keuangan, dan variabel independen yaitu Diversitas Pendidikan, Diversitas Usia, dan Diversitas Masa Jabatan.

**Tabel 4. 5 Hasil Statistik Deskriptif**

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Obs.
<b>Kinerja Keuangan</b>	-1,57360	0,94890	0,02641	0,21719	120
<b>Diversitas Pendidikan</b>	0,17000	1,00000	0,62858	0,62858	120
<b>Diversitas Usia</b>	0,20000	1,00000	0,72100	0,17841	120
<b>Diversitas Masa Jabatan</b>	0,00000	1,00000	0,63800	0,38419	120

Sumber: EViews (data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, diketahui bahwa variabel dependen yaitu Kinerja Keuangan yang diproksikan dengan rasio profitabilitas (ROA) memiliki nilai *Mean* yaitu sebesar 2,641%, ini menunjukkan bahwa

beberapa perusahaan dalam profitabilitas yang baik dan menunjukkan tren positif dalam memperoleh laba perusahaan. Lalu, nilai maximum yang diperoleh pada variabel ini yaitu sebesar 94,89%, dimana ada perusahaan pertambangan yang sangat baik dalam mengelola laba yaitu perusahaan BYAN pada tahun 2021, ini menunjukkan bahwa profitabilitas perusahaan BYAN dalam keadaan baik sehingga memperoleh keuntungan maksimal dengan laba yang dimiliki. Kemudian, nilai minimum yang diperoleh bernilai negatif yaitu hanya sebesar -157,36% pada tahun 2019 yang terjadi pada perusahaan MITI, ini menunjukkan bahwa profitabilitas pada perusahaan MITI dalam keadaan kurang baik dari keseluruhan sampel yang diolah. Serta, nilai standar deviasi sebesar 21,719% dimana lebih besar dari nilai *mean* sehingga menunjukkan tingginya simpangan data variabel Kinerja Keuangan.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, diketahui bahwa variabel Diversitas Pendidikan memiliki nilai *Mean* atau rata-rata sebesar 62,858%, ini menunjukkan bahwa jajaran direksi dan dewan komisaris yang berlatar belakang pendidikan ekonomi & bisnis dalam perusahaan pertambangan yaitu sebesar 62,858%, dari total keseluruhan dewan. Lalu, nilai maksimum pada variabel ini sebesar 100%, ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa perusahaan yang seluruh jajaran direksi dan dewan komisarisnya diisi oleh dewan yang berlatar belakang pendidikan ekonomi & bisnis, yaitu pada perusahaan DKFT & FIRE. Kemudian, nilai minimum pada variabel ini sebesar 17%, ini menunjukkan bahwa ada perusahaan pada jajaran direksi dan dewan komisarisnya yang berlatar belakang pendidikan ekonomi & bisnis hanya berjumlah sedikit, yaitu pada perusahaan MITI. Serta, nilai standar deviasi sebesar 62,858%, dimana lebih kecil dari nilai *mean* sehingga menunjukkan rendahnya simpangan data variabel Diversitas Pendidikan.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, diketahui bahwa variabel Diversitas Usia memiliki nilai *Mean* atau rata-rata sebesar 72,1%, ini menunjukkan bahwa

jajaran direksi dan dewan komisaris yang berusia  $\geq 50$  tahun dalam perusahaan pertambangan yaitu sebesar 72,1% dari total keseluruhan dewan. Lalu, nilai maksimum pada variabel ini sebesar 100%, ini menunjukkan bahwa terdapat perusahaan yang seluruh jajaran direksi dan dewan komisarisnya diisi oleh dewan yang berusia  $\geq 50$  tahun, yaitu pada perusahaan ARII, BUMI, DEWA, DSSA, ELSA, & MITI. Kemudian, nilai minimum pada variabel ini sebesar 20%, ini menunjukkan bahwa ada perusahaan pada jajaran direksi dan dewan komisarisnya yang berusia  $\geq 50$  tahun hanya berjumlah sedikit, yaitu pada perusahaan FIRE. Serta, nilai standar deviasi sebesar 17,841%, dimana lebih kecil dari nilai *mean* sehingga menunjukkan rendahnya simpangan data variabel Diversitas Usia.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, diketahui bahwa variabel Diversitas Masa Jabatan memiliki nilai Mean atau rata-rata sebesar 63,8%, ini menunjukkan bahwa jajaran direksi dan dewan komisaris yang bermasa jabatan  $\geq 5$  tahun dalam perusahaan pertambangan yaitu sebesar 63,8% dari total keseluruhan dewan. Lalu, nilai maksimum pada variabel ini sebesar 100%, ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa perusahaan yang seluruh jajaran direksi dan dewan komisarisnya diisi oleh dewan yang bermasa jabatan  $\geq 5$  tahun yaitu pada perusahaan ADRO, ARII, BIPI, BRMS, BUMI, BYAN, CITA, DKFT, DSSA, ENRG, IFSH, MEDC, MTFN, RUIS, & ZINC. Kemudian, nilai minimum pada variabel ini sebesar 0%, ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa perusahaan pada seluruh jajaran direksi dan dewan komisarisnya tidak memiliki dewan yang bermasa jabatan  $\geq 5$  tahun yaitu pada perusahaan ELSA, INDY, & PTRO. Serta, nilai standar deviasi sebesar 41,88% dimana lebih kecil dari nilai *mean* sehingga menunjukkan rendahnya simpangan data variabel Diversitas Masa Jabatan.

#### 4.4 Hasil Uji Estimasi Model Data Panel

Data panel mempunyai tiga model pendekatan, yaitu *Common effect*, *Fixed Effect* dan *Random Effect*. Ketiga model tersebut ditunjukkan untuk menguji kesesuaian atau kebenaran dari ketiga model pendekatan, yaitu dengan Uji Chow, Uji Hausman dan Uji Lagrange Multiplier (Rahmi *et al.*, 2022).

##### 4.4.1 Hasil Uji Chow (*Common Effect* atau *Fixed Effect*)

Uji chow digunakan untuk memilih model yang sesuai antara *Common Effect* atau *Fixed Effect*. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan hasil perhitungan F statistik dengan F tabel. Jika hasil probabilitas  $F > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima yang berarti model yang lebih tepat digunakan adalah *Common Effect Model*, namun jika hasil probabilitas  $F < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan model yang lebih tepat digunakan adalah *Fixed Effect Model*. Hasil uji chow sebagai berikut :

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Chow**

Prob-F	Keputusan	Model Regresi
0,0000	$H_0$ Ditolak	<i>Fixed Effect Model</i>

Sumber: EViews (data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat nilai probabilitas F- stat signifikan atau nilai prob lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , yaitu  $0,0000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, model estimasi yang terpilih adalah *Fixed Effect Model*.

##### 4.4.2 Hasil Uji Hausman (*Random Effect* atau *Fixed Effect*)

Uji Hausman digunakan untuk memilih model yang sesuai antara *Random Effect* atau *Fixed Effect*. Apabila nilai Chi-Square  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya model yang terpilih adalah *Fixed Effect*

*Model*, namun jika nilai Chi-Square  $>0,05$  maka H1 diterima, artinya model yang terpilih adalah *Random Effect Model*. Hasil uji hausman sebagai berikut :

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Hausman**

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

Sumber: EViews (data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat nilai Chi-square tidak signifikan atau nilai prob lebih besar dari nilai  $\alpha$ , yaitu  $0,6981 > 0,05$  artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, model estimasi yang terpilih adalah *Random Effect Model*.

#### 4.4.3 Hasil Uji Lagrange Multiplier (*Common Effect* atau *Random Effect*)

Lagrange Multiplier merupakan pengujian untuk menentukan apakah model *random effect* atau model *common effect* yang tepat digunakan dalam data panel. Jika nilai probabilitas Breusch-Pagan  $>0,05$  maka H0 diterima, artinya model yang terpilih adalah *Common Effect model*, tetapi jika nilai probabilitas *Breusch-Pagan*  $<0,05$  maka H1 diterima, artinya model yang terpilih adalah *Random Effect Model*.

**Tabel 4. 8 Hasil Uji LM**

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

Sumber: EViews (data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat nilai Breusch-Pagan tidak signifikan atau nilai prob lebih besar dari nilai  $\alpha$ , yaitu  $0,0000 <$

0,05 artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, model estimasi terbaik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Random Effect Model*.

#### 4.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menentukan apakah asumsi klasik dapat diterapkan pada model regresi telah memenuhi BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan terdiri atas uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

##### 4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi berdistribusi normal. Model regresi yang baik untuk digunakan adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, uji statistik menjadi tidak valid pada ukuran sampel yang kecil (Ghozali, 2011). Jika nilai *Asymp. Sig.* < 0,005 maka H0 ditolak, artinya data residual berdistribusi tidak normal. Tetapi, jika nilai *Asymp. Sig.* > 0,005 maka H0 diterima, artinya data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas**

<i>Jarque-Bera</i>	<b>Prob.</b>	<b>Kesimpulan</b>
4201,221	0,000000	Berdistribusi Tidak Normal

Sumber: EViews (data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Jarque-Bera* pada tabel 4.9 diatas menunjukkan hasil nilai signifikan (2-tailed) sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dari hasil

tersebut dapat dilihat bahwa signifikansi untuk variabel dependen pada uji kolmogrov-smirnov diperoleh  $0,000 < 0,05$  yang berarti data residual berdistribusi tidak normal. Namun, berdasarkan *Central Limit Theorem* (Sungkono & Wulandari, 2022) menyatakan bahwa apabila jumlah sampel penelitian lebih dari 30 ( $n \geq 30$ ), maka sampel dianggap berdistribusi normal. Dengan demikian, meskipun hasil uji asumsi klasik yaitu uji normalitas tidak normal, namun dikarenakan sampel pada penelitian ini lebih dari 30 ( $n \geq 30$ ) maka data pada penelitian ini dianggap berdistribusi normal.

#### 4.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan atau korelasi antara variabel dependen dan independen dalam model regresi. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai korelasi parsial antar variabel independen. Jika nilai korelasi parsial  $\geq 0,85$  maka terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Namun, jika nilai korelasi parsial  $\leq 0,85$ , maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas**

	<b>Diversitas Pendidikan</b>	<b>Diversitas Usia</b>	<b>Diversitas Masa Jabatan</b>
<b>Diversitas Pendidikan</b>	1,000000	-0,086066	0,313398
<b>Diversitas Usia</b>	-0,086066	1,000000	-0,076006
<b>Diversitas Masa Jabatan</b>	0,313398	-0,076006	1,000000

Sumber: EViews (data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.10 diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi dari masing-masing

variabel bebas  $\leq 0,85$ . Dengan demikian, pada uji ini tidak terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi masalah multikolinieritas di antara variabel independen dan model regresi.

#### 4.5.3 Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan antara kesalahan pengganggu pada periode T dengan kesalahan perancu pada periode T-1 (sebelumnya) dalam model regresi linier. Autokorelasi dapat diuji dengan menguji *Durbin Watson* (DW), dimana nilai *Durbin Watson* akan dibandingkan dengan nilai dalam tabel *Durbin Watson* untuk mendapatkan batas bawah (DL) dan batas atas (DU) dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5 \%$ . Hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan *correlation LM test*

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Autokorelasi**

<i>Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test</i>			
F-statistic	0,834120	Prob. F(2,34)	0,4429
Obs*R-squared	1,870840	Prob. Chi-Square(2)	0,3924

Sumber: EViews (data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan hasil analisis statistik uji autokorelasi pada tabel 4.11 dengan menggunakan *Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test* diperoleh nilai Prob. *Chi Square* sebesar 0,3924. Dimana nilai 0,3924 lebih besar dari 0,05 ( $0,3924 > 0,05$ ), artinya data pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi antar variabel.

#### 4.5.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam suatu regresi. Untuk mendeteksi ada atau

tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *Glejser Test* (Ghozali, 2013). Pengujian *Glejser Test* merupakan suatu metode dengan meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen dengan tingkat derajat kepercayaan 5%. Jika nilai sig. antara variabel independen dengan absolut residual  $>0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika nilai sig. variabel independen absolute residual  $<0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<i>Heteroskedasticity Test: Glejser</i>			
F-statistic	1,082518	Prob. F(3,36)	0,3688
Obs*R-squared	3,309816	Prob. Chi-Square(3)	0,3463
Scaled explained SS	5,309932	Prob. Chi-Square(3)	0,1505

Sumber: EViews (data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.12 dengan menggunakan *Heteroskedasticity Test: Glejser Test* diperoleh nilai Prob. *Chi Square* sebesar 0,3463. Dimana nilai 0,3463 lebih besar dari 0,05 ( $0,3463 > 0,05$ ), artinya data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel.

#### 4.6 Analisis Regresi Data Panel

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi ketergantungan variabel dependen pada satu atau lebih variabel independen dengan tujuan mengevaluasi atau memperkirakan rata-rata populasi atau rata-rata variabel dependen yang menjadi dasar nilai-nilai variabel independen yang diketahui. Setelah melakukan pemilihan model terbaik dan uji asumsi klasik maka diperoleh hasil estimasi model terbaik sebagai berikut:

**Tabel 4. 13 Hasil Regresi Data Panel**

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

Sumber: EViews (data diolah peneliti, 2023)

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

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut, yaitu sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,564596 menunjukkan bahwa jika variabel Diversitas Pendidikan, Diversitas Usia, dan Diversitas Masa Jabatan bernilai tetap, maka kinerja keuangan memiliki tingkat kerja sebesar 0,564596 atau 56,4596%.
2. Nilai koefisien Diversitas Pendidikan sebesar -0,010924 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satuan variabel Diversitas Pendidikan, maka akan menurunkan Kinerja Keuangan sebesar -0,010924 atau 1,0924%. Artinya, semakin banyak direksi dan dewan komisaris yang berlatar belakang pendidikan ekonomi & bisnis, maka akan menurunkan kinerja keuangan.

3. Nilai Koefisien Diversitas Usia sebesar 0,113824 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satuan variabel Diversitas Usia, maka akan menaikkan Kinerja Keuangan sebesar 0,113824 atau 11,3824%. Artinya, semakin berumur  $\geq 50$  tahun direksi dan dewan komisaris, maka akan meningkatkan kinerja keuangan.
4. Nilai Koefisien Diversitas Masa Jabatan -0,029564 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satuan variabel Diversitas Masa Jabatan, maka akan menurunkan Kinerja Keuangan sebesar -0,029564 atau 2,9564%. Artinya, semakin lama masa jabatan direksi dan dewan komisaris, maka akan menurunkan kinerja keuangan.

#### 4.7 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah pengujian statistik penelitian yang dilakukan guna memperoleh hasil dari diterima dan ditolaknyanya hipotesis penelitian.

##### 4.7.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk menguji seberapa baik variabel independen menjelaskan keberadaan suatu variabel dependen. Semakin besar nilai  $R^2$  mendekati (1), maka pengaruh variabel bebas (*independen*) akan memiliki hubungan secara serentak yang kuat, namun jika mendekati  $R^2$  (0), maka pengaruh variabel bebas (*independen*) memiliki hubungan secara serentak yang lemah.

Berdasarkan hasil uji  $R^2$  pada tabel 4.13 diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,179475. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen pada penelitian ini menjelaskan 18% terhadap variasi variabel Kinerja Keuangan, sedangkan sisanya sebesar 82% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.7.2 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t merupakan uji hipotesis, yang pada dasarnya untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh individu suatu variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. (Ghozali, 2016). Apabila nilai signifikan  $>0,05$  maka hipotesis ditolak, dimana variabel bebas tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikan  $<0,05$  maka hipotesis diterima, dimana variabel bebas mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.13 diketahui bahwa hipotesis yang dihasilkan, yaitu:

1. Hasil untuk Variabel Diversitas Pendidikan (X1) menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,9167 > 0,05$  dengan nilai t statistik  $-0,104795$  dan t tabel  $1,98063$  ( $-0,104795 < 1,98063$ ), maka jawaban hipotesis ini yaitu  $H_{a1}$  ditolak dan  $H_{o1}$  diterima yang menyatakan bahwa variabel Diversitas Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Keuangan.
2. Hasil untuk Variabel Diversitas Usia (X2) menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,0294 < 0,05$  dengan nilai t statistik  $2,205817$  dan t tabel  $1,98063$  ( $2,205817 > 1,98063$ ), maka jawaban hipotesis ini yaitu  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak yang menyatakan bahwa variabel Diversitas Usia berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Keuangan.
3. Hasil untuk Variabel Diversitas Masa Jabatan (X3) menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,5445 > 0,05$  dengan nilai t statistik  $-0,607782$  dan t tabel  $1,98063$  ( $-0,607782 < 1,98063$ ), maka jawaban hipotesis ini yaitu  $H_{a3}$  ditolak dan  $H_{o3}$  diterima yang menyatakan bahwa variabel Diversitas Masa Jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Keuangan.

## **4.8 Pembahasan**

### **4.8.1 Pengaruh Diversitas Pendidikan terhadap Kinerja Keuangan**

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

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh bahwa diversitas pendidikan tahun 2019 memiliki nilai rata-rata 64% dengan nilai rata-rata kinerja keuangan sebesar 0,305% ,dan tahun 2020 memiliki nilai rata-rata 61% dengan nilai rata-rata kinerja keuangan sebesar -0,004% ,serta tahun 2021 memiliki nilai rata-rata 63% dengan nilai rata-rata kinerja keuangan sebesar 8,313%. Dengan demikian, dari hasil tersebut diketahui naik turunnya diversitas pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

Sebaliknya, diversitas pendidikan tahun 2019 memiliki nilai rata-rata 36%, dan tahun 2020 memiliki nilai rata-rata 39%, serta tahun 2021 memiliki nilai rata-rata 37%. Hal ini menyatakan bahwa dewan pada perusahaan sektor pertambangan rata-rata memiliki latar belakang pendidikan bukan dari ekonomi & bisnis. Dengan demikian, diversitas latar belakang pendidikan ekonomi & bisnis tidak dapat mempengaruhi kinerja keuangan pada perusahaan sektor pertambangan. Sebab, pada data penelitian dewan pada perusahaan sektor pertambangan rata-rata memiliki latar belakang pendidikan keteknikan, sehingga latar belakang pendidikan ekonomi & bisnis tidak mempengaruhi perusahaan pertambangan dalam menghasilkan laba.

Hasil penelitian ini tidak mendukung teori keagenan. Teori tersebut menyatakan bahwa keanekaragaman dewan seperti keahlian, latar belakang pengetahuan bisnis, berbagai macam pemikiran dapat meningkatkan proses pengambilan keputusan sehingga dewan mampu menghadapi berbagai peluang dan tantangan di lingkungan luar perusahaan. Namun, dalam penelitian ini teori tersebut tidak mendukung hasil penelitian, yang dimana keragaman latar belakang pendidikan pada dewan tidak mampu memberikan pengetahuan yang luas dan lebih baik guna pengambilan keputusan yang akan mempengaruhi kinerja keuangan di perusahaan. Dewan yang sangat terampil bukan karena mereka memiliki latar belakang pendidikan yang kuat, namun karena mereka memiliki pengalaman yang luas dan juga mengumpulkan lebih banyak keterampilan (*soft skills*). Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh direksi dan dewan komisaris bukanlah faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan, namun kepemilikan fundamental atau teknikal dalam perusahaan juga dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan (Gustiana & Darmayanti, 2021). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa Diversitas Latar Belakang Pendidikan tidak memungkinkan untuk dapat mempengaruhi Kinerja Keuangan.

Apabila dikaitkan dengan fenomena yang terjadi bahwa penurunan laba bersih yang menggambarkan kinerja keuangan perusahaan sektor pertambangan tidak dipengaruhi oleh keberagaman latar belakang pendidikan ekonomi & bisnis pada dewan. Hal ini ada kemungkinan bahwa latar belakang pendidikan dewan pada perusahaan pertambangan sesuai dengan industri perusahaan tersebut. Dimana, latar belakang pendidikan direksi dan dewan komisaris pada perusahaan pertambangan lebih cenderung pada latar belakang pendidikan teknik, karena bagaimanapun

perusahaan pertambangan berorientasi pada eksploitasi sumber daya alam tambang & mineral.

Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kurniawati & Henny, (2021) dan Kendrila *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur. Dimana, dewan yang memiliki latar belakang pendidikan ilmu bisnis dan ekonomi jauh lebih baik dalam menjalankan bisnis dan menghasilkan keputusan bisnis yang tepat dibandingkan anggota dewan yang tidak memiliki ilmu bisnis dan ekonomi.

#### **4.8.2 Pengaruh Diversitas Usia terhadap Kinerja Keuangan**

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

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

keuangan sebesar -0,004% ,serta tahun 2021 memiliki nilai rata-rata 74% dengan nilai rata-rata kinerja keuangan sebesar 8,313%. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa naik turunnya diversitas usia berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

Sebaliknya, diversitas usia  $\leq 50$  tahun yang dikategorikan dalam masa dewasa dini (18-40 tahun) pada tahun 2019 memiliki nilai rata-rata 29%, dan tahun 2020 memiliki nilai rata-rata 28%, serta tahun 2021 memiliki nilai rata-rata 26%. Hal ini menyatakan bahwa dewan pada perusahaan sektor pertambangan memiliki rentang usia paling banyak  $\geq 50$  tahun. Dengan demikian, diversitas usia pada rentang usia  $\geq 50$  tahun dapat mempengaruhi kinerja keuangan pada perusahaan sektor pertambangan. Sebab, dewan dengan usia yang lebih tua akan lebih mengetahui dan memahami bagaimana pengolahan industri pada perusahaan tersebut, sehingga akan dapat meningkatkan laba perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Ramadhanty *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa *age diversity* memiliki pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja keuangan. Dimana, dewan yang memiliki usia lebih tua akan memiliki pengalaman yang lebih banyak dan berharga, yang mereka kumpulkan dari berbagai industri yang nantinya akan berpengaruh terhadap pengambilan keputusan yang lebih baik (Kagzi & Guha, 2018). Perusahaan yang memiliki dewan dengan demografi usia yang berbeda akan menciptakan lingkungan yang setiap generasi akan membawa ide, serta keterampilan dan bakat berbeda dalam perusahaan, sehingga mempengaruhi pengambilan keputusan yang berorientasi akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Selain itu, dewan yang berusia lebih tua ( $\geq 50$  tahun) memiliki keterampilan interpersonal yang lebih baik dalam lingkungan komunikasi tradisional (Ramadhanty *et al.*, 2019).

Semakin dewasa usia ( $\geq 50$  tahun) yang dimiliki pada setiap dewan akan menunjukkan kualitas pengalaman yang dimilikinya, sehingga pengalaman dan kematangan usia yang dimilikinya tersebut dapat berkontribusi guna mendorong kinerja perusahaan yang akan meningkatkan kinerja perusahaan dalam menghasilkan laba. Hal tersebut menunjukkan bahwa usia dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam suatu perusahaan, yang selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja keuangan suatu perusahaan (Kendrila *et al.*, 2022).

Hasil penelitian ini mendukung teori keagenan. Teori tersebut menyatakan bahwa keanekaragaman dewan dapat meningkatkan proses pengambilan keputusan dengan menambahkan berbagai macam pemikiran, keahlian, latar belakang, perspektif, dan pengetahuan bisnis, sehingga meningkatkan kemampuan dewan untuk mengatasi berbagai peluang dan tantangan di lingkungan eksternal. Dimana, dewan yang berusia  $\geq 50$  tahun memiliki lebih banyak pengalaman dan pengetahuan mengenai perusahaan, sehingga dewan akan menciptakan *network* di dalam perusahaan dengan pihak di luar perusahaan dengan tujuan mendapatkan informasi penting dan memastikan ketersediaan sumber dayanya, sehingga akan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung teori yang digunakan, sebab dewan berada dalam posisi yang sangat baik untuk memfasilitasi sumber daya yang penting bagi perusahaan yang nantinya akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan (Preffer, 1978) dalam (Kendrila *et al.*, 2022).

Apabila dikaitkan dengan fenomena yang terjadi bahwa usia yang dimiliki dewan akan dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan sektor pertambangan. Dimana, dewan yang berusia lebih tua memiliki informasi dan pengalaman yang lebih banyak,

serta pandangan yang berbeda dalam pengambilan suatu keputusan sehingga dewan yang berusia lebih tua memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola dan menghasilkan laba perusahaan. Sedangkan, dewan yang berusia lebih muda belum memiliki kemampuan yang memadai karena kurangnya pengalaman yang dimiliki.

Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian oleh Rokhilla Haris Lubis *et al.*, (2021), Kurniawati & Henny, (2021) dan Kendrila *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa keberagaman usia tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Dimana, perusahaan dengan dewan yang berusia lebih muda akan berkembang pesat lebih tinggi daripada dewan yang berusia lebih tua.

#### **4.8.3 Pengaruh Diversitas Masa Jabatan terhadap Kinerja Keuangan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai signifikan  $0,5445 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Diversitas Masa Jabatan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Diversitas Masa Jabatan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa lamanya masa jabatan  $\geq 5$  tahun tidak bisa dijadikan faktor dalam pengambilan keputusan kinerja perusahaan.

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh bahwa diversitas masa jabatan tahun 2019 memiliki nilai rata-rata 65% dengan nilai rata-rata kinerja keuangan sebesar 0,305% ,dan tahun 2020 memiliki nilai rata-rata 62% dengan nilai rata-rata kinerja keuangan sebesar - 0,004% ,serta tahun 2021 memiliki nilai rata-rata 65% dengan nilai rata-rata kinerja keuangan sebesar 8,313%. Dengan demikian, dari

hasil tersebut diketahui naik turunnya diversitas masa jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

Sebaliknya, diversitas masa jabatan  $\leq 5$  tahun pada tahun 2019 memiliki nilai rata-rata 35%, dan tahun 2020 memiliki nilai rata-rata 38%, serta tahun 2021 memiliki nilai rata-rata 35%. Hal ini menyatakan bahwa dewan pada perusahaan sektor pertambangan rata-rata memiliki rentang masa jabatan  $\geq 5$  tahun. Dengan demikian, diversitas masa jabatan pada rentang usia  $\geq 5$  tahun tidak dapat mempengaruhi kinerja keuangan pada perusahaan sektor pertambangan. Sebab, masa jabatan dewan pada perusahaan sektor pertambangan rata-rata tidak diungkapkan dalam *annual report* dan memiliki rentang masa jabatan  $\leq 5$  tahun, sehingga lamanya masa jabatan dewan tidak mempengaruhi perusahaan pertambangan dalam menghasilkan laba.

Hasil penelitian ini tidak mendukung teori keagenan. Teori tersebut menyatakan bahwa dewan yang beragam akan lebih mandiri dan lebih mampu membuat sekaligus menjalankan fungsi kontrol mereka. Namun, dalam penelitian ini keberagaman masa jabatan pada dewan tidak mampu memberikan pengendalian atas kekuasaan lamanya masa jabatan yang dimiliki dewan untuk dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan, sehingga teori yang digunakan tidak mendukung hasil penelitian ini. Lamanya masa jabatan dalam susunan dewan tidak serta merta dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Dimana, dewan yang memiliki masa jabatan yang sudah lama maupun yang masih baru memiliki posisi dan tanggung jawab yang sama dengan tingkat kinerja keuangan perusahaan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa Diversitas Masa Jabatan tidak memungkinkan untuk dapat mempengaruhi Kinerja Keuangan

Apabila dikaitkan dengan fenomena yang terjadi bahwa penurunan laba bersih yang menggambarkan kinerja keuangan perusahaan sektor pertambangan tidak dipengaruhi pada masa jabatan dewan yang  $\geq 5$  tahun. Sebab, dalam hal masa jabatan direksi dan dewan komisaris, perusahaan mungkin lebih cenderung menyeimbangkan pengambilan keputusan pada dewan yang bermasa jabatan kurang dari lima tahun maupun dewan yang bermasa jabatan lebih dari lima tahun. Adanya dewan yang masa jabatan bervariasi akan mampu menjadikan proses pengambilan keputusan perusahaan menjadi lebih tepat, sehingga akan berpengaruh pada peningkatan kinerja keuangan perusahaan.

Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Susanti, (2018) dan Ramadhanty *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa *tenure diversity* atau masa jabatan anggota dewan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan. Dimana, lama masa jabatan anggota dewan akan lebih baik bagi perusahaan dalam menghasilkan laba perusahaan.