



Pengaruh *Board Size*, *Ceo Duality*, *Gender Diversity*, *Firm Size*, Dan *Capital Structure* Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Sektor Pertambangan Yang Terdaftar Dalam Bursa Efek Indonesia Tahun 2019-2023

Syarifah Yasmin¹, Wirasmi Wardhani²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Januari 20, 2026
Revised Januari 25, 2026
Accepted Februari 8, 2026

Kata Kunci:

Board Size,
CEO Duality,
Gender Diversity,
Firm Size,
Capital Structure

Keywords:

Board Size,
CEO Duality,
Gender Diversity,
Firm Size,
Capital Structure

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Board Size*, *CEO Duality*, *Gender Diversity*, *Firm Size*, dan *Capital Structure* terhadap Kinerja Perusahaan pada Sektor Pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2019-2023. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data sekunder berupa laporan keuangan dan laporan tahunan perusahaan. Populasi penelitian mencakup 47 perusahaan sektor pertambangan yang terdaftar di BEI, dan melalui teknik purposive sampling diperoleh 44 perusahaan sebagai sampel. Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi data panel dengan model Fixed Effect Model (FEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Board Size* memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. *CEO Duality* juga menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. *Gender Diversity* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Sebaliknya, *Firm Size* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. *Capital Structure* menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen perusahaan dan investor untuk mempertimbangkan faktor ukuran perusahaan dalam pengambilan keputusan strategis guna meningkatkan kinerja.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of Board Size, CEO Duality, Gender Diversity, Firm Size, and Capital Structure on Firm Performance in the Mining Sector Listed on the Indonesia Stock Exchange during 2019-2023. This research uses a quantitative approach with secondary data sources derived from financial statements and annual reports. The research population includes 47 mining sector companies listed on BEI, and through purposive sampling technique, 44 companies were obtained as samples. Data analysis was conducted using panel data regression method with Fixed Effect Model (FEM). The results show that Board Size has a positive but not significant effect on Firm Performance. CEO Duality also shows a positive but not significant effect on Firm Performance. Gender Diversity has a negative and not significant effect on Firm Performance. Conversely, Firm Size proved to have a positive and significant effect on Firm Performance. Capital Structure shows a positive but not significant effect on Firm Performance. These findings provide important implications for company management and investors to consider Firm Size factors in strategic decision-making to improve performance.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Syarifah Yasmin
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mulawarman,
Samarinda, Indonesia
Email: sy.yasmin566@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Kinerja Perusahaan merupakan hasil dari semua kegiatan dan aktivitas yang dilakukan, berfungsi sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi. Informasi mengenai kinerja ini dapat dilihat melalui laporan keuangan, yang mencerminkan kemampuan perusahaan dalam memberikan keuntungan dari aset, ekuitas, dan utang. Pengukuran kinerja dilakukan untuk membandingkan hasil kinerja perusahaan antara periode yang lalu dan yang akan datang, memungkinkan identifikasi apakah kinerja perusahaan mengalami perbaikan atau penurunan [1].

Dalam konteks sektor pertambangan, kinerja perusahaan memainkan peran krusial dalam perekonomian nasional. Sektor ini tidak hanya berkontribusi terhadap pendapatan negara melalui pajak dan royalti, tetapi juga menyediakan lapangan kerja dan mendukung industri lainnya. Bursa Efek Indonesia (BEI) mencatat bahwa perusahaan-perusahaan yang terdaftar di sektor pertambangan sering kali menjadi indikator penting bagi investor, karena perubahan kinerja mereka dapat mencerminkan dinamika pasar komoditas global.

Kinerja perusahaan yang tinggi secara tidak langsung meningkatkan kesejahteraan pemegang saham dan memperbesar kemungkinan perusahaan untuk memenangkan persaingan [2]. Sebagai contoh, PT Vale Indonesia Tbk berhasil mencatatkan kinerja stabil di triwulan ketiga 2024, meskipun harga nikel global mengalami penurunan [3]. Kinerja Perusahaan dipengaruhi beberapa faktor. Penelitian Athar *et al.* [4] mengenai *Board Size*, *CEO Duality* dan *Gender Diversity* menemukan pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, penelitian Tesema [5] menemukan bahwa *Firm Size* dan *Capital Structure* juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan.

Board Size atau ukuran dewan adalah jumlah anggota dewan komisaris dan dewan direksi dalam suatu Perusahaan [6]. Dewan yang lebih besar cenderung memiliki beragam pandangan, yang dapat meningkatkan kualitas keputusan yang diambil. Namun, data pada PT. Merdeka Copper Gold Tbk menunjukkan bahwa meskipun memiliki *Board Size* lebih besar (14 anggota) dibanding PT. Golden Eagle Energy Tbk (4 anggota), namun mengalami penurunan ROA dari 2,6% menjadi 1,7% pada periode 2021-2022.

CEO Duality merujuk pada kondisi di mana satu individu menjabat sebagai CEO sekaligus sebagai Dewan Komisaris [7]. Data menunjukkan PT. Vale Indonesia Tbk dengan *CEO Duality* mengalami peningkatan ROA dari 6,70% menjadi 7,54%, sementara PT. Timah Tbk tanpa *CEO Duality* justru mengalami penurunan ROA dari 8,87% menjadi 7,97% pada periode yang sama.

Gender Diversity dalam dewan mencakup representasi anggota perempuan dan laki-laki. Data PT. Central Omega Resources Tbk menunjukkan bahwa meskipun memiliki *Gender Diversity* (0,33), ROA mengalami penurunan dari 15% menjadi 1%, sedangkan PT. Adaro Energy Tbk tanpa *Gender Diversity* justru mengalami peningkatan ROA dari 13,6% menjadi 26,3%.

Firm Size adalah kekayaan atau aset yang dimiliki oleh perusahaan [8]. Secara teori, hal ini terlihat dari total aset yang dimiliki perusahaan, dimana semakin tinggi total aset suatu perusahaan, semakin besar ukuran perusahaan tersebut. Data menunjukkan PT. Merdeka Copper Gold Tbk dan PT.

Kapuas Prima Coal Tbk mengalami peningkatan *Firm Size* namun justru mengalami penurunan ROA pada periode 2021-2022.

Capital Structure adalah komposisi antara utang dan ekuitas yang digunakan perusahaan (Sudirman & Sandi, 2021). Data PT. Bumi Resources Tbk dan PT. Aneka Tambang Tbk menunjukkan penurunan *Capital Structure* namun mengalami peningkatan ROA pada periode 2021-2022. Berdasarkan fenomena gap antara teori dan data empiris tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Board Size*, *CEO Duality*, *Gender Diversity*, *Firm Size*, dan *Capital Structure* terhadap Kinerja Perusahaan pada sektor pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2019-2023.

2. METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan sektor pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama tahun 2019-2023. Teknik pengambilan sample dilakukan melalui metode purposive sampling dengan tujuan untuk mendapatkan sampel yang sesuai dengan tujuan penelitian. Metode purposive sampling merupakan metode pengambilan sampel yang didasarkan pada beberapa pertimbangan atau kriteria tertentu. Kriteria perusahaan yang akan menjadi sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan sektor pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia
2. Perusahaan sektor pertambangan yang bertahan dari tahun 2019-2023
3. Perusahaan yang tidak memberikan laporan atau data keuangan berturut-turut selama 3 tahun dalam periode 2019-2023

Tabel 1. Kriteria Pemilihan Sampel

No.	Keterangan	Jumlah
1	Perusahaan Sektor Petambangan yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia (BEI).	47
2	Perusahaan sektor pertambangan yang bertahan dari tahun 2019-2023	47
3	Perusahaan yang tidak memberikan laporan atau data keuangan berturut-turut selama 3 tahun dalam periode 2019-2023	3
	Jumlah Perusahaan	44

Sumber: www.idx.com

2.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder berupa laporan keuangan dan laporan tahunan perusahaan yang berasal dari website resmi BEI (Bursa Efek Indonesia) yaitu (www.idx.co.id).

2.2 Definisi Operasional Variabel

Tabel 2. Pengukuran Variabel

No.	Variabel	Pengukuran	Skala
1	Kinerja Perusahaan (Y)	$ROA = (\text{Laba Bersih} / \text{Total Aset}) \times 100\%$	Rasio
2	<i>Board Size</i> (X1)	Total Anggota Dewan Perusahaan	Rasio
3	<i>CEO Duality</i> (X2)	1 jika CEO juga menjabat sebagai dewan komisaris ; 0 jika tidak	Nominal
4	<i>Gender Diversity</i> (X3)	Jumlah Direksi Wanita / Total Direksi	Rasio
5	<i>Firm Size</i> (X4)	$\ln(\text{Total Aset})$	Rasio
6	<i>Capital Structure</i> (X5)	$DER = \text{Total Utang} / \text{Total Ekuitas}$	Rasio

2.3 Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi. peneliti memperoleh data dari laporan keuangan dan laporan tahunan perusahaan sektor pertambangan yang terdaftar di BEI (Bursa Efek Indonesia) pada periode 2019-2023.

2.4 Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu deskriptif statistik dan regresi data panel. Penelitian ini menggunakan analisis regresi data panel dengan diterapkan dengan tiga model pendekatan, yaitu: Common Effect Model (CEM), Fixed Effect Model (FEM), dan Random Effect Model (REM).

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1BS + \beta_2CD + \beta_3GD + \beta_4FS + \beta_5CS + e$$

Dimana:

- KK = Kinerja Perusahaan (ROA)
- BS = *Board Size*
- CD = *CEO Duality*
- GD = *Gender Diversity*
- FS = *Firm Size*
- CS = *Capital Structure*
- e = Error term

Pemilihan model terbaik dilakukan melalui Uji Chow dan Uji Hausman. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Autokorelasi. Pengujian hipotesis menggunakan Uji F (simultan) dan Uji t (parsial) dengan tingkat signifikansi 5%.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Statistik Deskriptif

Tabel 3. Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Median	Maximum	Minimum	Std. Dev.	Observations
ROA	5.274	3.594	61.635	-153.829	18.795	220
BS	8.823	8.000	23.000	4.000	3.802	220
CD	0.627	1.000	1.000	0.000	0.485	220
GD	0.096	0.000	0.667	0.000	0.150	220
FS	23.990	22.435	31.450	16.500	3.962	220
CS	124.189	81.105	2484.892	-1956.179	363.028	220

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2, nilai mean ROA sebesar 5,274% menunjukkan rata-rata kinerja perusahaan pertambangan masih relatif rendah. *Board Size* rata-rata 8-9 anggota dewan, dengan *CEO Duality* terjadi pada 62,7% perusahaan sampel. *Gender Diversity* masih rendah dengan rata-rata 9,6%, menunjukkan masih minimnya representasi perempuan di dewan direksi. *Firm Size* rata-rata Ln 23,99 menunjukkan variasi ukuran perusahaan yang cukup besar, dan *Capital Structure* rata-rata 124,19% menunjukkan penggunaan utang yang tinggi.

3.2 Pemilihan Model

Tabel 4. Hasil Uji Chow dan Uji Hausman

Uji	Statistik	Prob.	Keputusan
Uji Chow			
Cross-section F	3.413	0.0000	FEM > CEM
Cross-section Chi-square	136.324	0.0000	FEM > CEM
Uji Hausman			
Cross-section random	23.809	0.0002	FEM > REM

Sumber: Output Eviews 13 (Data diolah, 2025)

Berdasarkan hasil Uji Chow yang dilakukan menggunakan perangkat lunak EViews versi 13, diperoleh nilai signifikansi F-test dan Chi-square sebesar 0,0000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak, sehingga model yang paling sesuai adalah Fixed Effect Model (FEM) dibandingkan dengan Common Effect Model (CEM).

Berikutnya, dilakukan Uji Hausman karena hasil Uji Chow menunjukkan hasil yang signifikan. Berdasarkan hasil Uji Hausman, diperoleh nilai Prob. Cross-section Random sebesar 0,0002 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol ditolak, sehingga model yang paling tepat digunakan dalam penelitian ini adalah Fixed Effect Model (FEM) dibandingkan dengan Random Effect Model (REM).

3.3 Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Uji Asumsi Klasik

Uji	Hasil	Kriteria	Kesimpulan
Multikolinearitas	VIF: BS=1,115; CD=1,008; GD=1,108; FS=1,193; CS=1,028	VIF < 10	Bebas Multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Prob. Chi-Square = 0,0896	Prob. > 0,05	Bebas Heteroskedastisitas
Autokorelasi	DW = 1,904	1,790 < DW < 2,210	Bebas Autokorelasi

Sumber: Output Eviews 13 (Data diolah, 2025)

Hasil Uji Multikolinearitas menunjukkan nilai VIF < 10 untuk semua variabel independen (BS=1,115; CD=1,008; GD=1,108; FS=1,193; CS=1,028), sehingga model bebas dari multikolinearitas. Uji Heteroskedastisitas menghasilkan nilai Prob. Chi-Square 0,0896 > 0,05, sehingga model bebas dari heteroskedastisitas. Uji Autokorelasi menghasilkan nilai Durbin-Watson 1,904 yang berada di antara dU (1,790) dan (4-dU) (2,210), sehingga model bebas dari autokorelasi.

3.4 Hasil Regresi dan Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Data Panel

Variabel	Koefisien	t-hitung	Prob.	Kesimpulan
Konstanta	-209.756	-4.265	0.0000	-
BISA	0.006	0.007	0.9944	Tidak Signifikan
CD	6.155	1.569	0.1186	Tidak Signifikan
GD	-6.568	-0.539	0.5907	Tidak Signifikan
FS	8.825	4.351	0.0000	Signifikan**
CS	0.000	0.102	0.9190	Tidak Signifikan

R-squared = 0.557

Adjusted R-squared = 0.433

F-statistic = 4.478

Prob(F-statistic) = 0.000

Keterangan: ** Signifikan pada level 5%

3.5 Uji T

Berdasarkan hasil uji T diperoleh temuan Variabel *Board Size* memiliki t-hitung 0,007 dengan nilai probabilitas 0,9944 > 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa secara parsial, variabel ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Variabel *CEO Duality* memiliki t-hitung 1,569 dengan nilai probabilitas 0,1186 > 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa secara parsial, variabel ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Variabel *Gender Diversity* memiliki t-hitung -0,539 dengan nilai probabilitas 0,5907 > 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa secara parsial, variabel ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Variabel *Firm Size* memiliki t-hitung 4,351 dengan nilai probabilitas 0,0000 < 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa secara parsial, variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Variabel *Capital Structure* memiliki t-hitung 0,102 dengan nilai probabilitas 0,9190 > 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa secara parsial, variabel ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perusahaan.

3.6 Uji F

Hasil Uji F menunjukkan nilai F-statistic 4,478 dengan probabilitas 0,000 < 0,05, yang berarti secara simultan variabel *Board Size*, *CEO Duality*, *Gender Diversity*, *Firm Size*, dan *Capital Structure* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Nilai Adjusted R-squared sebesar 0,433 menunjukkan bahwa 43,3% variasi Kinerja Perusahaan dapat dijelaskan oleh kelima variabel independen, sedangkan sisanya 56,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Secara simultan, kelima variabel (*Board Size*, *CEO Duality*, *Gender Diversity*, *Firm Size*, dan *Capital Structure*) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan dengan kontribusi sebesar 43,3%

Model persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$KK = -209.756 + 0.006BS + 6.155CD - 6.568GD + 8.825FS + 0.000CS + e$$

3.7 Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Hasil Uji	Keputusan
H ₁	<i>Board Size</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perusahaan	Positif, Tidak Signifikan (p=0,9944)	H ₁ Ditolak
H ₂	<i>CEO Duality</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Perusahaan	Positif, Tidak Signifikan (p=0,1186)	H ₂ Ditolak
H ₃	<i>Gender Diversity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perusahaan	Negatif, Tidak Signifikan (p=0,5907)	H ₃ Ditolak
H ₄	<i>Firm Size</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perusahaan	Positif, Signifikan** (p=0,0000)	H ₄ Diterima
H ₅	<i>Capital Structure</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perusahaan	Positif, Tidak Signifikan (p=0,9190)	H ₅ Ditolak

Sumber: Data diolah, 2025

3.8 Pembahasan

3.8.1 Pengaruh *Board Size* terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Board Size* memiliki kecenderungan positif terhadap kinerja perusahaan pada sektor pertambangan di Indonesia, dengan koefisien regresi sebesar 0,006200, namun

hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik ($p\text{-value} = 0,9944 > 0,05$). Dengan demikian, Hipotesis 1 ditolak. Hasil ini sejalan dengan teori agensi bahwa ukuran dewan yang optimal seharusnya mencerminkan keseimbangan antara keberagaman perspektif dan efisiensi dalam pengambilan keputusan. Secara teoritis, dewan berukuran lebih besar dianggap lebih baik dalam pengambilan keputusan karena memiliki keragaman pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan yang lebih beragam. Namun, semakin besar ukuran dewan, semakin tinggi pula potensi konflik kepentingan dan kesalahpahaman yang dapat mengurangi efektivitas pengawasan, yang sejalan dengan temuan penelitian ini bahwa di sektor pertambangan Indonesia, faktor kualitas anggota dewan lebih berpengaruh dibandingkan kuantitas anggota.

Temuan penelitian ini menunjukkan pola yang serupa dengan penelitian Abdullah *et al* [9] dan Athar *et al* [4] dalam hal arah hubungan positif, namun terdapat perbedaan dalam tingkat signifikansi. Penelitian Athar *et al*. [4] menemukan bahwa *Board Size* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan di sektor perbankan Pakistan, yang menunjukkan bahwa pengaruh *Board Size* lebih dominan di sektor perbankan dibandingkan sektor pertambangan. Perbedaan hasil ini kemungkinan disebabkan oleh karakteristik industri yang berbeda, di mana sektor perbankan memiliki regulasi dan kompleksitas operasional yang lebih memerlukan pengawasan intensif dari dewan yang lebih besar, sementara sektor pertambangan lebih membutuhkan keahlian teknis spesifik dan pengambilan keputusan yang cepat. Oleh karena itu, perusahaan pertambangan disarankan untuk lebih menekankan pada peningkatan kualitas dan efektivitas peran dewan dengan memperkuat fungsi pengawasan dan koordinasi antar anggota dewan, meningkatkan kompetensi dan keahlian anggota dewan yang relevan dengan industri pertambangan, serta mengoptimalkan kemampuan pengambilan keputusan strategis.

3.8.2 Pengaruh *CEO Duality* terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *CEO Duality* memiliki kecenderungan positif terhadap kinerja perusahaan pada sektor pertambangan di Indonesia, dengan koefisien regresi sebesar 6,155497, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik ($p\text{-value} = 0,1186 > 0,05$). Dengan demikian, Hipotesis 2 ditolak. Hasil positif ini sejalan dengan teori agensi bahwa *CEO Duality* dapat meningkatkan efisiensi pengambilan keputusan melalui peningkatan kejelasan dalam kepemimpinan dan percepatan proses pengambilan keputusan strategis. Namun, hasil yang tidak signifikan mengindikasikan bahwa manfaat efisiensi tersebut belum cukup kuat untuk memberikan dampak nyata terhadap kinerja keuangan perusahaan. Di sisi lain, teori agensi tradisional menyatakan bahwa penggabungan peran CEO dan Ketua Dewan berisiko menurunkan efektivitas pengawasan manajemen yang dapat mengakibatkan keputusan yang kurang optimal, namun temuan penelitian ini menunjukkan bahwa di sektor pertambangan Indonesia, dampak negatif tersebut tidak terbukti signifikan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Athar *et al*. [4] yang juga menemukan hubungan tidak signifikan antara *CEO Duality* dan kinerja perusahaan di sektor perbankan Pakistan, namun berbeda dengan penelitian Mubeen *et al* [10] dan Le *et al*. [11] yang menemukan hubungan negatif signifikan. Konsistensi hasil di kedua sektor pertambangan di Indonesia dan perbankan di Pakistan menunjukkan bahwa *CEO Duality* bukanlah faktor penentu utama kinerja perusahaan di berbagai konteks industri. Perbedaan hasil dengan penelitian Mubeen *et al*. [10] dan Le *et al*. [11] kemungkinan disebabkan oleh perbedaan dalam sistem tata kelola perusahaan, budaya organisasi, dan regulasi di masing-masing negara. Di Indonesia, implementasi sistem *two-tier board* yang diatur dalam UU RI No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas memberikan pemisahan yang jelas antara fungsi pengawasan dan pengelolaan, sehingga meskipun terdapat *CEO Duality*, dampaknya terhadap kinerja menjadi tidak terlalu signifikan. Oleh karena itu, perusahaan pertambangan disarankan untuk tidak hanya fokus pada struktur kepemimpinan, tetapi lebih memprioritaskan penguatan sistem tata kelola yang komprehensif dengan mekanisme pengawasan independen yang kuat dan akuntabilitas manajemen yang jelas.

3.8.3 Pengaruh *Gender Diversity* terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Gender Diversity* memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan sektor pertambangan di Indonesia, dengan koefisien regresi sebesar -6,567848 dan p-value $0,5907 > 0,05$. Hasil negatif ini mengindikasikan bahwa peningkatan proporsi keberagaman gender dalam dewan justru berpotensi menurunkan kinerja perusahaan pertambangan, meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, Hipotesis 3 ditolak. Hasil ini tidak sejalan dengan teori agensi yang menyatakan bahwa dewan yang beragam akan membawa pemantauan manajemen yang lebih baik dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Namun, temuan negatif dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui teori agensi bahwa keberagaman gender dapat meningkatkan biaya keagenan akibat perbedaan pandangan antar anggota dewan yang memicu konflik internal dan memperlambat pengambilan keputusan.

Temuan ini tidak konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Brahma *et al.* [12] dan Abdullah *et al.* [13] yang menemukan pengaruh positif signifikan antara keragaman gender dan kinerja perusahaan di negara maju seperti Inggris dan Malaysia. Perbedaan hasil ini kemungkinan disebabkan oleh karakteristik khusus industri pertambangan di Indonesia yang masih didominasi laki-laki dan memiliki budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung integrasi keberagaman gender secara efektif. Selain itu, kemungkinan adanya tokenisme atau penunjukan perempuan dalam dewan yang tidak didasarkan pada kompetensi dapat mengurangi efektivitas pengambilan keputusan strategis. Meah *et al.* (2021) juga menambahkan bahwa lebih banyak representasi perempuan ke dalam dewan secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi hanya dalam kasus perusahaan non-keluarga dengan budaya inklusif yang kuat. Oleh karena itu, perusahaan pertambangan di Indonesia perlu fokus tidak hanya pada peningkatan keragaman gender, tetapi juga memastikan bahwa penunjukan anggota dewan perempuan benar-benar didasarkan pada kompetensi dan keahlian yang relevan, mengembangkan budaya organisasi yang inklusif, serta membangun sistem komunikasi yang efektif untuk meminimalkan potensi konflik agar keberagaman gender dapat memberikan kontribusi optimal terhadap kinerja perusahaan.

3.8.4 Pengaruh *Firm Size* terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Firm Size* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan sektor pertambangan di Indonesia, dengan koefisien regresi sebesar 8,824643 dan p-value $0,0000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa semakin besar ukuran perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja perusahaan tersebut. Dengan demikian, Hipotesis 4 diterima. Temuan ini sejalan dengan teori agensi yang dikemukakan oleh [14] yang menyatakan bahwa perusahaan berukuran besar dengan total aset yang tinggi memiliki lebih banyak modal yang diinvestasikan, peredaran uang yang lebih besar, dan kapitalisasi pasar yang lebih tinggi, sehingga dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Perusahaan dengan skala besar memiliki keunggulan kompetitif berupa akses modal yang lebih besar, teknologi canggih, dan efisiensi operasional yang mendorong peningkatan profitabilitas secara signifikan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Isik *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa perusahaan yang lebih besar cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena ukuran perusahaan, yang diukur melalui total aset, total pendapatan, dan total tenaga kerja, memiliki pengaruh positif terhadap profitabilitas. Selain itu, ukuran perusahaan juga menjadi pertimbangan penting bagi calon investor dalam mengambil keputusan investasi, dimana investor cenderung lebih tertarik menanamkan modal pada perusahaan berskala besar karena dianggap memiliki stabilitas dan prospek kinerja yang lebih baik [15]. Perusahaan dengan aset besar dapat memanfaatkan skala mereka untuk menegosiasikan nilai input yang lebih baik, sehingga dapat mengurangi biaya rata-rata dan menghasilkan peningkatan profitabilitas. Oleh karena itu, perusahaan sektor pertambangan di Indonesia perlu fokus pada strategi pertumbuhan yang terukur dan berkelanjutan melalui ekspansi basis aset dengan investasi pada

infrastruktur dan teknologi modern, perluasan skala operasional dengan memperhatikan keberlanjutan lingkungan, serta optimalisasi pemanfaatan aset untuk meningkatkan produktivitas, sehingga dapat terus memperkuat daya saing dan kinerja jangka panjang.

3.8.5 Pengaruh *Capital Structure* terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Capital Structure* menunjukkan kecenderungan positif terhadap kinerja perusahaan sektor pertambangan di Indonesia, dengan koefisien regresi sebesar 0,000337, namun hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik ($p\text{-value} = 0,9190 > 0,05$). Hasil positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi penggunaan utang dalam struktur modal perusahaan, maka berpotensi mempengaruhi kinerja perusahaan tersebut. Namun, hubungan tersebut belum cukup kuat untuk mendukung hipotesis awal. Dengan demikian, Hipotesis 5 ditolak. Hasil ini sejalan dengan penelitian Abdullah & Tursoy [13] yang menemukan bahwa *Capital Structure* tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sejalan dengan teori agensi yang dikemukakan oleh Olusola *et al* [16], penggunaan utang (*leverage*) dapat meningkatkan kinerja perusahaan melalui pengurangan biaya agensi, namun tetap harus mempertimbangkan batasan dan risiko yang muncul dari ketergantungan berlebihan pada utang, dimana menjaga keseimbangan antara utang dan ekuitas sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal.

Meskipun demikian, hasil berbeda ditemukan oleh Olusola *et al.* [16] dan Ali & Ahmed [17] yang menemukan pengaruh positif signifikan, menunjukkan bahwa dampak *Capital Structure* dapat bervariasi tergantung pada karakteristik dan kondisi spesifik industri. Lemahnya hubungan di sektor pertambangan Indonesia kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk fluktuasi harga komoditas global yang tinggi membuat pendapatan perusahaan tidak stabil sehingga penggunaan utang berisiko tinggi, tingginya kebutuhan modal untuk investasi infrastruktur dan teknologi pertambangan yang membuat perusahaan lebih berhati-hati dalam menggunakan utang, serta kondisi ekonomi dan tingkat suku bunga yang berfluktuasi mempengaruhi biaya modal dan efektivitas penggunaan utang. Olusola *et al.* [16] dan Ali & Ahmed [17] yang menemukan pengaruh positif signifikan, menunjukkan bahwa dampak *Capital Structure* dapat bervariasi tergantung pada karakteristik dan kondisi spesifik industri. Menurut Olusola *et al.* [16], penggunaan utang (*leverage*) dapat meningkatkan kinerja perusahaan tetapi tetap harus mempertimbangkan batasan dan risiko yang muncul dari ketergantungan berlebihan pada utang, dimana menjaga keseimbangan antara utang dan ekuitas sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal. Lemahnya hubungan di sektor pertambangan Indonesia kemungkinan disebabkan oleh fluktuasi harga komoditas global dan tingginya kebutuhan modal yang membuat struktur modal bukan faktor utama penentu kinerja. Perusahaan perlu lebih berhati-hati dalam mengelola komposisi utang dan ekuitas untuk menghindari risiko keuangan berlebih.

4. KESIMPULAN

Board Size memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Perusahaan sektor pertambangan di BEI periode 2019-2023. Meskipun secara teoritis dewan dengan jumlah anggota lebih banyak memiliki keunggulan dalam hal keragaman pengetahuan dan pengalaman, dalam praktiknya di sektor pertambangan Indonesia, ukuran dewan belum terbukti sebagai faktor penentu utama peningkatan kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas dan efektivitas kerja dewan lebih penting dibandingkan kuantitas anggotanya dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

CEO Duality memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Namun, pengaruh positif tersebut tidak cukup signifikan untuk dijadikan faktor dominan dalam menentukan tingkat kinerja perusahaan di sektor pertambangan.

Gender Diversity memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa implementasi keberagaman gender di industri pertambangan Indonesia belum memberikan dampak optimal terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Hal ini dapat disebabkan

karena Implementasi keberagaman gender belum optimal karena industri pertambangan yang masih didominasi laki-laki dan kemungkinan adanya tokenisme.

Firm Size memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Temuan ini membuktikan bahwa Ukuran perusahaan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja, dimana perusahaan dengan skala besar memiliki keunggulan kompetitif berupa akses modal yang lebih besar, teknologi canggih, dan efisiensi operasional yang lebih tinggi, sehingga mampu menghasilkan profitabilitas yang lebih baik dan mempertahankan daya saing di industri pertambangan yang dinamis. *Capital Structure* memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun penggunaan utang dapat berpotensi mempengaruhi kinerja karena memaksa manajemen lebih disiplin dalam memilih proyek investasi, namun pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk menjadikan struktur modal sebagai faktor utama penentu kinerja di sektor pertambangan Indonesia, kemungkinan karena fluktuasi harga komoditas dan tingginya kebutuhan modal dalam industri ini

REFERENSI

- [1] Apriliani, M. T., & Dewayanto, T. (2018). Pengaruh tata kelola perusahaan, ukuran perusahaan dan umur perusahaan terhadap kinerja perusahaan. *Diponegoro Journal of Accounting*, 7(1), 1-10.
- [2] Adrian, T., & Viriany. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan Yang Terdaftar Di BEI Periode 2016-2018. *Jurnal Paradigma Akuntansi*, 2(3), 1325-1333. <https://doi.org/10.24912/jpa.v2i3.9560>
- [3] Herald Sulsel. (2024). Meski Harga Nikel Global Turun, PT Vale Indonesia Tetap Catatkin Kinerja Stabil di Triwulan Ketiga 2024. Media release, 30 Oktober 2024. <https://sulsel.herald.id/2024/10/30/>
- [4] Athar, M., Chughtai, S., & Rashid, A. (2023). Corporate governance and bank performance: evidence from banking sector of pakistan. *Corporate Governance (Bingley)*, 23(6), 1339-1360. <https://doi.org/10.1108/CG-06-2022-0261>
- [5] Tesema, G. A. (2024). Determinants of financial performance: Evidence from Ethiopia manufacturing share companies. *Cogent Business & Management*, 11(1), 1-17. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2302523>
- [6] Novianti, Y., Soegiarto, D., & Delima, Z. M. (2022). Pengaruh Profitabilitas (ROA), Leverage, Board Size, Gender Diversity, Dan Struktur Kepemilikan Terhadap Integrated Reporting. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 20(1), 93-104. <https://doi.org/10.32524/jkb.v20i1.413>
- [7] Booth, J. R., Cornett, M. M., & Tehranian, H. (2002). Boards of directors, ownership, and regulation. *Journal of Banking & Finance*, 26(10), 1973-1996. [https://doi.org/10.1016/S0378-4266\(01\)00181-9](https://doi.org/10.1016/S0378-4266(01)00181-9)
- [8] Puji, K. L. (2019). Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Akuntansi*, 7(2), 45-58.
- [9] Abdullah, S. N., Aziz, A., & Azani, A. (2022). The Effect Of Board Independence, Gender Diversity And Board Size On Firm Performance In Malaysia. *Journal of Social Economics Research*, 9(4), 179-192. <https://doi.org/10.18488/35.v9i4.3226>
- [10] Mubeen, R., Han, D., Abbas, J., Álvarez-Otero, S., & Sial, M. S. (2021). The relationship between CEO Duality and business firms' performance: the moderating role of Firm Size and corporate social responsibility. *Frontiers in psychology*, 12, 66975. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.669715>
- [11] Le, H. T. M., Ting, I. W. K., Kweh, Q. L., & Ngo, H. L. T. (2023). CEO Duality, Board Size and firm performance: evidence in Vietnam. *International Journal of Business Excellence*, 29(1), 98-120. <https://doi.org/10.1504/ijbex.2023.128255>

- [12] Brahma, S., Nwafor, C., & Boateng, A. (2021). Board *Gender Diversity* and firm performance: The UK evidence. *International Journal of Finance and Economics*, 26(4), 5704-5719. <https://doi.org/10.1002/ijfe.2089>
- [13] Abdullah, H., & Tursoy, T. (2021). *Capital Structure* and Firm Performance: Evidence of Germany under IFRS Adoption. *Review of Managerial Science*, 15(1), 379-398. <https://doi.org/10.1007/s11846-019-00344-5>
- [14] Meiryani, Olivia, Sudrajat, J., & Daud, Z. M. (2020). The effect of firm's size on corporate performance. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 11(5), 272-277. <https://doi.org/10.14569/IJACSA.2020.0110536>
- [15] Jaya, S. (2020). Pengaruh Ukuran Perusahaan (*Firm Size*) dan Profitabilitas (ROA) Terhadap Nilai Perusahaan (Firm Value) Pada Perusahaan Sub Sektor Property dan Real Estate di Bursa Efek Indonesia (BEI). *Jurnal Manajemen Motivasi*, 16(1), 38-44. <https://doi.org/10.29406/jmm.v16i1.2136>
- [16] Olusola, B. E., Mengze, H., Chimezie, M. E., & Chinedum, A. P. (2022). The Impact of *Capital Structure* on Firm Performance-Evidence From Large Companies in Hong Kong Stock Exchange. *Open Journal of Business and Management*, 10(3), 1332-1361. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2022.103072>
- [17] Ali, M.N., & Ahmed, A.M. (2021). The Effect of *Capital Structure* on Financial Performance "Applied Study in Turkish Stock Exchange". *Eurasian Journal of Management and Social Sciences*, 2(3), 43-57. <https://doi.org/10.23918/ejmss.V2i3p43>