

Volume 19 Nomor 1, 2026

P-ISSN: 1979-1712, E-ISSN: 2829-0615

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Pengaruh Jam Pelatihan Karyawan, Pengungkapan Emisi, dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan yang Dimoderasi oleh *Gender Diversity*

¹Fierenza Capirossy Fran Pagayang, ² Darwis Said, ³ Afdal

¹ Departemen Akuntansi, Universitas Hasanuddin, Makassar, Indonesia. E-mail: fierenzapiero@gmail.com

² Departemen Akuntansi, Universitas Hasanuddin, Makassar, Indonesia. E-mail: darwissaid@fe.unhas.ac.id

³ Departemen Akuntansi, Universitas Hasanuddin, Makassar, Indonesia. E-mail: afdalmadein@gmail.com

Abstract: *This study analyzes the impact of employee training hours, emission disclosure, and profitability on firm value, with gender diversity as a moderating variable. Using a quantitative approach, a census method was applied to 13 general mining companies listed on the Indonesia Stock Exchange that participated in PROPER during the 2021-2024 period. Data were analyzed using Moderated Regression Analysis (MRA) via SPSS. The results indicate that only profitability significantly and positively affects firm value. Conversely, non-financial variables—employee training hours and emission disclosure—show no significant impact. Furthermore, gender diversity only strengthens the relationship between profitability and firm value but fails to moderate non-financial variables. These findings suggest that investors in the Indonesian capital market still prioritize traditional financial performance over human capital and environmental investments. While women’s presence on boards effectively oversees profit efficiency to enhance firm value, it is not yet strong enough to drive market appreciation for non-financial sustainability disclosures.*

Keywords: *Firm Value; Employee Training Hours; Emission Disclosure; Profitability; Gender Diversity*

Abstrak: Penelitian ini menganalisis pengaruh jam pelatihan karyawan, pengungkapan emisi, dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan dengan keragaman gender sebagai variabel moderasi. Menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menerapkan metode sensus pada 13 perusahaan sektor pertambangan umum yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dan merupakan peserta PROPER periode 2021-2024. Analisis data dilakukan menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA) melalui perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya profitabilitas yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Sebaliknya, variabel non-keuangan berupa jam pelatihan karyawan dan pengungkapan emisi tidak menunjukkan dampak signifikan. Lebih lanjut, keragaman gender terbukti hanya mampu memperkuat pengaruh profitabilitas terhadap nilai perusahaan, namun gagal memoderasi hubungan variabel non-keuangan. Temuan ini mengindikasikan bahwa investor di pasar modal Indonesia masih menitikberatkan penilaian pada kinerja keuangan tradisional dibandingkan investasi modal manusia dan lingkungan. Peran perempuan dalam dewan lebih efektif dalam mengawal efisiensi laba untuk meningkatkan nilai perusahaan, namun belum cukup kuat mendorong apresiasi pasar terhadap aspek keberlanjutan non-keuangan.

Kata kunci: Nilai Perusahaan; Jam Pelatihan Karyawan; Pengungkapan Emisi; Profitabilitas; Keragaman Gender

1. Pendahuluan

Dalam konteks perusahaan pertambangan, nilai perusahaan menjadi isu penting karena penilaian investor tidak hanya berkaitan dengan kemampuan perusahaan menghasilkan keuntungan, tetapi juga dengan bagaimana perusahaan merespons berbagai risiko sosial dan lingkungan yang timbul dari aktivitas operasionalnya. Karakteristik industri pertambangan yang memiliki dampak besar terhadap lingkungan dan masyarakat menempatkan perusahaan pada tantangan untuk mempertahankan kepercayaan investor sekaligus memenuhi tuntutan keberlanjutan. Kondisi tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai faktor-faktor yang memperoleh perhatian pasar dalam menentukan nilai perusahaan, khususnya apakah investor masih lebih menitikberatkan pada kinerja keuangan atau telah mempertimbangkan aspek non-keuangan yang mencerminkan komitmen perusahaan terhadap sumber daya manusia dan lingkungan.

Selama era modern ini, telah terjadi perkembangan global yang besar menuju paradigma yang berfokus pada keberlanjutan. Pergeseran ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa hanya mengejar keuntungan, tetapi harus mempertimbangkan tanggung jawab sosial dan lingkungan juga. Konsep ini dikenal sebagai pendekatan triple bottom line (3P), yang menyoroti pentingnya menyatukan dimensi finansial, sosial, dan lingkungan dalam operasi bisnis (Hidayah et al., 2023). Seiring dengan berkembangnya kesadaran masyarakat akan pentingnya pembangunan yang berkelanjutan, perusahaan semakin diharuskan untuk memberikan pembuktian akuntabilitas, tidak hanya dalam kinerja keuangannya tetapi juga dalam kontribusinya kepada masyarakat dan upaya pelestarian lingkungan. Hal ini menjadi sangat penting untuk perusahaan yang berkaitan dengan sektor pertambangan, yang secara alami memiliki dampak besar pada lingkungan dan komunitas di sekitarnya. Sektor ini sering kali menghadapi tekanan yang signifikan karena sifat operasionalnya yang mungkin menyebabkan kerusakan lingkungan, konflik sosial, serta berbagai tantangan etika yang mendapat perhatian dari publik (Kaat & Sofian, 2023).

Di kancah internasional, isu lingkungan, khususnya yang berkaitan dengan emisi gas rumah kaca, menjadi masalah yang sangat diperhatikan. Isu perubahan iklim telah meningkatkan perhatian terhadap emisi karbon dan mendorong perusahaan untuk meningkatkan transparansi mengenai dampak lingkungan dari aktivitas operasionalnya. Pengungkapan emisi merupakan bentuk transparansi perusahaan terhadap isu lingkungan yang dapat memberikan informasi mengenai komitmen perusahaan terhadap keberlanjutan kepada para pemangku kepentingan (Fitriana et al., 2024). Peningkatan emisi yang kemudian menyebabkan perubahan iklim telah mendorong banyak negara, termasuk Indonesia, untuk mengadopsi kebijakan pengurangan emisi. Perusahaan diharapkan dapat berperan aktif dalam inisiatif ini dengan menerapkan praktik bisnis yang ramah lingkungan dan terbuka mengenai pengungkapan emisinya. Di sisi lain, dari segi sosial, perusahaan juga diharapkan memberikan kontribusi nyata untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, contohnya melalui program pelatihan kerja bagi para karyawan. Program pelatihan merupakan bentuk investasi perusahaan pada modal manusia yang ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan produktivitas karyawan sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam jangka panjang (Becker, 1964; Agashi et al., 2022). Program pelatihan ini bukan hanya merupakan investasi pada sumber daya manusia, tetapi juga sebagai bentuk

strategi dan tanggung jawab sosial perusahaan untuk menciptakan tenaga kerja yang lebih produktif dan kompeten.

Oleh karena itu, pengukuran kinerja non-keuangan, khususnya dalam aspek sosial dalam penelitian ini jam pelatihan karyawan dan pengungkapan emisi sebagai aspek lingkungan, menjadi keputusan penting untuk menilai keberlanjutan dan reputasi jangka panjang perusahaan, termasuk dalam menarik kepercayaan investor dan pemangku kepentingan lainnya. Di Indonesia, perhatian terhadap isu ini diwujudkan lewat Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup (PROPER) yang dikelola oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Program ini menjadi tolok ukur resmi yang mengevaluasi seberapa baik perusahaan, terutama di sektor tambang, mengelola dampak lingkungannya dan mematuhi regulasi yang berlaku (Setyaningsih & Asyik, 2016). Dengan demikian, penelitian yang mengkaji pengaruh aspek sosial, lingkungan, dan keuangan terhadap nilai perusahaan, khususnya dalam konteks PROPER, menjadi semakin penting dan relevan dalam menjawab tantangan keberlanjutan bisnis di era modern. PROPER merupakan keputusan kebijakan yang menilai dan mengumumkan secara terbuka kinerja perusahaan dalam mengelola lingkungan sekitarnya. Program ini bertujuan memotivasi perusahaan untuk tidak hanya taat pada regulasi lingkungan, tetapi juga berinovasi dalam penerapan praktik keberlanjutan.

Bagi perusahaan yang terdaftar dalam PROPER, aspek sosial dan khususnya aspek lingkungan perusahaan menjadi elemen penting yang sangat berpengaruh terhadap citra serta prospek keberlanjutan perusahaan bagi publik, investor, dan regulator. Perusahaan yang memperoleh peringkat PROPER yang baik umumnya mendapat lebih banyak kepercayaan dari para pemangku kepentingan, sehingga dapat mendorong peningkatan nilai saham. Di sisi lain, reputasi perusahaan dapat rusak karena peringkat yang rendah sehingga menyebabkan turunnya kepercayaan dari investor dan akhirnya menurunkan nilai saham. Bagi perusahaan yang terdaftar dalam PROPER, aspek lingkungan menjadi salah satu elemen yang dapat mencerminkan komitmen perusahaan terhadap pengelolaan dampak lingkungan. PROPER berfungsi sebagai instrumen penilaian kinerja lingkungan perusahaan dan memberikan informasi kepada pemangku kepentingan mengenai tingkat kepatuhan serta pengelolaan lingkungan perusahaan (Setyaningsih & Asyik, 2016). Informasi mengenai kinerja lingkungan tersebut dapat menjadi pertimbangan bagi pemangku kepentingan dalam menilai reputasi dan keberlanjutan perusahaan.

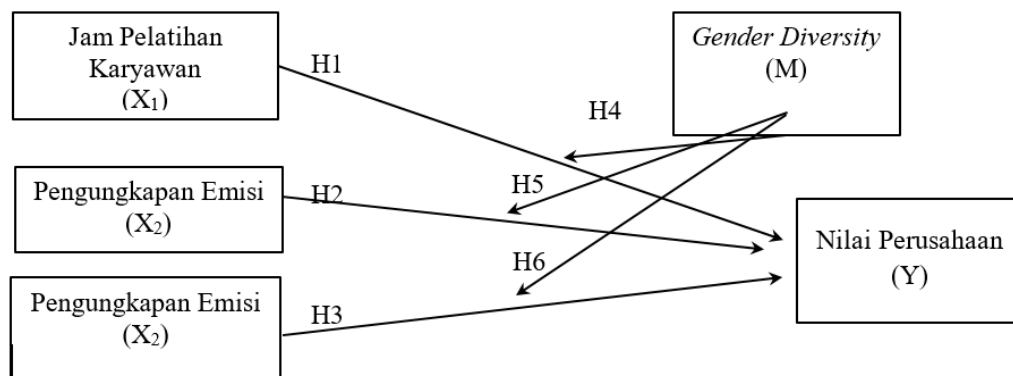
Walaupun faktor sosial dan lingkungan sangat penting, kinerja finansial tetap menjadi ukuran utama dalam menilai keberhasilan suatu perusahaan. Keuntungan yang tinggi menunjukkan bahwa kemampuan perusahaan mengelola sumber dayanya dengan baik, yang nantinya akan berdampak positif pada peningkatan nilai saham. Namun, nilai saham tidak hanya dipengaruhi oleh kinerja finansial semata, tetapi juga oleh seberapa baik perusahaan dapat menggabungkan aspek sosial dan lingkungan ke dalam strategi bisnis mereka. Walaupun faktor sosial dan lingkungan memiliki peran penting, kinerja finansial tetap menjadi salah satu aspek yang diperhatikan dalam menilai keberhasilan perusahaan. Profitabilitas yang tinggi mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya secara efektif dan dapat memberikan sinyal positif kepada investor mengenai prospek perusahaan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa profitabilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan (Kurniawan, 2019; Novelia et al., 2020; Paat et al., 2021). Namun, nilai

perusahaan tidak hanya dapat dikaitkan dengan aspek finansial, tetapi juga dengan bagaimana perusahaan mengintegrasikan aspek sosial dan lingkungan dalam strategi bisnisnya.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai hubungan aspek sosial, lingkungan, dan keuangan dengan nilai perusahaan. Pada aspek sosial, Arlita (2022) menemukan bahwa jam pelatihan karyawan tidak berpengaruh secara langsung terhadap nilai perusahaan, tetapi memberikan pengaruh positif secara tidak langsung melalui peningkatan kinerja keuangan. Pada aspek lingkungan, Bahriansyah dan Ginting (2022), Rahmanita (2020), serta Fitriana et al. (2024) menemukan bahwa pengungkapan emisi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Sementara itu, pada aspek keuangan, Kurniawan (2019) dan Novelia et al. (2020) menemukan bahwa profitabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Paat et al. (2021) juga menunjukkan bahwa ROA berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan, sedangkan ROE berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh aspek sosial, lingkungan, dan keuangan terhadap nilai perusahaan masih dapat berbeda berdasarkan indikator dan konteks perusahaan yang diteliti.

Kesenjangan penelitian (research gap) muncul karena sebagian besar penelitian sebelumnya masih menggunakan indikator aspek sosial dan lingkungan yang bersifat umum, sehingga hasilnya beragam. Padahal, indikator yang lebih spesifik seperti jam pelatihan karyawan (untuk aspek sosial) dan pengungkapan emisi (untuk aspek lingkungan) dapat memberikan keputusan yang lebih terukur mengenai kontribusi perusahaan terhadap keberlanjutan. Selain itu, masih jarang penelitian yang mengkaji pengaruh ketiga aspek—jam pelatihan karyawan, pengungkapan emisi, dan profitabilitas—secara simultan terhadap nilai perusahaan.

Lebih lanjut, faktor tata kelola perusahaan juga diyakini dapat memengaruhi hubungan antara aspek sosial, lingkungan, dan keuangan dengan nilai perusahaan. Salah satu isu tata kelola yang penting yaitu gender diversity dalam jajaran direksi. Teori stakeholder menekankan pentingnya keberagaman dalam pengambilan keputusan agar kepentingan berbagai pemangku kepentingan dapat terakomodasi. Kehadiran perempuan dalam manajemen puncak diyakini meningkatkan sensitivitas perusahaan terhadap isu sosial dan lingkungan, serta memperkuat kredibilitas pengungkapan yang dilakukan perusahaan. Dengan demikian, gender diversity berpotensi memperkuat pengaruh jam pelatihan karyawan, pengungkapan emisi, dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Jam Pelatihan Karyawan dan Nilai Perusahaan

Berdasarkan human capital theory, karyawan merupakan modal perusahaan yang nilainya dapat ditingkatkan melalui investasi dalam pendidikan dan pelatihan. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan diharapkan meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan nilai perusahaan (Becker, 1964). Dari perspektif signaling theory, komitmen perusahaan terhadap pengembangan karyawan juga dapat menjadi sinyal positif mengenai prospek dan kualitas pengelolaan sumber daya manusia perusahaan. Secara empiris, Arlita (2022) menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap nilai perusahaan, tetapi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja keuangan yang selanjutnya berdampak pada nilai perusahaan.

H1: Jam pelatihan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan.

Pengungkapan Emisi dan Nilai Perusahaan

Berdasarkan stakeholder theory, perusahaan perlu memperhatikan kepentingan berbagai pemangku kepentingan, termasuk kepentingan terkait dampak lingkungan. Pengungkapan emisi menjadi salah satu bentuk transparansi perusahaan dalam memenuhi kebutuhan informasi pemangku kepentingan. Dari perspektif signaling theory, keterbukaan mengenai emisi dapat memberikan sinyal mengenai komitmen perusahaan terhadap pengelolaan lingkungan dan keberlanjutan. Secara empiris, penelitian Fitriana et al. (2024), Bahriansyah dan Ginting (2022), serta Rahmanita (2020) menjadi penelitian terdahulu yang digunakan dalam skripsi untuk menjelaskan hubungan pengungkapan emisi dengan nilai perusahaan.

H2: Pengungkapan emisi berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan.

Profitabilitas dan Nilai Perusahaan

Berdasarkan signaling theory, tingkat profitabilitas dapat menjadi sinyal mengenai kemampuan perusahaan menghasilkan laba dan prospek kinerja di masa depan. Profitabilitas yang tinggi dapat mengurangi ketidakpastian investor dan meningkatkan kepercayaan pasar terhadap perusahaan. Penelitian Kurniawan (2019) menemukan bahwa ROA berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan pada sektor pertambangan. Hasil serupa ditemukan Novelia et al. (2020), sedangkan Paat et al. (2021) mengonfirmasi pengaruh positif dan signifikan ROA terhadap nilai perusahaan.

H3: Profitabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan.

Gender Diversity dalam Hubungan Jam Pelatihan Karyawan dan Nilai Perusahaan

Upper echelon theory menjelaskan bahwa karakteristik demografis manajemen puncak, termasuk gender, dapat memengaruhi proses pengambilan keputusan strategis perusahaan. Dewan yang lebih beragam secara gender diharapkan menghadirkan perspektif yang lebih luas dalam mengawasi kebijakan pengembangan sumber daya manusia sehingga investasi dalam pelatihan dapat dilaksanakan secara lebih efektif. Dalam skripsi, mekanisme ini juga dikaitkan

dengan temuan Arlita (2022) mengenai peran pelatihan terhadap peningkatan kinerja keuangan serta Haryanto dan Ong (2024) mengenai kemampuan keberagaman gender memperkuat keterkaitan kebijakan perusahaan dengan hasil keberlanjutan.

H4: Gender diversity memperkuat pengaruh jam pelatihan karyawan terhadap nilai perusahaan.

Gender Diversity dalam Hubungan Pengungkapan Emisi dan Nilai Perusahaan

Berdasarkan stakeholder theory dan upper echelon theory, keberagaman gender pada jajaran direksi dapat memperluas perspektif dalam mengakomodasi kepentingan pemangku kepentingan serta meningkatkan perhatian terhadap persoalan sosial dan lingkungan. Haryanto dan Ong (2024) menunjukkan bahwa keberagaman gender dapat memperkuat hubungan antara kebijakan perusahaan dan hasil keberlanjutan. Kehadiran perempuan dalam dewan juga dipandang dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan serta kredibilitas kebijakan keberlanjutan perusahaan.

H5: Gender diversity memperkuat pengaruh pengungkapan emisi terhadap nilai perusahaan.

Gender Diversity dalam Hubungan Profitabilitas dan Nilai Perusahaan

Berdasarkan upper echelon theory, keberagaman karakteristik manajemen puncak dapat memengaruhi kualitas pengambilan keputusan dan pengawasan perusahaan. Dalam konteks profitabilitas, keberagaman gender diharapkan meningkatkan kualitas tata kelola sehingga kinerja keuangan yang tinggi memperoleh respons yang lebih positif dari investor. Haryanto dan Ong (2024) menunjukkan bahwa keberagaman gender dapat berperan sebagai pemoderasi hubungan antara kebijakan perusahaan dan hasil keberlanjutan, yang memberikan dukungan empiris terhadap potensi peran moderasi gender diversity.

H6: Gender diversity memperkuat pengaruh profitabilitas terhadap nilai perusahaan.

Secara akademis, semoga penelitian ini bisa mengisi kesenjangan literatur dengan menghadirkan indikator yang lebih spesifik dalam mengukur aspek sosial dan lingkungan. Secara praktis, penelitian ini juga dapat dijadikan referensi oleh manajemen dan investor sebuah perusahaan dalam menilai pentingnya program pelatihan karyawan, pengungkapan emisi, dan profitabilitas sebagai faktor penentu nilai perusahaan, dengan mempertimbangkan peran moderasi gender diversity.

Penggunaan sampel perusahaan yang mengikuti PROPER dalam penelitian ini juga membuat penelitian ini menjadi relevan karena data lingkungan (misalnya pengungkapan emisi) dan data sosial (misalnya jam pelatihan 13 karyawan) lebih terukur serta memiliki implikasi nyata terhadap penilaian publik. Selain itu, PROPER dapat menjadi justifikasi akademis bahwa indikator yang kemudian digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan standar yang berlaku di Indonesia, sehingga hasil penelitian tidak hanya memiliki kontribusi teoretis, tetapi juga praktis dalam mendukung kebijakan nasional mengenai keberlanjutan perusahaan.

2. Metode Penelitian

2.1. Pendekatan Penelitian dan Sampel

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang melibatkan pengumpulan dan analisis data numerik dengan menggunakan metode statistik untuk memperoleh hasil yang objektif dan terukur (Sekaran & Bougie, 2016). Data penelitian diperoleh dari laporan keuangan dan laporan keberlanjutan perusahaan tambang umum yang terdaftar sebagai peserta PROPER berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jenderal Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 118 Tahun 2024 tentang Peserta PROPER Periode 2023–2024. Populasi penelitian terdiri atas seluruh perusahaan tambang umum yang memenuhi konteks penelitian tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (census sampling), yaitu seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, seluruh 13 perusahaan tambang umum dalam populasi digunakan sebagai sampel penelitian selama periode pengamatan 2021–2024.

Tabel 1
Daftar Perusahaan

No	Nama Perusahaan	Jenis Tambang
1	PT Bukit Asam (Persero) Tbk	Batu bara
2	PT Vale Indonesia Tbk	Nikel
3	PT Aneka Tambang Tbk	Nikel, bauksit, dan emas
4	PT Timah Tbk	Timah
5	PT Cita Mineral Investindo Tbk	Bauksit
6	PT Baramulti Suksessarana Tbk	Batu bara
7	PT Mitrabara Adipermana Tbk	Batu bara
8	PT Bayan Resources Tbk	Batu bara
9	PT Ifishdeco Tbk	Nikel
10	PT Indo Tambangraya Megah Tbk	Batu bara
11	PT Alamtri Resources Indonesia Tbk	Batu bara
12	PT Harum Energi Tbk	Batu bara
13	PT J Resources Asia Pasifik Tbk	Emas

2.2. Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi dokumentasi terhadap laporan keuangan dan laporan keberlanjutan tahunan perusahaan. Jenis data di dalam penelitian ini adalah data subjek berupa data kuantitatif yang berasal dari laporan keuangan tahunan dan laporan keberlanjutan tahunan perusahaan dalam jangka waktu 4 tahun terakhir yang dapat diakses lewat situs web Bursa Efek Indonesia dan situs web resmi perusahaan terkait, ataupun sumber lainnya yang resmi. Demikian pun penelitian ini memakai sumber data berupa data sekunder. Informasi yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari subjek penelitian merupakan data sekunder.

2.3. Proses Analisis

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi kriteria Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). Uji yang dilakukan meliputi: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dan Moderated Regression Analysis (MRA) untuk melihat pengaruh variabel independen serta peran moderasi gender diversity, serta dilakukan juga uji koefisien determinasi (R^2) dan uji statistik t (uji parsial).

Model regresi untuk MRA akan diperluas menjadi:

$$Y = \alpha + \beta_1 M.X_1 + \beta_2 M.X_2 + \beta_3 M.X_3 + \epsilon$$

2.4. Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel

Variabel dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi variabel dependen, variabel independen, dan variabel moderasi. Pengukuran masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Perusahaan (Variabel Dependen - Y)
Nilai perusahaan mencerminkan persepsi investor terhadap kinerja perusahaan yang diukur menggunakan rasio *Price to Book Value* (PBV). Data ini diperoleh melalui laporan keuangan tahunan perusahaan tambang yang menjadi sampel.
2. Jam Pelatihan Karyawan (Variabel Independen - X_1)
Pengukuran aspek sosial dalam penelitian ini difokuskan pada investasi sumber daya manusia. Variabel ini diukur dengan menggunakan rata-rata jam pelatihan per karyawan dalam satu tahun buku, sebagaimana tercantum dalam laporan keberlanjutan (*sustainability report*) perusahaan.
3. Pengungkapan Emisi (Variabel Independen - X_2) Aspek lingkungan diukur melalui tingkat transparansi emisi karbon perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode *carbon emission disclosure checklist* yang mengacu pada indeks Bae Choi et al. (2013) dan Fitriana et al. (2024). Terdapat 18 item indikator pengungkapan; setiap item diberi skor 1 jika diungkapkan dan skor 0 jika tidak diungkapkan. Indeks akhir dihitung dengan rumus:

$$CEDI = \text{Skor yang Diungkapkan}$$

4. Profitabilitas (Variabel Independen - X_3) Profitabilitas mencerminkan efisiensi perusahaan dalam menghasilkan laba dari aset yang dikelola. Variabel ini diproses dengan *Return on Assets* (ROA), yang dihitung dengan membagi laba bersih setelah pajak dengan total aset perusahaan.

$$ROA = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Aset}}$$

5. *Gender Diversity* (Variabel Moderasi - M)
Gender diversity dalam jajaran direksi dipandang sebagai faktor tata kelola yang memengaruhi sensitivitas isu sosial dan lingkungan. Variabel ini diukur dengan menggunakan proporsi jumlah antara laki-laki dan perempuan dalam dewan direksi

dibandingkan dengan total jumlah anggota dewan direksi dalam satu periode pelaporan untuk mendapatkan rasio keberagaman. Nilai maksimal untuk suatu dewan dikatakan beragam apabila proporsi mencapai perbandingan 50:50 antara jumlah perempuan dan laki-laki yang dihitung menggunakan rumus:

$$M = 1 - \left(2 \left| 0,5 - \frac{\text{Jumlah Direksi Perempuan atau Laki} - \text{laki}}{\text{Total Direksi}} \right| \right)$$

3. Hasil

3.1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menyajikan ringkasan data numerik berupa jumlah (N), nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari setiap variabel penelitian. Berikut disertakan tabel ringkasan hasil uji statistik deskriptif.

Tabel 2
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jam Pelatihan Karyawan (X1)	52	0,00	233,46	31,1606	37,99354
Pengungkapan Emisi (X2)	52	0	14	9,19	3,407
Profitabilitas (X3)	52	-0,035	0,593	0,17475	0,158218
Nilai Perusahaan (Y)	52	0,39	22,53	2,7873	4,70479
Gender Diversity (M)	52	0,000	0,800	0,15427	0,211483
Valid N (listwise)	52				

Sumber: Data Hasil SPSS 27

Tabel diatas menunjukkan statistik deskriptif dari sampel penelitian ini, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 observasi. Akan tetapi, setelah dilakukan uji normalitas hasilnya memperlihatkan data tidak terdistribusi normal, sehingga dilakukan deteksi data outlier menggunakan metode boxplot yang kemudian akan dieliminasi.

Tabel 3
Statistik Deskriptif Setelah Eliminasi Data Outlier

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jam Pelatihan Karyawan (X1)	48	0,000	233,460	32,73063	39,135942

Pengungkapan Emisi (X2)	48	5	18	14,65	3,727
Profitabilitas (X3)	48	-0,035	0,593	0,17475	0,158218
Nilai Perusahaan (Y)	48	0,390	3,390	1,55604	0,799422
Gender Diversity (M)	48	0,000	0,800	0,15427	0,211483
Valid N (listwise)	48				

Sumber: Data Hasil SPSS 27

Tabel di atas menunjukkan statistik deskriptif dari 48 observasi. Variabel jam pelatihan karyawan (X1) memiliki nilai minimum 0, maksimum 233,460, rata-rata 32,73063, dan standar deviasi 39,135942, yang mengindikasikan jam pelatihan karyawan relatif kecil dengan varian tinggi. Pengungkapan emisi (X2) yang diukur dengan CEDI memiliki nilai minimum 5, maksimum 18, rata-rata 14,65, dan standar deviasi 3,727, menunjukkan pengungkapan emisi relatif lengkap dengan variasi rendah. Profitabilitas (X3) yang diukur dengan ROA memiliki nilai minimum -0,035, maksimum 0,593, rata-rata 0,17475, dan standar deviasi 0,158218, menunjukkan efektifitas penggunaan aset relatif kecil dengan variasi rendah. Nilai perusahaan (Y) yang diproksikan dengan PBV memiliki nilai minimum 0,39, maksimum 3,39, rata-rata 1,55604, dan standar deviasi 0,799422, yang menggambarkan tingkat nilai perusahaan perusahaan cenderung kecil dengan varians relatif rendah. Sementara itu, gender diversity (M) memiliki nilai minimum 0, maksimum 0,8, rata-rata 0,15427, dan standar deviasi 0,211483, yang menggambarkan tingkat profitabilitas perusahaan cenderung kecil dengan varians relatif tinggi.

3.2. Uji Asumsi Klasik

3.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memastikan data variabel terdistribusi normal sebagai syarat uji parametrik, karena data yang tidak normal dapat menimbulkan bias. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov (K-S), di mana data dianggap normal jika nilai sig > 0,05.

Tabel 4
Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		52
<i>Normal Parameters^a,^b</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3,76665624
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,174
	<i>Positive</i>	0,174
	<i>Negative</i>	-0,121
<i>Test Statistic</i>		0,174
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>		0,0004484

Monte Carlo	Sig.		0,000
Sig. (2-tailed) ^d	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,000
		Upper Bound	0,001
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Data Hasil SPSS 27

Hasil uji normalitas menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,0004, sehingga data tidak terdistribusi normal. Untuk itu dilakukan screening outlier menggunakan metode boxplot, di mana nilai di luar boxplot dieliminasi karena dapat menyebabkan penyimpangan data.

Tabel 5
Normalitas Setelah Eliminasi Data Outlier

			Unstandardized Residual
N			48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		0,56749756
Most Extreme Differences	Absolute		0,125
	Positive		0,125
	Negative		-0,075
Test Statistic			0,125
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			0,064
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		0,062
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,056
		Upper Bound	0,068
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Data Hasil SPSS 27

Setelah dilakukan eliminasi pada data outlier, hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,064. Berdasarkan hasil pengujian normalitas tersebut, disimpulkan data telah terdistribusi secara normal.

3.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas ini menggunakan Variance Inflation Factors (VIF) dengan kriteria

pengujian yang menyatakan tidak terjadi multikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan terjadi multikolinieritas jika nilai VIF > 10.

Tabel 6
Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	(Constant)		
	x1_transform	0,818	1,222
	x2_transform	0,951	1,052
	x3_transform	0,959	1,043
	m_transform	0,814	1,228
<i>a. Dependent Variable: y_transform</i>			

Sumber: Data Hasil SPSS 27

3.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji park. Ketentuan dari uji park, yaitu jika nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan jika nilai sig < 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 7
Uji Heteroskedastisitas

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	0,602	0,202		2,983	0,005
	x1_transform	-0,001	0,002	-0,081	-0,488	0,628
	x2_transform	-0,013	0,016	-0,125	-0,809	0,423
	x3_transform	0,178	0,368	0,075	0,484	0,631
	m_transform	-0,080	0,312	-0,043	-0,258	0,798
<i>a. Dependent Variable: abs_res</i>						

Sumber: Data Hasil SPSS 27

3.2.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilaksanakan untuk mengevaluasi apakah ada hubungan antara residual pada satu periode dengan residual dari periode sebelumnya dalam model regresi. Dalam studi ini, pengujian autokorelasi dilaksanakan dengan memanfaatkan uji Durbin-Watson (DW Test) yang hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel 8
Uji Autokorelasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.644 ^a	0,414	0,359	0,59391	1,883

- a. Predictors: (Constant), m_transform, x2_transform, x3_transform, x1_transform
b. Dependent Variable: y_transform

Sumber: Data Hasil SPSS 27

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,883. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai batas atas (dU) sebesar 1,717 dan nilai 4-dU sebesar 2,283. Karena nilai Durbin-Watson berada di antara dU dan 4-dU ($1,717 < 1,883 < 2,283$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi.

3.3. Analisis Regresi

3.3.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu jam pelatihan karyawan (X1), pengungkapan emisi (X2), dan profitabilitas (X3), terhadap variabel dependen, yaitu nilai perusahaan (Y).

Tabel 9
Regresi Linier Berganda

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	1,072	0,334		3,208	0,003
	x1_transform	-0,001	0,003	-0,030	-0,229	0,820
	x2_transform	-0,029	0,026	-0,135	-1,115	0,271
	x3_transform	3,167	0,610	0,626	5,189	0,000
	m_transform	1,111	0,518	0,281	2,145	0,038
<i>a. Dependent Variable: y_transform</i>						

Sumber: Data Hasil SPSS 27

Berdasarkan tabel analisis regresi di atas, maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 1,072 + (-0,001X_1) + (-0,029X_2) + 3,167X_3 + 1,111M + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut menunjukkan konstanta sebesar 1,072 menunjukkan bahwa ketika variabel jam pelatihan karyawan (X1), pengungkapan emisi (X2), profitabilitas (X3), dan gender diversity (M) diasumsikan konstan atau bernilai nol, maka nilai perusahaan (Y) diperkirakan sebesar 1,072. Variabel jam pelatihan karyawan (X1) memiliki koefisien -0,001 yang berarti setiap kenaikan 1% akan menurunkan nilai perusahaan (Y).

sebesar 0,1%. Variabel pengungkapan emisi (X2) dengan koefisien -0,029 menunjukkan bahwa kenaikan 1% akan menurunkan nilai perusahaan (Y) sebesar 2,9%. Variabel profitabilitas (X3) dengan koefisien 3,167 menunjukkan bahwa kenaikan 1% akan menaikkan nilai perusahaan (Y) sebesar 316%. Sementara itu, variabel gender diversity (M) dengan koefisien 1,111 menunjukkan bahwa kenaikan 1% akan menaikkan nilai perusahaan (Y) sebesar 111%.

3.3.2. Moderated Regression Analysis

Moderated Regression Analysis (MRA) atau analisis regresi moderasi dilakukan untuk memahami apakah hubungan antara satu variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat) dipengaruhi oleh variabel ketiga, yang disebut variabel moderasi.

Tabel 10
Moderated Regression Analysis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,229	0,122		10,085	0,000
x1m_transform	0,004	0,011	0,068	0,350	0,728
x2m_transform	-0,082	0,066	-0,280	-1,249	0,218
x3m_transform	13,754	4,618	0,510	2,979	0,0047
a. Dependent Variable: y_transform					

Sumber: Data Hasil SPSS 27

Berdasarkan tabel analisis regresi di atas, maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 1,229 + 0,004X1M + (-0,082X2M) + 13,754X3M + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut menunjukkan variabel interaksi jam pelatihan karyawan dan gender diversity (X1M) memiliki koefisien 0,004 yang berarti setiap kenaikan 1% akan menurunkan nilai perusahaan (Y) sebesar 0,4%. Variabel interaksi pengungkapan emisi dan gender diversity (X2M) dengan koefisien -0,082 menunjukkan bahwa kenaikan 1% akan menurunkan nilai perusahaan (Y) sebesar 8,2%. Variabel interaksi profitabilitas dan gender diversity (X3M) dengan koefisien 13,754 menunjukkan bahwa kenaikan 1% akan menaikkan nilai perusahaan (Y) sebesar 1375,4%.

3.4. Uji Hipotesis

3.4.1. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menilai kesesuaian model regresi dengan data serta mengetahui seberapa besar varians variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independent.

Tabel 11
Koefisien Determinasi Analisis Linear Berganda

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.644 ^a	0,414	0,359	0,59391
a. Predictors: (Constant), m_transform, x2_transform, x3_transform, x1_transform				
b. Dependent Variable: y_transform				

Sumber: Data Hasil SPSS 27

Menurut data tabel di atas, nilai Adjusted R Square dalam analisis regresi linear berganda sebesar 0,359 yang menunjukkan sumbangan pengaruh variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y adalah sebesar 35,9% dan 64,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

Tabel 12
Koefisien Determinasi Moderated Regression Analysis

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.669 ^a	0,447	0,348	0,59891
a. Predictors: (Constant), x3m_transform, x2_transform, x3_transform, x1_transform, x2m_transform, x1m_transform, m_transform				
b. Dependent Variable: y_transform				

Sumber: Data Hasil SPSS 27

Selain itu, menurut data tabel di atas, nilai Adjusted R Square dalam MRA sebesar 0,348 yang menunjukkan sumbangan pengaruh X1, X2, dan X3 setelah adanya variabel moderasi M terhadap Y adalah sebesar 34,8%.

3.4.2. Uji Parsial (t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasilnya ditentukan dengan membandingkan nilai sig dengan $\alpha = 0,05$; sig < 0,05 berarti berpengaruh signifikan, sedangkan sig > 0,05 berarti tidak signifikan.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel jam pelatihan karyawan (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,82 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa jam pelatihan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Variabel pengungkapan emisi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,271 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa pengungkapan emisi tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Variabel profitabilitas (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar <0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa profitabilitas berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

Untuk model regresi MRA, hasil menunjukkan bahwa variabel interaksi antara jam pelatihan karyawan dan gender diversity (X1M) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,728 yang lebih besar

dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa gender diversity tidak mampu memoderasi hubungan antara jam pelatihan karyawan dan nilai perusahaan. Variabel interaksi antara pengungkapan emisi dan gender diversity (X2M) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,218 yang lebih besar dari 0,05. Ini berarti gender diversity tidak mampu memoderasi hubungan variabel pengungkapan emisi terhadap nilai perusahaan. Variabel interaksi antara profitabilitas dan gender diversity (X3M) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,0047 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan nilai koefisien yang positif, ini berarti gender diversity mampu memoderasi (memperkuat) hubungan variabel profitabilitas terhadap nilai perusahaan.

4. Pembahasan

4.1. Pengaruh Jam Pelatihan Karyawan Terhadap Nilai Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jam pelatihan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan, sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa kuantitas atau durasi pelatihan karyawan belum menjadi informasi yang cukup kuat bagi investor dalam menentukan valuasi perusahaan. Hasil tersebut tidak mendukung *Human Capital Theory* yang memandang pelatihan sebagai bentuk investasi pada modal manusia yang dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan produktivitas karyawan sehingga pada akhirnya diharapkan meningkatkan nilai perusahaan. Dari perspektif *Signaling Theory*, hasil ini juga menunjukkan bahwa informasi mengenai jam pelatihan belum dipersepsikan investor sebagai sinyal yang cukup kuat mengenai prospek perusahaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan Arlita (2022) yang menemukan bahwa pelatihan karyawan tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap nilai perusahaan. Namun, Arlita (2022) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan, yang selanjutnya berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa manfaat investasi pelatihan cenderung bersifat tidak langsung dan membutuhkan waktu sebelum peningkatan kompetensi karyawan tercermin dalam produktivitas dan kinerja keuangan. Oleh karena itu, investor kemungkinan lebih merespons hasil finansial dari investasi sumber daya manusia dibandingkan jumlah jam pelatihan itu sendiri.

4.2. Pengaruh Pengungkapan Emisi Terhadap Nilai Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengungkapan emisi tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan, sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak. Temuan ini tidak mendukung *Stakeholder Theory* yang mengasumsikan bahwa pemenuhan kebutuhan informasi lingkungan pemangku kepentingan dapat meningkatkan legitimasi dan penilaian terhadap perusahaan. Hasil tersebut juga tidak mendukung *Signaling Theory*, karena informasi mengenai pengungkapan emisi belum mampu menjadi sinyal positif yang cukup kuat untuk memengaruhi penilaian investor.

Hasil penelitian ini berbeda dengan Bahriansyah dan Ginting (2022) yang menemukan bahwa pengungkapan emisi karbon berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan sektor industri di BEI dan menunjukkan bahwa keterbukaan informasi emisi dapat memperoleh respons positif dari pasar. Perbedaan hasil dapat mengindikasikan bahwa respons investor terhadap pengungkapan emisi bergantung pada karakteristik perusahaan dan konteks sektoral. Pada perusahaan pertambangan dalam penelitian ini, investor kemungkinan masih lebih berorientasi pada informasi yang memberikan konsekuensi finansial secara langsung dibandingkan informasi lingkungan. Dengan demikian, pengungkapan emisi belum menjadi pertimbangan utama dalam menentukan valuasi perusahaan.

4.3. Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profitabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Temuan tersebut mendukung *Signaling Theory*, yang menjelaskan bahwa informasi mengenai kinerja keuangan dapat menjadi sinyal bagi investor dalam menilai kondisi dan prospek perusahaan. Profitabilitas yang tinggi menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dari sumber daya yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan kepercayaan investor terhadap kemampuan perusahaan menghasilkan manfaat ekonomi di masa mendatang.

Hasil penelitian ini konsisten dengan Kurniawan (2019), Novelia et al. (2020), dan Paat et al. (2021) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara profitabilitas dan nilai perusahaan. Penelitian terdahulu tersebut memang menjadi landasan empiris hubungan profitabilitas dan nilai perusahaan dalam skripsi. Temuan ini menunjukkan bahwa dibandingkan informasi non-keuangan berupa jam pelatihan karyawan dan pengungkapan emisi, investor pada perusahaan pertambangan dalam sampel penelitian lebih merespons informasi profitabilitas yang dapat secara langsung mencerminkan kemampuan perusahaan menghasilkan keuntungan. Dalam perspektif *Stakeholder Theory*, profitabilitas juga menyediakan sumber daya yang memungkinkan perusahaan memenuhi kepentingan berbagai pemangku kepentingan serta mempertahankan keberlanjutan operasionalnya.

4.4. Pengaruh Moderasi Gender Diversity

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender diversity tidak mampu memoderasi pengaruh jam pelatihan karyawan terhadap nilai perusahaan, sehingga hipotesis keempat (H4) ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam jajaran dewan belum mampu memperkuat pengaruh investasi pelatihan karyawan terhadap penilaian investor. Hasil tersebut tidak mendukung *Upper Echelon Theory*, yang mengasumsikan bahwa karakteristik demografis manajemen puncak, termasuk keberagaman gender, dapat memengaruhi proses pengambilan keputusan strategis dan kinerja perusahaan.

Hasil ini dapat dikaitkan dengan temuan H1, yaitu jam pelatihan karyawan sejak awal tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Dengan demikian, keberadaan gender diversity belum mampu mengubah informasi jam pelatihan menjadi sinyal yang lebih relevan bagi investor. Hasil tersebut juga sejalan dengan Aisanafi dan Hernindita (2022), yang menemukan bahwa keberagaman gender tidak menunjukkan peran moderasi yang signifikan

dalam hubungan antara pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan dan nilai perusahaan. Dengan demikian, karakteristik keberagaman dewan belum tentu secara otomatis diterjemahkan menjadi efektivitas pengelolaan aspek sosial yang kemudian diapresiasi oleh pasar.

4.5. Peran Gender Diversity dalam Memoderasi Pengaruh Pengungkapan Emisi terhadap Nilai Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *gender diversity* tidak mampu memoderasi pengaruh pengungkapan emisi terhadap nilai perusahaan, sehingga hipotesis kelima (H5) ditolak. Hasil tersebut tidak mendukung *Upper Echelon Theory* dan *Stakeholder Theory*, yang menjadi dasar bahwa keberagaman gender dalam dewan dapat memperluas perspektif pengambilan keputusan dan meningkatkan sensitivitas perusahaan terhadap kepentingan pemangku kepentingan, termasuk dalam persoalan lingkungan. Dalam konteks penelitian ini, keberadaan perempuan dalam jajaran dewan belum mampu membuat informasi pengungkapan emisi memperoleh respons pasar yang lebih kuat.

Hasil ini sejalan dengan Aisanafi dan Hernindita (2022) yang menemukan bahwa keberagaman gender tidak memberikan efek moderasi yang signifikan dalam hubungan pengungkapan tanggung jawab sosial dan nilai perusahaan. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan Haryanto dan Ong (2024) yang menemukan bahwa *gender diversity* secara signifikan memperkuat hubungan antara CSR Committee dan pengungkapan SDGs. Penelitian Haryanto dan Ong (2024) yang saya verifikasi juga memang menemukan moderasi positif dan signifikan *gender diversity* dalam hubungan CSR Committee dan SDGs.

Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas *gender diversity* sebagai mekanisme moderasi dapat bergantung pada konteks kebijakan dan karakteristik perusahaan. Selain itu, karena pengungkapan emisi sendiri tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan dalam penelitian ini, keberagaman gender belum mampu mengubah informasi lingkungan tersebut menjadi sinyal yang cukup kuat bagi investor.

4.6. Peran Gender Diversity dalam Memoderasi Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *gender diversity* mampu memoderasi atau memperkuat pengaruh profitabilitas terhadap nilai perusahaan, sehingga hipotesis keenam (H6) diterima. Temuan ini mendukung *Upper Echelon Theory*, yang menjelaskan bahwa karakteristik demografis manajemen puncak dapat memengaruhi proses pengambilan keputusan strategis dan kinerja perusahaan. Keberagaman gender dapat menghadirkan perspektif yang lebih beragam dalam proses pengawasan dan pengambilan keputusan sehingga kinerja keuangan yang baik dapat memperoleh penilaian yang lebih positif dari pasar.

Temuan tersebut juga dapat dijelaskan melalui *Signaling Theory*. Profitabilitas telah menjadi sinyal positif bagi investor, sedangkan keberagaman gender dapat berperan sebagai mekanisme tata kelola yang memperkuat kredibilitas sinyal tersebut. Skripsi menjelaskan bahwa ketika profitabilitas tinggi disertai keberagaman gender, investor dapat menilai kinerja tersebut sebagai hasil tata kelola yang lebih baik dan pengawasan dewan yang lebih seimbang. Hasil ini juga memiliki keterkaitan dengan Haryanto dan Ong (2024), yang menunjukkan bahwa *gender diversity* dapat memainkan peran moderasi secara signifikan dalam hubungan antara

kebijakan perusahaan dan hasil keberlanjutan. Dengan demikian, hasil penelitian memperlihatkan bahwa peran moderasi *gender diversity* lebih efektif ketika dikombinasikan dengan informasi finansial yang secara langsung relevan bagi keputusan investor.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, penelitian ini menunjukkan bahwa jam pelatihan karyawan dan pengungkapan emisi tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa dalam konteks perusahaan tambang umum peserta PROPER periode 2021–2024, informasi mengenai durasi pelatihan karyawan dan keterbukaan emisi belum menjadi faktor utama yang dipertimbangkan investor dalam menilai perusahaan. Sebaliknya, profitabilitas terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan, yang menunjukkan bahwa kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba masih menjadi sinyal penting bagi investor dalam menentukan valuasi perusahaan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *gender diversity* tidak mampu memoderasi pengaruh jam pelatihan karyawan maupun pengungkapan emisi terhadap nilai perusahaan. Namun, *gender diversity* mampu memperkuat pengaruh profitabilitas terhadap nilai perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa peran keberagaman gender dalam jajaran dewan lebih efektif ketika dikombinasikan dengan kinerja keuangan yang kuat dibandingkan dengan informasi non-keuangan. Secara keseluruhan, hasil penelitian mengindikasikan bahwa investor pada perusahaan pertambangan yang menjadi sampel penelitian masih lebih responsif terhadap informasi keuangan, khususnya profitabilitas, dibandingkan aspek sosial dan lingkungan, sementara keberagaman gender dapat memperkuat apresiasi pasar terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Agashi, A., Deffa, A., & Sudewo, A. B. (2022). *Training and Development pada Unilever Indonesia*. Universitas Persada Indonesia Y.A.I.
- Agung, P., & Pratama, A. (2024). Analisis Relevansi Nilai Rasio Profitabilitas dan Kebijakan Dividen Terhadap Harga Saham Sektor Manufaktur di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 21(1), 45–62.
- Aisanafi, Y., & Hernindita, D. (2022). Pengaruh Pengungkapan CSR Terhadap Nilai Perusahaan: Gender Diversity Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Siber (JIS)*, 1(2), 72–77.
- Arlita, I. G. A. D. (2022). The Effect of Employee Training on Firm Value Through Financial Performance as a Mediating Variable. *International Conference Faculty of Economics and Business*, 1(1), 256–283.
- Asyifa, D. A., & Burhany, D. I. (2022). Carbon Emission Disclosure and Environmental Performance Effect on Firm Value. *International Journal of Arts and Social Science*, 5(7), 193–203.
- Bahriansyah, R. I., & Ginting, Y. L. (2022). Pengungkapan Emisi Karbon Terhadap Nilai Perusahaan dengan Media Exposure Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Akuntansi dan Perpajakan (JRAP)*, 9(2), 226–237.
- Barney, J. B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>

- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). High Performance Work Systems and Firm Performance: a Synthesis of Research and Managerial Implications. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 16(1), 53–101.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education*. National Bureau of Economic Research.
- Elkington, J. (1997). *Cannibals With Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. Capstone Publishing.
- Fitriana, A., Maharani, D. A., & Amelia, S. R. (2024). Pengungkapan Emisi Karbon dan Inovasi Hijau Terhadap Nilai Perusahaan. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Ekonomi dan Akuntansi*, 1(2), 161–177.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Pitman.
- Friedman, M. (1970, September 13). The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits. *The New York Times Magazine*, 32–33, 122–124.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8 dan 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hambrick, D. C., & Finkelstein, S. (1987). Managerial Discretion: A Bridge Between Polar Views of Organizational Outcomes. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 9, pp. 369–406). JAI Press.
- Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper echelons: The Organization As a Reflection of Its Top Managers. *Academy of Management Review*, 9(2), 193–206. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4277628>
- Haryanto, H., & Ong, T. (2024). Apakah Gender Diversity Memoderasi Hubungan Antara Corporate Social Responsibility dengan Sustainable Development Goal: Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 13(4), 1405–1420.
- Hidayah, N., Nugroho, L. R., & Mais, R. G. (2023). The Effect of Board Gender Diversity on Corporate Sustainability Performance With Enterprise Risk Management As a Moderating Variable. *International Journal of Social Science and Business*, 7(4). <https://doi.org/10.23887/ijssb.v7i4.64881>
- Kaat, A., & Sofian. (2023). Pengaruh Kinerja Lingkungan, Biaya Lingkungan, dan Corporate Social Responsibility pada Kinerja Keuangan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 12(1), 13–27. <https://doi.org/10.33508/jima.v12i1.4758>
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy Into Action*. Harvard Business School Press.
- Konrad, A. M., Kramer, V., & Erhardt, S. E. (2006). *Critical Mass on Corporate Boards: Why Three or More Women Change The Boardroom Dynamics*. Wellesley Centers for Women.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Edisi ke-4). PT Gelora Aksara Pratama.
- Kurniawan, M. A. (2019). *Pengaruh Keputusan Investasi, Keputusan Pendanaan dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014–2017* [Skripsi, Universitas Islam Riau].

- Marheni, D. K., Sherry, S., & Yulfiswandi, Y. (2024). ESG and Firm Performance: The Moderating Role of Gender Diversity. *Optimum: Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, 14(1), 49–61. <https://doi.org/10.12928/optimum.v14i1.8647>
- Novelia, H., Sumiati, A., & Fauzi, A. (2020). Pengaruh Profitabilitas dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 1(2), 396–406.
- Paat, S. K., Pelleng, F. A. O., & Walangitan, O. (2021). Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan yang Terdaftar di Sub Sektor Makanan dan Minuman pada Bursa Efek Indonesia 2016–2018. *Productivity*, 2(3), 234–239.
- Priyastama, R. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS: Pengolahan Data & Analisis Data*. PT Anak Hebat Indonesia.
- Rahayu, P. T. (2024). Analysis of Competency Development at PT Unilever Indonesia Tbk from 2020 to 2023. *Nomico Journal*, 1(5), 11–21.
- Rahmanita, S. A. (2020). Pengaruh Carbon Emission Disclosure Terhadap Nilai Perusahaan dengan Kinerja Lingkungan Sebagai Variabel Moderasi. *AKUNTANSI: Jurnal Akuntansi Integratif*, 6(1), 53–70.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A skill-building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Setiawati, L., & Hidayat, T. (2023). Relevansi Nilai Pengungkapan Emisi Karbon dan Kinerja Lingkungan Terhadap Nilai Perusahaan: Studi Empiris pada Perusahaan *High-Profile*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*, 19(1), 25–39.
- Setyaningsih, R. D., & Asyik, N. F. (2016). Pengaruh Kinerja Lingkungan Terhadap Kinerja Keuangan dengan Corporate Social Responsibility Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 5(4).
- Sidik, M. R., & Lestari, W. (2023). Dominasi Informasi Keuangan Tradisional dalam Keputusan Investasi Investor Ritel di Pasar Modal Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi dan Perpajakan*, 10(2), 112–128.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374. <https://doi.org/10.2307/1882010>
- Tharenou, P., Saks, A. M., & Moore, C. (2007). A Review and Critique of Research on Training and Organizational-Level Outcomes. *Human Resource Management Review*, 17(3), 251–273.
- Wernerfelt, B. (1984). A Resource-Based View of The Firm. *Strategic Management Journal*, 5(2), 171–180.