

CHARACTERISTICS OF COMMISSIONERS AND PROFITABILITY OF MINING COMPANIES

Aviv Yulio^{1*}, Deva Amelia Fatikasari², Devi Sherylla Santoso³, Muhammad Rizqy Adrian⁴, dan Falikhatun⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Sebelas Maret

Email: avivyulio13@student.uns.ac.id^{1*}, devaamelia@student.uns.ac.id², devisherylla@student.uns.ac.id³, mrizqya110604@student.uns.ac.id⁴, falie.feuns17@gmail.com⁵

*Corresponding author

DOI: <https://doi.org/10.35145/bilancia.v9i3.5131>

Received: 04/07/2025, Revised: 08/09/2025, Accepted: 10/09/2025

ABSTRACT

This study explores the impact of gender diversity, professional experience, and educational background of board commissioners on the profitability of mining companies in Indonesia. Profitability is a key indicator of financial performance and is crucial for investors and other stakeholders. Unlike previous studies that often focus on a single board attribute, this research combines two financial indicators—return on equity (ROE) and gross profit margin (GPM)—to provide a more comprehensive assessment. Gender diversity is measured proportionally based on the number of male and female members on the board, aiming to offer a clearer view of board balance. This multidimensional approach allows for deeper analysis of how variations in board composition influence financial outcomes. Drawing on agency theory, the study assumes that diversity in gender, experience, and education among commissioners can strengthen internal controls and enhance the quality of strategic decisions. A more diverse board is believed to offer broader perspectives and reduce decision-making biases. The study contributes to the academic discussion on corporate governance and offers practical insights for improving performance in Indonesia's mining sector. It emphasizes the strategic value of board diversity in driving financial success and organizational effectiveness.

Keywords: commissioners, education, experience, gender, profitability.

KARAKTERISTIK KOMISARIS DAN PROFITABILITAS PERUSAHAAN PERTAMBANGAN

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menyelami pengaruh perbedaan jenis kelamin, riwayat profesional, serta latar pendidikan para anggota komisaris terhadap profitabilitas perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan di Indonesia. Profitabilitas dianggap sebagai indikator krusial dalam menilai kondisi keuangan suatu entitas bisnis, sehingga menjadi perhatian utama bagi investor maupun pemangku kepentingan lainnya. Tidak seperti penelitian terdahulu yang umumnya hanya menelusuri satu dimensi keterkaitan antara struktur komisaris dan kinerja perusahaan, studi ini mengadopsi pendekatan baru dengan menggabungkan dua indikator profitabilitas, yakni pengembalian atas ekuitas (ROE) dan margin laba kotor (GPM). Selain itu, pengukuran keberagaman gender dilakukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota laki-laki dan perempuan dalam struktur komisaris, yang diharapkan mampu memberikan gambaran keseimbangan yang lebih utuh. Melalui pendekatan yang lebih luas ini, penelitian berupaya mengungkap secara lebih mendalam bagaimana keberagaman dalam struktur pengawasan memengaruhi pencapaian finansial. Dengan merujuk pada teori agensi, keberadaan komisaris yang mencerminkan variasi latar belakang dari segi jenis kelamin, pengalaman, dan pendidikan dipercaya dapat memperkuat pengendalian internal serta memperbaiki kualitas keputusan strategis. Kontribusi dari kajian ini diharapkan mampu memperkaya wacana akademik di bidang tata kelola perusahaan, sekaligus menjadi rujukan praktis untuk mendorong perbaikan kinerja pada sektor pertambangan nasional.

Kata Kunci: gender, komisaris, pendidikan, pengalaman, profitabilitas

PENDAHULUAN

Profitabilitas mencerminkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan pendapatan dan mengukur seberapa efisien perusahaan mengelola operasi dan aset (Thaib & Dewantoro, 2017). Hal ini memainkan peran penting dalam membentuk nilai perusahaan, karena memberikan wawasan kepada investor tentang prospek Perusahaan (Ye & Li, 2025). Suatu perusahaan harus menjaga profitabilitas untuk memastikan keberlanjutannya, karena ketidakmampuan menghasilkan laba akan menyulitkan untuk menarik modal eksternal (Ristiyana & Erwindiawan, 2021). Profitabilitas yang lebih tinggi menunjukkan kinerja yang kuat, membangun kepuasan investor dan membantu meningkatkan harga saham. Sebuah perusahaan dengan profitabilitas tinggi menggambarkan pengelolaan aset yang baik, yang memungkinkan mereka menghasilkan laba yang konsisten (Dewantari et al., 2020). Penelitian oleh Ryangga et al. (2020) mengemukakan bahwa profitabilitas memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Pendapat lain dilontarkan oleh Djashan (2019) yang menemukan bahwa profitabilitas berdampak negatif terhadap nilai perusahaan, yang menunjukkan bahwa hubungan ini dapat bervariasi tergantung pada kondisi pasar tertentu.

Berdasarkan data perkembangan persentase perempuan yang menduduki posisi manajerial di Indonesia selama periode 2015 hingga 2023. Pada tahun 2015, proporsi perempuan di posisi manajerial masih relatif rendah, yakni sekitar 22%. Namun, angka ini terus meningkat secara konsisten hingga mencapai lebih dari 35% pada tahun 2023. Peningkatan paling signifikan terjadi pada periode 2017–2020, di mana proporsi naik hampir 10 poin persentase. Meski sempat mengalami stagnasi pada tahun 2021–2022, tren keseluruhan tetap menunjukkan arah positif dengan adanya peningkatan kembali pada tahun 2023, proporsi perempuan dalam posisi manajerial di Indonesia meningkat dari sekitar 22% pada 2015 menjadi lebih dari 35% pada 2023. Meski sempat stagnan pada 2021–2022, tren ini mencerminkan peningkatan keterlibatan perempuan dalam posisi strategis organisasi. Hal ini menimbulkan pertanyaan penting: apakah keberagaman gender dalam manajemen berdampak terhadap profitabilitas perusahaan? Sutrisno & Mohamad (2019) menyatakan bahwa kehadiran perempuan di komisaris dapat memperkuat proses pengambilan keputusan yang lebih inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada resolusi konflik. Sementara itu, (Arvanitis et al., 2022) menambahkan bahwa keberadaan perempuan meningkatkan kualitas komunikasi internal dan pengawasan manajerial, serta mendorong pengambilan keputusan yang lebih hati-hati. Namun, temuan berbeda disampaikan oleh Natalia & Isnalita (2023), yang menyebutkan bahwa keberagaman gender tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karakteristik komisaris memiliki pengaruh terhadap profitabilitas perusahaan, meskipun dengan tingkat signifikansi yang berbeda-beda. Lumbanraja (2021) Komisaris menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap ROE, seperti beberapa studi sebelumnya yang dilakukan oleh Puspa et al. (2021) dan Dewi et al. (2018), mengetahui bahwa adanya komisaris independen berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan serta keuntungan perusahaan. Hasil yang sama juga dikemukakan oleh Islami (2018), yang mengindikasikan bahwa jumlah anggota komisaris, proporsi anggota independen, dan seberapa sering komisaris berkumpul memberikan dampak positif bagi peningkatan keuntungan perusahaan.

Penelitian ini menawarkan pembaruan dengan mengadopsi dua indikator berbeda dalam mengukur profitabilitas, yaitu *Return on Equity* (ROE) dan *Gross Profit Margin* (GPM). Hal ini berbeda dari studi-studi sebelumnya seperti Rumapea & Silitonga (2020), Puspa et al. (2021), Kurniawan & Susan (2020), serta Dewi et al. (2018), yang hanya menggunakan *Return on Asset* (ROA) sebagai representasi profitabilitas. Sementara itu, studi Islami (2018) terbatas pada penggunaan ROE saja.

Ditemukan bahwa keberadaan wanita dalam sektor pertambangan hanya di angka 9 sampai dengan 10 persen (Muchlis, 2024). Sehingga relevan untuk mengetahui keberagaman gender dalam jajaran komisaris, khususnya di sektor pertambangan. Tidak seperti Arvanitis et al. (2022) yang hanya mempertimbangkan proporsi anggota perempuan dalam komisaris, studi ini menghitung proporsi pria dan wanita secara simultan, sehingga memberikan gambaran yang lebih menyeluruh tentang keseimbangan gender. Pendekatan ini diyakini mampu menangkap dampak representasi gender terhadap kinerja perusahaan secara lebih akurat.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Agensi

Menurut Jensen & Meckling (1976), Keagenan adalah sebuah perjanjian di mana satu atau lebih pihak utama memberi kuasa kepada agen untuk bertindak atas nama mereka, termasuk dalam hal pengambilan keputusan. Konsep ini dipopulerkan oleh Jensen & Meckling (1976) Teori keagenan sendiri muncul dari adanya perjanjian kerja antara pemilik (*principal*) dan manajer (*agent*), dan menjelaskan bahwa perusahaan dapat menerapkan berbagai mekanisme untuk menyelaraskan kepentingan antara kedua pihak tersebut.

Profitabilitas

Menurut Fitriyani (2021), profitabilitas adalah sebuah rasio yang dinyatakan dalam persen, yang dipakai untuk mengevaluasi seberapa baik sebuah perusahaan mampu mencetak keuntungan terkait dengan penjualan, aset, dan ekuitas yang dimiliki. Dengan memahami seberapa besar keuntungan yang dihasilkan perusahaan, para investor dapat menilai seberapa baik kinerja keuangan perusahaan tersebut.

Karakteristik Komisaris dan Profitabilitas Perusahaan Pertambangan (Aviv Yulio, Deva Amelia Fatikasari, Devi Sherylla Santoso, Muhammad Rizqy Adrian, dan Falikhatun)

Menurut Lumbanraja (2021), sebagai sebuah indikator fundamental, profitabilitas mengungkapkan seberapa cekatan suatu perusahaan dalam menjalankan bisnis untuk meraup untung. Ini adalah barometer utama kinerja keuangan, terutama dalam menunjukkan kemampuan entitas bisnis meningkatkan pendapatan melalui penjualan, pengelolaan aset, dan pemanfaatan modal. Perusahaan dengan profitabilitas yang unggul cenderung menarik minat investor yang lebih besar.

Komisaris

Menurut Aprianti et al. (2022), komisaris merupakan elemen tertinggi dalam struktur pengelolaan internal perusahaan yang memiliki peran utama dalam mengawasi aktivitas manajerial. Jumlah komisaris independen yang memadai dibutuhkan agar proses pengawasan berjalan secara optimal dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (Amelia, 2024). Komisaris independen dianggap sebagai pihak yang paling tepat dalam menjalankan fungsi pengawasan demi mewujudkan tata kelola perusahaan yang baik. Kehadiran mereka juga berkontribusi dalam meningkatkan kepatuhan manajemen terhadap prinsip-prinsip tata kelola, sehingga dapat menekan potensi konflik keagenan.

Pengembangan Hipotesis

Keberagaman Gender

Menurut Medidjati et al. (2023), keragaman gender dalam komisaris merujuk pada variasi representasi laki-laki dan perempuan dalam keanggotaan komisaris suatu perusahaan. Dimensi ini dipandang sebagai faktor strategis karena berpotensi memperkuat kualitas pengambilan keputusan serta mendukung peningkatan kinerja korporasi secara menyeluruh Vega et al. (2025), memperkuat kualitas pengambilan keputusan, dan mengurangi risiko yang dihadapi perusahaan. Keberagaman gender memberikan perspektif yang lebih luas dalam proses pengawasan dan pengambilan kebijakan strategis, sehingga berkontribusi positif terhadap efektivitas tata kelola perusahaan. Menurut Kusuma (2024) Proporsi anggota komisaris berjenis kelamin wanita memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Semakin tinggi keberagaman gender di dalam suatu perusahaan, semakin tinggi profitabilitas. Maka hipotesis pertama yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H1: Keberagaman gender komisaris berpengaruh positif terhadap profitabilitas perusahaan tambang.

Keberagaman Pengalaman

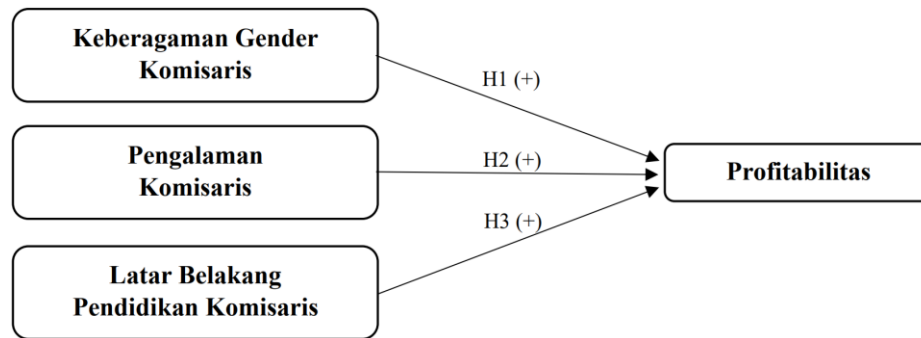
Menurut Zaitul et al. (2024), pengalaman anggota komisaris sangat penting untuk meningkatkan efektivitas pengawasan dan mengurangi perilaku ambisius dari manajemen. Sesuai dengan teori agensi, anggota komisaris yang memiliki banyak pengalaman bisa memahami dan memiliki pengetahuan yang mendukung mereka dalam membuat keputusan strategis yang baik untuk perusahaan (Feng et al., 2024). Pengalaman ini juga menunjukkan pemahaman yang mendalam tentang industri serta kemampuan untuk memberikan saran yang sesuai kepada manajemen (Tao et al., 2022). Menurut Sohail et al. (2023) pengalaman komisaris berpengaruh positif terhadap probabilitas. Hipotesis kedua yang dibahas dalam riset ini adalah semakin tinggi kapabilitas pengalaman komisaris, semakin signifikan pula dampak positifnya terhadap efisiensi perusahaan:

H2: Keberagaman pengalaman komisaris berpengaruh positif terhadap profitabilitas perusahaan tambang.

Keberagaman Latar Belakang Pendidikan

Menurut Deniza et al. (2023), kualitas keterampilan dan latar belakang pendidikan para anggota komisaris merupakan faktor utama dalam membantu proses pengambilan keputusan penting di perusahaan. Adanya komisaris yang memiliki pendidikan yang tepat, terutama di bidang keuangan, dianggap dapat memperkuat fungsi pengawasan, mengurangi kemungkinan terjadinya konflik kepentingan antara manajemen dan pemegang saham, serta meningkatkan ketepatan dan kepercayaan informasi keuangan yang disampaikan (Anggraini et al., 2021). Dengan kompetensi yang tepat, komisaris tidak hanya bertindak sebagai pengawas, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam mendorong kinerja perusahaan yang lebih optimal (Brinette et al., 2024). Menurut Safitri et al. (2024) keberagaman latar belakang pendidikan komisaris berpengaruh positif signifikan terhadap profitabilitas. Semakin tinggi tingkat perbedaan pengalaman komisaris di dalam suatu perusahaan, semakin tinggi profitabilitas. Maka hipotesis ketiga yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H3: Keberagaman latar belakang pendidikan komisaris berpengaruh positif terhadap profitabilitas perusahaan tambang.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan regresi linier berganda sebagai alat analisis untuk menilai sejauh mana variabel-variabel independen memengaruhi variabel dependen, baik secara bersama-sama maupun secara terpisah. Metode ini dipilih karena mampu mengungkap pola hubungan, arah pengaruh, serta tingkat signifikansi antara variabel dalam kerangka model yang dibangun. Secara konseptual, model regresi linier berganda dalam studi ini dirumuskan dalam bentuk persamaan matematis sebagai berikut:

$$Profit = a + GenderX1 + PengalamanX2 + PendidikanX3 + \varepsilon \quad (1)$$

Penelitian ini memusatkan perhatian pada seluruh perusahaan yang bergerak dalam industri pertambangan dan memiliki status resmi sebagai perusahaan publik di Indonesia. Sektor ini dipilih mengingat kontribusinya yang vital terhadap pembangunan ekonomi nasional. Dalam proses penentuan sampel, digunakan pendekatan *purposive sampling*, yaitu metode pemilihan unit analisis berdasarkan kriteria spesifik yang selaras dengan tujuan riset. Adapun kriteria seleksi yang ditetapkan mencakup: (1) Perusahaan merupakan bagian dari sektor pertambangan dan terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI); (2) Perusahaan menyampaikan laporan keuangan tahunan secara lengkap dan dapat diakses selama seluruh periode penelitian; dan (3) Perusahaan tidak mengalami status delisting maupun penghentian sementara perdagangan saham selama masa observasi. Dengan menggunakan kriteria tersebut, diharapkan sampel yang diperoleh mampu mewakili karakteristik populasi secara valid dan relevan untuk dianalisis lebih lanjut.

Table 1. Hasil Seleksi Sampel

Keterangan	Jumlah
Perusahaan Sektor Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia	63
Perusahaan yang tidak menyajikan laporan tahunan secara konsekutif dari tahun 2021 sampai dengan 2023	(10)
Jumlah Sampel	53
Jumlah Observasi (53 x 3)	159

Sumber: Data Olahan (2025)

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Studi ini memusatkan perhatian pada kinerja keuangan perusahaan pertambangan di Indonesia sebagai variabel dependennya. Untuk mengukur kinerja tersebut, rasio profitabilitas menjadi indikator utama, yang secara langsung menggambarkan kapabilitas perusahaan dalam meraup laba dari operasional dan pemanfaatan aset. Pemilihan rasio profitabilitas didasari oleh perannya yang dominan sebagai tolok ukur efisiensi operasional, pengelolaan sumber daya yang efektif, serta daya saing finansial. Sementara itu, variabel independen dalam penelitian ini adalah karakteristik personal anggota komisaris—meliputi keberagaman gender, pengalaman profesional, dan latar belakang pendidikan—yang diasumsikan berpengaruh terhadap kinerja finansial perusahaan.

Table 2. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Pengukuran	Skala
Pengembalian atas Ekuitas (ROE)	Mengukur tingkat pengembalian atas ekuitas yang diberikan oleh pemilik perusahaan.	$ROE = \frac{Laba Bersih}{Total Ekuitas} \times 100\%$	Rasio
Marjin Laba Kotor (GPM)	Mengukur efisiensi perusahaan dalam menghasilkan laba kotor dari penjualan sebelum memperhitungkan beban operasional.	$GPM = \frac{Laba Kotor}{Pendapatan Bersih} \times 100\%$	Rasio

Karakteristik Komisaris dan Profitabilitas Perusahaan Pertambangan (Aviv Yulio, Deva Amelia Fatikasari, Devi Sherylla Santoso, Muhammad Rizqy Adrian, dan Falikhatun)

Variabel	Definisi	Pengukuran	Skala
Keberagaman Gender Komisaris	Mengukur proporsi anggota komisaris perempuan terhadap jumlah total anggota komisaris dalam suatu perusahaan.	$\text{Gender} = \frac{\text{Anggota Komisaris Perempuan}}{\text{Total Anggota Komisaris}}$	Rasio
Pengalaman Komisaris	Mengukur seberapa lama anggota komisaris telah menjabat sebagai seorang.	$\text{Pengalaman} = \frac{\text{Komisaris Pengalaman} < 5 \text{ Tahun}}{\text{Total Anggota Komisaris}}$	Rasio
Latar Belakang Pendidikan Komisaris	Mengidentifikasi bidang pendidikan terakhir yang dimiliki oleh anggota komisaris.	$\text{Pendidikan} = \frac{\text{Latar Belakang Sarjana Ekonomi}}{\text{Total Anggota Komisaris}}$	Rasio

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Table 3 menyajikan statistik deskriptif variabel penelitian yang berupa data numerik yaitu *Return on Equity* (ROE), *Gross Profit Margin* (GPM), Gender, Pengalaman, dan Pendidikan.

Table 3. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maksimum	Rata - Rata	Simp. Baku
ROE	159	-7.55	5.34	.1755	.81938
GPM	159	-0.19	8.52	.3018	.68197
Gender	159	.00	1.00	.1328	.22363
Pengalaman	159	.00	1.00	.2461	.28811
Pendidikan	159	.00	1.00	.4738	.30891

Sumber: Data Olahan (2025)

Statistik deskriptif dari 159 observasi mencerminkan gambaran umum atas kinerja keuangan dan karakteristik manajerial perusahaan dalam sampel. Dari sisi kinerja keuangan, *Return on Equity* (ROE) memiliki rata-rata sebesar 0,1755 dengan standar deviasi 0,81938, yang menandakan bahwa rata-rata pengembalian terhadap ekuitas sebesar 17,55%, namun dengan variasi antar perusahaan yang cukup tinggi. Poin tertinggi pada angka 5.34 adalah milik perusahaan PT. Pelita Samudera Shipping Tbk., sedangkan poin terendah pada angka -7.55 milik perusahaan PT. Akbar Indo Makmur Stimec Tbk.

Untuk variabel non-keuangan, yang dihitung dalam bentuk proporsi desimal, hasil menunjukkan bahwa proporsi Gender bernilai 0,1328, yang berarti sekitar 13,28% dari komisaris dalam perusahaan adalah perempuan. Variabel Pengalaman memiliki nilai rata-rata 0,2461, yang menunjukkan bahwa sekitar 24,61% dari komisaris memiliki pengalaman menjadi seorang komisaris kurang dari 5 tahun. Pendidikan memiliki rata-rata sebesar 0,4738, artinya sekitar 47,38% komisaris dalam sektor pertambangan memiliki latar belakang pendidikan ekonomi. Nilai-nilai proporsi ini mencerminkan distribusi karakteristik manajerial dalam perusahaan dan dapat dianalisis lebih lanjut untuk melihat hubungan atau pengaruhnya terhadap kinerja keuangan.

Uji Regresi Linier Berganda (ROE)

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak dari komposisi komisaris—khususnya dari segi keberagaman gender, tingkat pengalaman, dan latar belakang pendidikan para anggotanya—terhadap kinerja keuangan perusahaan, yang diukur melalui *Return on Equity* (ROE). Analisis ini akan menggunakan metode regresi linier berganda untuk menguji hipotesis tersebut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada uji statistik Normalitas (Kolmogorov-Smirnov), nilai signifikansi yang melebihi 5% mengindikasikan bahwa data memiliki distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi berada di bawah ambang batas 5%, data tersebut tidak mengikuti distribusi normal.

Pada table 4, nilai Kolmogorov - Smirnov untuk sisa-sisa, didapatkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) mencapai 0,200. Mengingat nilai ini melebihi 0,05, maka bisa disimpulkan bahwa sisa-sisa terdistribusi secara normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas dalam regresi linier sudah terpenuhi, sehingga hasil perkiraan model dapat dianggap valid secara statistik.

Table 4. Hasil Uji Normalitas (ROE)

		Residual Tidak Terstandarisasi
N		142
Parameter Normal	Rata-rata	.0000000
	Simpangan Baku	1.16707439
Perbedaan Paling Ekstrem	Mutlak	0.053
	Positif	.49
	Negatif	-.053
Statistik Uji		.053
Signifikansi Asimtotik (2 arah)		.200
Signifikansi Monte Carlo (2 arah)	Signifikansi	.422
	Interval Kepercayaan 99% Batas Bawah	.409
	Batas Atas	.434

Sumber: Data Olahan (2025)

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah langkah penting dalam analisis regresi untuk memastikan tidak ada hubungan yang terlalu kuat di antara variabel-variabel independen. Mengapa ini penting? Karena jika variabel independen saling mempengaruhi secara signifikan, estimasi model regresi kita bisa jadi tidak akurat atau bias. Idealnya, variabel independen harus berdiri sendiri, tanpa terikat erat satu sama lain.

Untuk mengidentifikasi masalah multikolinearitas, studi ini secara spesifik berfokus pada nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kami menetapkan kriteria yang jelas: nilai VIF tidak boleh melampaui 10, dan nilai Tolerance harus berada di atas 0,1.

Jika ada variabel yang menunjukkan VIF lebih dari 10 atau Tolerance kurang dari 0,1, hal tersebut mengindikasikan adanya multikolinearitas serius. Kondisi ini berpotensi mengganggu validitas dan keandalan model regresi, sehingga menyulitkan analisis lebih lanjut. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa variabel-variabel independen bersifat "mandiri" agar model regresi dapat menghasilkan temuan yang akurat.

Table 5. Hasil Uji Multikolinearitas (ROE)

Model	Statistik Kolinieritas	
	Toleransi	Faktor Inflasi Varians
1 (Constant)		
Gender	.994	1.006
Pengalaman	.996	1.004
Pendidikan	.998	1.002

Sumber: Data Olahan (2025)

Pada table 5, Tidak ada isu korelasi antarvariabel independen—yaitu Jenis Kelamin, Pengalaman, dan Pendidikan—terungkap dari hasil uji multikolinearitas. Seluruh variabel menunjukkan nilai tolerance melebihi 0,1 dan VIF di bawah 10. Secara rinci, Jenis Kelamin (tolerance 0,994, VIF 1,006), Pengalaman (tolerance 0,996, VIF 1,004), dan Pendidikan (tolerance 0,998, VIF 1,002) semuanya memenuhi kriteria. Oleh karena itu, model regresi ini terbebas dari multikolinearitas, menjadikannya standar untuk analisis statistik berikutnya, karena variabel-variabel penjelas tidak saling mengganggu.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengecek apakah ada variasi yang tidak seragam dalam penyebaran nilai sisaan (residual) di antara observasi dalam model regresi. Singkatnya, kita ingin memastikan bahwa tingkat "kesalahan" model kita konsisten di seluruh data, bukan malah melebar atau menyempit di beberapa bagian. Pengujian ini krusial untuk memastikan bahwa error term memiliki varian yang seragam atau homoskedastik, sesuai dengan salah satu asumsi fundamental dalam analisis regresi linier klasik. Kegagalan untuk memenuhi asumsi ini dapat mengakibatkan hasil estimasi yang tidak efisien dan bias dalam pengambilan kesimpulan. Untuk mengidentifikasi keberadaan gejala heteroskedastisitas, dilakukan analisis terhadap nilai signifikansi hasil regresi. Apabila tidak ada indikasi signifikan yang menunjukkan ketidakwajaran dalam distribusi error, maka dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa kondisi kestabilan varian residual telah dipenuhi dan model regresi dapat diterapkan secara akurat dalam analisis selanjutnya.

Table 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas (ROE)

	Model	t	Sig.
1	(Konstanta)		
	Gender	7.176	<.001
	Pengalaman	-1.126	.262
	Pendidikan	-.191	.849

Sumber: Data Olahan (2025)

Model regresi ini tidak terindikasi mengalami heteroskedastisitas, berdasarkan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa seluruh variabel independen (yaitu Jenis Kelamin, Pengalaman, dan Pendidikan) memiliki tingkat signifikansi lebih dari 0,05. Secara spesifik, Jenis Kelamin menunjukkan sig. 0,262, Pengalaman 0,849, dan Pendidikan 0,525. Karena tidak ada variabel yang mencapai signifikansi di bawah 0,05, dapat disimpulkan bahwa penyebaran residual antar pengamatan dalam model adalah konsisten, sehingga memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah prosedur krusial untuk memastikan asumsi independensi residual dalam model regresi linier terpenuhi. Tujuan utamanya adalah mendeteksi apakah ada hubungan serial antara kesalahan residual pada satu titik waktu dengan kesalahan residual pada titik waktu sebelumnya. Sebuah model regresi yang ideal, sesuai asumsi klasik, seharusnya menunjukkan ketiadaan autokorelasi ini. Untuk mengidentifikasi keberadaan autokorelasi, kami menggunakan Uji Durbin-Watson (DW test). Sebagai pedoman, model dianggap bebas autokorelasi jika nilai Durbin-Watson berada dalam rentang yang telah ditentukan, umumnya antara -2 hingga +2, atau lebih tepatnya, di antara batas bawah dan batas atas yang secara statistik ditetapkan untuk model yang sedang diuji. Adanya nilai DW di luar rentang ini akan mengindikasikan masalah autokorelasi yang perlu ditangani untuk menjaga validitas model.

Table 7. Hasil Uji Autokorelasi (ROE)

Model	Durbin - Watson
1	1.915

Sumber: Data Olahan (2025)

Model regresi ini terbukti bebas dari autokorelasi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Durbin-Watson 1,915 yang berada di dalam kisaran yang dapat diterima (-2 hingga +2). Temuan ini berarti tidak ada dependensi serial pada residual, sehingga asumsi dasar model terpenuhi. Konsistensi ini krusial untuk memastikan akurasi model dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi simultan model regresi, yaitu apakah secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam output yang ditampilkan, variabel dependen adalah ROE, sedangkan variabel independennya meliputi Pendidikan, Pengalaman, dan Gender.

Table 8. Hasil Uji F (ROE)

	Model	Jumlah Kuadrat	Derajat Kebebasan	Rata-Rata Kuadrat	F	Sig.
1	Regresi	12.135	3	4.045	2.907	<.001
	Residu	192.051	138	1.392		.018
	Total	204.186	141			.121

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan hasil analisis table 8, berdasarkan analisis, nilai F yang didapat adalah 2.907, dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,037. Mengingat nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, kami menyimpulkan bahwa secara kolektif, ketiga variabel bebas—Pendidikan, Pengalaman, dan Gender—secara serentak memberikan dampak yang signifikan terhadap ROE.

Uji Parsial (Uji T)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, yaitu apakah setiap variabel memiliki kontribusi signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Dalam tabel 9 yang ditampilkan, variabel dependen adalah ROE, dan variabel independennya meliputi Pendidikan, Pengalaman, dan Gender.

Table 9. Hasil Uji T (ROE)

Model	Koefisien Tidak Terdistandarisasi		Koefisien Terdistandarisasi	<i>t</i>	Sig.
	<i>B</i>	Simp.Baku	<i>Beta</i>		
(Konstanta)	-1.880	.213		-8.829	<.001
Gender	-.408	.437	-.077	-.934	.352
Pengalaman	-.820	.344	-.197	-2.386	.018
Pendidikan	.505	.324	.129	1.559	.121

Sumber: Data Olahan (2025)

Pada data table 9, persamaan regresi yang dapat dibuat adalah sebagai berikut:

$$ROE = -1.880 - 0.408Gender - 0.820Pengalaman + 0.505Pendidikan \quad (2)$$

Variabel Pengalaman menjadi satu-satunya faktor yang menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik terhadap ROE. Dengan koefisien negatif sebesar -0.820 dan tingkat signifikansi 0.018 (di bawah 5%), temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan pengalaman justru menurunkan nilai ROE secara signifikan. Ini menyiratkan bahwa pada konteks studi ini, tingkat pengalaman tertentu dalam manajemen atau pengambilan keputusan memiliki dampak negatif pada profitabilitas aset perusahaan.

Sebaliknya, variabel Jenis Kelamin menunjukkan koefisien negatif -0.408, yang mengisyaratkan kecenderungan penurunan ROE saat komposisi gender bergeser dari perempuan ke laki-laki. Namun, hubungan ini tidak signifikan secara statistik dengan tingkat signifikansi 0.352. Demikian pula, variabel Pendidikan memiliki koefisien positif 0.505, menunjukkan potensi peningkatan ROE seiring dengan peningkatan tingkat pendidikan. Namun, pengaruh ini juga tidak signifikan secara statistik karena nilai signifikansinya mencapai 0.121.

Dengan demikian, berdasarkan ambang batas signifikansi 5%, hanya pengalaman yang terbukti memiliki hubungan yang berarti dengan ROE. Faktor jenis kelamin dan tingkat pendidikan, meskipun menunjukkan arah pengaruh tertentu, secara statistik tidak dapat disimpulkan memberikan nilai tambah atau mengurangi kinerja profitabilitas aset perusahaan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik, sedangkan nilai yang rendah mengindikasikan bahwa variabel independen kurang mampu menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Tabel 10 disajikan untuk memberikan gambaran mengenai kekuatan hubungan antara variabel dependen yaitu ROE, dan variabel independennya meliputi Pendidikan, Pengalaman, dan Gender.

Table 10. Koefisien Determinasi (ROE)

Model	R	R Kuadrat	R Kuadrat Disesuaikan	Simpangan Baku Estimasi
1	.244	.059	.039	1.17969

Sumber: Data Olahan (2025)

Pada Table 10, didapatkan nilai *R Square* sebesar 0,059. Ini menunjukkan bahwa hanya 5,9% perubahan dalam ROE dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang ada dalam model, yaitu Pendidikan, Pengalaman, dan Gender. Di sisi lain, Adjusted R Square yang bernilai 0,039 menunjukkan bahwa setelah mempertimbangkan jumlah faktor yang diprediksi dan ukuran sampel, sumbangan variabel-variabel tersebut terhadap ROE yang dijelaskan oleh model hanya sebesar 3,9%. Nilai R dan R Square yang cukup rendah menunjukkan bahwa model ini hanya dapat menjelaskan sedikit dari variasi kinerja ROE. Dengan kata lain, 96,1% perubahan dalam ROE mungkin dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Uji Kekokohan Data

Tujuan dari uji kekokohan data ini ialah untuk melihat konsistensi dari hasil penelitian dengan menggunakan proksi yang berbeda. Pada penelitian ini uji kekokohan dilaksanakan dengan mengganti proksi yang awalnya ROE menjadi GPM.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Pada uji statistik Normalitas (Kolmogorov-Smirnov), nilai signifikansi yang melebihi 5% mengindikasikan bahwa data memiliki distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi berada di bawah ambang batas 5%, data tersebut tidak mengikuti distribusi normal.

Table 11. Hasil Uji Normalitas (GPM)

		Residual Tidak Terdistandardisasi
N		157
Parameter Normal	Rata-rata	.0000000
	Simpangan Baku	.10014602
Perbedaan Paling Ekstrem	Mutlak	.071
	Positif	.071
	Negatif	-.060
Statistik Uji		.071
Signifikansi Asimtotik (2 arah)		.054
Signifikansi Monte Carlo (2 arah)	Signifikansi	.058
	Interval Kepercayaan	
	99%	
Batas Bawah		.052
Batas Atas		.064

Sumber: Data Olahan (2025)

Pada table 11, kondisi normalitas residual dalam model regresi telah terverifikasi. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan signifikansi 0,054, melebihi batas 0,05, sehingga residual diasumsikan berdistribusi normal. Pendekatan Monte Carlo pun menguatkan temuan ini dengan signifikansi 0,058, juga melampaui 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual mengikuti distribusi normal, memenuhi salah satu persyaratan fundamental regresi linier klasik.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Batas dari nilai VIF adalah 10 dan tolerance value adalah 0,1. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai tolerance kurang dari 0,1 maka akan terjadi multikolinearitas dan model regresi tidak layak untuk dipakai.

Table 12. Hasil Uji Multikolinearitas (GPM)

Model	Statistik Kolinearitas	
	Toleransi	Faktor Inflasi Varians
1 (Konstanta)		
Gender	.995	1.005
Pengalaman	.996	1.004
Pendidikan	.998	1.002

Sumber: Data Olahan (2025)

Pada table 12, dalam studi ini, seluruh variabel independen yang dianalisis, yaitu jenis kelamin, pengalaman profesional, dan latar belakang pendidikan, menunjukkan ketiadaan masalah korelasi tinggi antar variabel. Hal ini dikonfirmasi melalui pengujian multikolinearitas, di mana nilai tolerance untuk setiap variabel berada di atas ambang batas minimum 0,1, dan nilai VIF tidak melebihi angka 10. Secara spesifik, variabel Jenis Kelamin memiliki tolerance sebesar 0,995 dan VIF 1,005; variabel Pengalaman mencatat tolerance 0,996 dengan VIF 1,004; sementara variabel Pendidikan menunjukkan tolerance sebesar 0,998 dan VIF 1,002. Temuan ini mengindikasikan tidak adanya hubungan antarvariabel bebas yang dapat menyebabkan distorsi dalam model. Oleh karena itu, model regresi dinyatakan memenuhi kriteria kelayakan dan dapat digunakan secara optimal dalam tahapan analisis statistik selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Peneliti mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat taraf signifikansi dari model regresi. Jika tidak ada hasil yang signifikan maka dapat disimpulkan model regresi tidak terkena masalah heteroskedastisitas.

Table 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas (GPM)

	Model	t	Sig.
1	(Konstanta)	7.263	<.001
	Gender	7.263	.631
	Pengalaman	-.481	.548
	Pendidikan	1.438	.152

Sumber: Data Olahan (2025)

Pada table 13, analisis heteroskedastisitas mengonfirmasi ketiadaan masalah varian yang tidak seragam dalam model. Ketiga variabel independen—Gender, Pengalaman, dan Pendidikan—semuanya menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05 (masing-masing 0,631, 0,548, dan 0,152). Karena tidak ada variabel yang memiliki nilai signifikansi di bawah ambang batas 0,05, kami menyimpulkan bahwa variasi residual di seluruh unit observasi adalah konsisten, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menunjukkan dalam sebuah model regresi linier terdapat kesalahan pengganggu pada periode waktu dengan kesalahan pada periode waktu sebelumnya. Model regresi yang baik bebas dari autokorelasi. Pendeteksian ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson (DW-test). Suatu observasi dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai Durbin Watson terletak antara batas atas atau -2 sampai dengan +2.

Table 14. Hasil Uji Autokorelasi (GPM)

Model	Durbin - Watson
1	1.243

Sumber: Data Olahan (2025)

Pada table 14, menggunakan pendekatan Durbin-Watson untuk uji autokorelasi, penelitian ini menemukan nilai 1,243. Karena nilai ini jatuh dalam rentang yang diterima (-2 hingga +2), dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah autokorelasi dalam model regresi. Ini menjamin bahwa residual antar observasi bersifat independen. Oleh karena itu, model telah memenuhi asumsi penting bebas autokorelasi, yang merupakan syarat krusial dalam regresi linier klasik, sehingga hasil estimasi dianggap sah untuk merepresentasikan hubungan variabel.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi simultan model regresi, yaitu apakah secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam output yang ditampilkan, variabel dependen adalah GPM, sedangkan variabel independennya meliputi Pendidikan, Pengalaman, dan Gender.

Table 15. Hasil Uji F (GPM)

	Model	Jumlah Kuadrat	Derajat Kebebasan	Rata-Rata Kuadrat	F	Sig.
1	Regresi	.134	3	.045	4.378	.005
	Residu	1.565	153	.01		
	Total	1.699	156			

Sumber: Data Olahan (2025)

Pada table 15, nilai F sebesar 4.378 dengan tingkat signifikansi 0.005 dari hasil ANOVA menegaskan bahwa ketiga variabel independen—Pendidikan, Pengalaman, dan Gender—secara signifikan dan simultan memengaruhi *Gross Profit Margin* (GPM). Oleh karena itu, model regresi yang telah dikonstruksi terbukti mampu menjelaskan variasi profitabilitas perusahaan melalui pengaruh gabungan dari ketiga elemen tersebut.

Uji Parsial (Uji T)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, yaitu apakah setiap variabel memiliki kontribusi signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Dalam tabel 16 yang ditampilkan, variabel dependen adalah GPM, dan variabel independennya meliputi Pendidikan, Pengalaman, dan Gender.

Table 16. Hasil Uji T (GPM)

Model	Koefisien Tidak Terdistandardisasi		Koefisien Terdistandardisasi		<i>t</i>	Sig. <i>B</i>
	<i>B</i>	Simp.Baku	<i>Beta</i>			
(Konstanta)	.536	.017			31.422	<.001
Gender	-.039	.036	-.084		-1.076	.283
Pengalaman	.088	.028	.244		3.139	.002
Pendidikan	.036	.026	.208		1.396	.165

Sumber: Data Olahan (2025)

Pada table 16, hasil regresi menunjukkan bahwa variabel Gender memiliki pengaruh negatif terhadap *Gross Profit Margin* (GPM) sebesar 0.039, namun tidak signifikan secara statistik (Sig. = 0.283). Sebaliknya, variabel Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap GPM sebesar 0.088 (Sig. = 0.002), menandakan bahwa semakin tinggi pengalaman, semakin besar GPM. Sementara itu, variabel Pendidikan juga menunjukkan pengaruh positif sebesar 0.036 terhadap GPM, namun pengaruhnya tidak signifikan (Sig. = 0.165).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik, sedangkan nilai yang rendah mengindikasikan bahwa variabel independen kurang mampu menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Tabel 17 disajikan untuk memberikan gambaran mengenai kekuatan hubungan antara variabel dependen yaitu GPM, dan variabel independennya meliputi Pendidikan, Pengalaman, dan Gender.

Table 17. Koefisien Determinasi (GPM)

Model	R	R Kuadrat	R Kuadrat Disesuaikan	Simpangan Baku Estimasi
1	.281	.079	.061	.10112

Sumber: Data Olahan (2025)

Pada table 17, Berdasarkan analisis regresi, *R Square* yang diperoleh ialah 0.079. Dengan kata lain, hanya 7.9% perubahan GPM (*Gross Profit Margin*) bisa dijelaskan dengan variabel Pendidikan, Pengalaman Kerja, serta Gender. Sementara itu, Adjusted *R Square* sebesar 0.061 menunjukkan bahwa berapapun jumlah prediktor yang digunakan dalam model serta ukuran sampelnya besar, sumbangan variabel-variabel tersebut adalah menganggarkan GPM dengan hanya 6.1%. Nilai R dan *R Square* yang cukup rendah menunjukkan pada kinerja GPM ini sangat sedikit dibandingkan pada model-model lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada 93.9% variasi pada GPM yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Pembahasan

Keberagaman Gender terhadap Profitabilitas

Menurut Teori Agensi, keberagaman gender pada dewan komisaris seharusnya memperkuat fungsi monitoring, menurunkan biaya agensi, dan pada akhirnya meningkatkan profitabilitas. Kehadiran komisaris perempuan dipandang membawa perspektif yang lebih hati-hati dan etis sehingga mendukung kepentingan pemegang saham. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberagaman gender tidak berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas perusahaan pertambangan, berbeda dengan temuan Đăng et al. (2020) yang menyebutkan adanya pengaruh positif. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa kontribusi pengawasan dari keberagaman gender belum cukup besar atau tereduksi oleh faktor eksternal industri pertambangan.

Keberagaman Pengalaman terhadap Profitabilitas

Menurut Teori Agensi, keberagaman pengalaman komisaris seharusnya dapat memperkuat fungsi monitoring terhadap manajemen, karena komisaris dengan latar belakang pengalaman yang beragam dapat memberikan pengawasan yang lebih komprehensif serta mengurangi asimetri informasi antara prinsipal dan agen. Dengan demikian, semakin beragam pengalaman di dewan komisaris diharapkan mampu menekan biaya agensi dan meningkatkan profitabilitas perusahaan. Namun, hasil penelitian ini justru menunjukkan pengaruh negatif, yang dapat dijelaskan oleh indikator yang digunakan, yaitu semakin banyaknya komisaris dengan pengalaman di bawah lima tahun yang dianggap sebagai bagian dari keberagaman. Kondisi ini mengindikasikan bahwa dominasi komisaris dengan pengalaman terbatas justru meningkatkan risiko lemahnya fungsi monitoring, sehingga tidak mampu mengurangi konflik agensi secara efektif. Temuan ini berbeda dengan penelitian Kontesa et al. (2021) dan Sidki et al. (2024) yang menyebutkan bahwa pengalaman tidak berpengaruh pada kinerja keuangan, tetapi sejalan

dengan pandangan Sohail et al.(2023) yang menekankan pentingnya pengalaman dalam memengaruhi kinerja perusahaan..

Keberagaman Pendidikan terhadap Profitabilitas

Keberagaman pendidikan ditunjukkan sebagai sebuah rasio yang menandakan seberapa variatif latar belakang pendidikan para komisaris dalam perusahaan sektor pertambangan. Secara teori, semakin beragam latar belakang pendidikan di dewan komisaris diharapkan dapat memperkuat kualitas pengawasan dan pengambilan keputusan karena adanya perbedaan sudut pandang serta kompetensi yang dimiliki. Menurut Teori Agensi, kondisi ini seharusnya mampu menekan biaya agensi dengan cara mengurangi asimetri informasi antara manajemen dan pemegang saham, serta meningkatkan efektivitas monitoring. Namun, hasil uji regresi menunjukkan bahwa keberagaman pendidikan tidak berpengaruh terhadap profitabilitas perusahaan. Temuan ini tidak konsisten dengan penelitian Ananda & Dewi (2023) yang menyimpulkan bahwa latar belakang pendidikan yang beragam berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh fakta bahwa dalam industri pertambangan, faktor eksternal seperti fluktuasi harga komoditas dan regulasi pemerintah memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap profitabilitas dibandingkan keberagaman pendidikan di tingkat dewan komisaris.

PENUTUP

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa hanya variabel keberagaman pengalaman lah yang berpengaruh terhadap profitabilitas usaha, luaran dari uji parsial keberagaman pengalaman didapatkan hasil negatif, yang mengimplikasikan bahwa semakin banyak komisaris yang memiliki pengalaman di bawah 5 tahun akan menurunkan profitabilitas perusahaan, dan juga berlaku sebaliknya. Variabel keberagaman gender dan juga keberagaman pendidikan tidak berpengaruh terhadap profitabilitas perusahaan.

Penelitian ini memiliki implikasi secara teoritis. Terikat dengan teori keagenan, yang dimana keuntungan *principal* dipengaruhi oleh pengalaman agen yang dimana diwakilkan oleh komisaris. Hal ini menandakan bahwa operasional usaha sektor tambang sangat dipengaruhi oleh seberapa jauh pengalaman seorang komisaris, yang dimana kita tahu bahwa sektor tambang merupakan sektor yang sangat bergantung pada keahlian serta pemahaman dari para petinggi, sehingga dapat membuat perhitungan serta pengambilan keputusan yang baik dan juga menghindari ketidakefisienan operasi yang dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ketersediaan data keuangan, di mana beberapa data perusahaan tidak dapat diakses sehingga membatasi jumlah sampel. Selain itu, kajian hanya mencakup tiga aspek keberagaman dewan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mencakup lebih banyak variabel keberagaman dan menggunakan data yang lebih lengkap agar hasilnya lebih komprehensif.

DAFTAR RUJUKAN

- Amelia, R. (2024). Jumlah Rapat Komite Audit, Jumlah Dewan Direksi, dan Jumlah Dewan Komisaris terhadap Pengaruh Penerapan GCG pada Perusahaan Sektor Garmen dan Tekstil yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada Tahun 2020-2021. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(4), 2579–2592. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i4.1127>
- Ananda, R., & Dewi, F. G. (2023). Diversitas Dewan Komisaris dan Pengaruhnya Terhadap Tingkat Pengungkapan Manajemen Risiko Perusahaan. *Journal Economy and Currency Study (JECS)*, 5(1), 30–46. <https://doi.org/10.51178/jecs.v5i1.1317>
- Anggraini, M., Rahayu, D., Dito, A., & Fransiska, N. (2021). Pengaruh Rapat Dewan Komisaris, Latar Belakang Pendidikan Dewan Komisaris Terhadap Nilai Perusahaan. *Applied Research in Management and Business*, 1, 21–27. <https://doi.org/10.53416/arimbi.v1i1.10>
- Aprianti, D., Abbas, Hidayat, & Basuki, B. (2022). Pengaruh Profitabilitas, Kebijakan Dividen, Dewan Komisaris Independen dan Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 116–130. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v1i4.151>
- Arvanitis, S. E., Varouchas, E. G., & Agiomirgianakis, G. M. (2022). Does Board Gender Diversity Really Improve Firm Performance? Evidence from Greek Listed Firms. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(7), 306. <https://doi.org/10.3390/jrfm15070306>
- Brinette, S., Benkraiem, R., & Khemiri, S. (2024). Does directors' educational background influence financing innovation through corporate venture capital investments? Evidence from France. *Finance Research Letters*, 60, 104905. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.frl.2023.104905>
- Dăng, R., Houanti, L., Reddy, K., & Simioni, M. (2020). Does board gender diversity influence firm profitability? A control function approach. *Economic Modelling*, 90, 168–181. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.econmod.2020.05.009>
- Deniza, R., Wahyuni, S., Wibowo, H., & Pandansari, T. (2023). Pengaruh Kepemilikan Institusional, Proporsi Dewan Komisaris Independen, Frekuensi Rapat Dewan Komisaris dan Latar Belakang Pendidikan Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(4), 567–578. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i4.4592>

Karakteristik Komisaris dan Profitabilitas Perusahaan Pertambangan (Aviv Yulio, Deva Amelia Fatikasari, Devi Sherylla Santoso, Muhammad Rizqy Adrian, dan Falikhatun)

- Dewantari, N. L. S., Cipta, W., & Susila, G. P. A. J. (2020). Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Leverage serta Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Food and Beverage di BEI. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 74. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i2.23157>
- Dewi, A. S., Sari, D., & Abaharis, H. (2018). Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Benefita*, 3(3), 445. <https://doi.org/10.22216/jbe.v3i3.3530>
- Djashan, I. A. (2019). The Effect of Firm Size and Profitability on Firm Value with Capital Structure as Intervening Variable in Indonesia. *Journal of International Business, Economics and Entrepreneurship*, 4(2), 55.
- Feng, Y., Mao, Y., Cai, J., & Xu, N. (2024). Can board IT expertise improve corporate internal control? *Finance Research Letters*, 62, 105126. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.frl.2024.105126>
- Fitriyani, Y. (2021). Pengaruh Dewan Komisaris, Dewan Direksi dan Komite Audit Terhadap Profitabilitas Perbankan di BEI Tahun 2017 - 2019. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(2). <https://doi.org/10.31955/mea.v5i2.1186>
- Islami, N. W. (2018). Pengaruh Corporate Governance Terhadap Profitabilitas Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 54–58. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.15>
- Jensen, M. C. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360.
- Kontesa, M., Lako, A., & Wendy. (2021). Board Capital Effect on Firm Performance: Evidence from Indonesia. *International Journal of Business and Society*, 21(1), 491–506. <https://doi.org/10.33736/ijbs.3265.2020>
- Kurniawan, A., & Susan, M. (2020). Analisis Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris terhadap Profitabilitas Sektor Iut yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3), 1870–1885.
- Kusuma, R. D. (2024). Pengaruh Proporsi Dewan Komisaris Wanita, Proporsi Dewan Komisaris Independen, dan Struktur Kepemilikan Asing Terhadap Kinerja Perusahaan pada Sektor Transportasi dan Logistik yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2020. *Jurnal Riset Akuntansi Politika*, 7(1), 108–123. <https://doi.org/10.34128/jra.v7i1.230>
- Lumbanraja, T. (2021). Pengaruh Good Corporate Governance (Dewan Direksi, Dewan Komisaris, dan Komite Audit) Terhadap Profitabilitas. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 14(2), 159. <https://doi.org/10.48042/jurakunman.v14i2.80>
- Medidjati, R. A., Nugraha, N., Heryana, T., & Hartono, P. (2023). Keragaman Gender di Dewan Komisaris dan Risiko Perusahaan: Perspektif Teori Agensi Perilaku. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 11(2), 152–157. <https://doi.org/10.17509/image.2023.014>
- Morales de Vega, M. E., García-Centeno, M.-C., & Palomo-Zurdo, R. (2025). Innovative governance for the future: Will gender diversity on boards enhance business performance in the European insurance industry? *European Research on Management and Business Economics*, 31(2), 100283. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2025.100283>
- Muchlis, B. (2024, August 5). *Strategi Industri Tambang Mengerek Partisipasi Perempuan*. <https://Kumparan.Com/Baidowi-Muchlis/Strategi-Industri-Tambang-Mengerek-Partisipasi-Perempuan-23Fysl0otAa>.
- Natalia, I., & Isnailita, I. (2023). Do females on boards enhance firm performance? evidence from Indonesia manufacturing firm. *Contaduría y Administración*, 69(1), 431. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2024.4983>
- Puspa, A. M., Sulistiyo, H., & Sam'ani, S. (2021). Pengaruh Dewan Komisaris Independen Dan Kepemilikan Pihak Luar Terhadap Internet Financial Reporting Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2019. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntans*, 2(1), 35–44.
- Ristiyana, R., & Erwindiawan, E. (2021). Peran Profitabilitas Sebagai Penentu Kualitas Pelaporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 12(1). <https://doi.org/10.21776/ub.jamal.2021.12.1.13>
- Rumapea, M., & Silitonga, I. M. (2020). Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris, Karakteristik Dewan Direksi, dan Size Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Melalui Profitabilitas Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Perbankan BUMN yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). *METHOSIKA: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Methodist*, 4(1), 49–65. <https://doi.org/10.46880/jsika.Vol4No1.pp49-65>
- Ryangga, R., Chomsatu S, Y., & Suhendro, S. (2020). Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan dan Return Saham. *JURNAL AKUNTANSI*, 9(2), 150–159. <https://doi.org/10.37932/ja.v9i2.112>
- Safitri, W. I., Ardiyani, K., & Imiani, A. (2024). Analisis Pengaruh Keberagaman Dewan dan Kepemilikan Institusional Terhadap Kinerja Keuangan. *Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)*, 1(2), 1–15.

- Sidki, M., Boerger, L., & Boll, D. (2024). The effect of board members' education and experience on the financial performance of German state-owned enterprises. *Journal of Management and Governance*, 28(2), 445–482. <https://doi.org/10.1007/s10997-022-09663-4>
- Sohail, A., Yingbo Wang, & Wahid Raza. (2023a). The impact of Board Experience on Firm Performance: Evidence from Pakistan. *Journal of Social Sciences and Management Studies*, 3(1), 34–42. <https://doi.org/10.56556/jssms.v3i1.664>
- Sohail, A., Yingbo Wang, & Wahid Raza. (2023b). The impact of Board Experience on Firm Performance: Evidence from Pakistan. *Journal of Social Sciences and Management Studies*, 3(1), 34–42. <https://doi.org/10.56556/jssms.v3i1.664>
- Sutrisno, S., & Mohamad, M. (2019). Board diversity and firm performance: cases in sharia capital market of Indonesia. *Jurnal Siasat Bisnis*, 23(2), 83–90. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol23.iss2.art1>
- Tao, Q., Wei, K. C. J., Xiang, X., & Yi, B. (2022). Board directors' foreign experience and firm dividend payouts. *Journal of Corporate Finance*, 75, 102237. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2022.102237>
- Thaib, I., & Dewantoro, A. (2017). Pengaruh Profitabilitas dan Likuiditas Terhadap Nilai Perusahaan dengan Struktur Modal sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Perbankan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 25. <https://doi.org/10.56174/jrpma.v1i1.6>
- Ye, W., & Li, Y. (2025). Ownership structure and firm profitability: Impact of major shareholder gender. *Finance Research Letters*, 84, 107221. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.frl.2025.107221>
- Zaitul, Z., Ilona, D., Maharani, S. D., Ethika, E., & Rifa, D. (2024). Efisiensi Perusahaan: Apakah Busyness Dewan Komisaris Berkontribusi? *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 13(2), 232–242. <https://doi.org/10.37859/jae.v13i2.4294>