

Karakteristik CEO dan Nilai Perusahaan: Studi Kasus Perusahaan Terindeks Indeks LQ45

Ni Luh Gede Melyana Dewi^{1*}, Ni Putu Shinta Dewi², Ni Wayan Rustiarini³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

*Email: melyana.dewi17@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of CEO characteristics on the value of the company. The location of this research is in LQ45 companies in the Indonesia Stock Exchange for the period of 2018-2020. In this research firm's value were measured by Tobin's Q. Determination of the sample using a purposive sampling technique, in order to obtain a total sample of 29 companies with observation data of 3 years so that the data used were 87 data. The analysis tools used are multiple linear regression analysis. The results of this study show that the CEO age, CEO educational background, CEO compensation, CEO gender, and CEO ownership had no effect on the company's value. But on the other hand, CEO tenure and CEO foreign and CEO's positively affects the value of the company, and CEO narcissism negatively affects the value of the company.

Keywords: Chief Executive Office, Compensation, Foreign, Narcissism, Tobin's Q

PENDAHULUAN

Nilai perusahaan merupakan persepsi investor terhadap tingkat keberhasilan perusahaan untuk dapat memberikan kemakmuran pemegang saham secara maksimum dengan meningkatnya harga saham perusahaan. Peningkatan nilai perusahaan yang tinggi merupakan tujuan jangka panjang yang seharusnya dicapai perusahaan karena penilaian investor terhadap perusahaan dapat diamati melalui pergerakan harga saham perusahaan yang ditransaksikan di bursa saham. Semakin tinggi harga saham semakin tinggi nilai perusahaan (Indasari & Yadhya, 2018).

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk mengetahui nilai perusahaan adalah menggunakan rasio Tobin's Q. Rasio Tobin's Q mengukur hubungan antara nilai pasar perusahaan dan nilai buku perusahaan (White *et al.*, 1997). Pada penelitian ini menggunakan Tobin's Q dalam mengukur nilai perusahaan, karena rasio Tobin's Q adalah indikator untuk mengukur kinerja perusahaan, khususnya tentang nilai perusahaan, yang menunjukkan suatu proforma manajemen dalam mengelola aktiva perusahaan. Nilai Tobin's Q menggambarkan suatu kondisi peluang investasi yang dimiliki perusahaan (Lang *et al.*, 1989) atau potensi pertumbuhan perusahaan (Tobin, 1969).

Investor dapat mengetahui perusahaan itu berkembang atau tidak, salah satunya dengan melihat CEO suatu perusahaan. CEO (*Chief Executive Officer*) berasal dari standar internasional dan di Indonesia dengan istilah direktur utama yaitu jajaran eksekutif tertinggi yang mempunyai tanggung jawab penuh semua kegiatan perusahaan. CEO dapat membuat keputusan besar terkait dengan kinerja sosial perusahaan. Investor akan mempertimbangkan investasi di perusahaan bila investor meyakini kepemimpinan CEO untuk mengembangkan perusahaan yang dapat menguntungkan perusahaan (Li *et al.*, 2015).

Pada tanggal 29 Mei 2019 di Bangkok, direktur utama PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Bapak Suprajarto meraih penghargaan sebagai *The Asian Banker CEO Leadership Achievement Award for Indonesia* dari *The Asian Banker*. Penghargaan yang didapatkan oleh Bapak Suprajarto mendorong peningkatan nilai perusahaan yang tercermin dari nilai saham yang semakin menguat. Pada penutupan perdagangan saham Maret 2018,

saham Bank BRI mencetak rekor pada level Rp 4.060. Hal tersebut menjadikan *market cap* Bank BRI meningkat jadi Rp 500,78 triliun menduduki posisi ketiga terbesar di Asia Tenggara.

Fenomena tersebut membuktikan bahwa CEO sangat berperan dalam peningkatan keberhasilan perusahaan, tidak hanya bertanggung jawab atas keberhasilan keuangan tetapi juga keberhasilan dalam kinerja non keuangan sehingga keberadaan perusahaan aman di lingkungan *stakeholder* dan pemangku kepentingan lainnya (Triyani & Setyahuni, 2020). *Upper echelon theory* menyatakan bahwa strategi yang dipilih pemimpin merupakan refleksi atau cerminan dari nilai-nilai dan kognitif mereka. Dalam *upper echelon theory*, mempelajari karakteristik manajemen sangat penting karena akan menentukan kinerja perusahaan dimana hal tersebut akan berdampak pada nilai perusahaan (Hambrick & Mason, 1984).

Teori sinyal menjelaskan bagaimana perusahaan memberikan sinyal kepada pengguna laporan keuangan, dimana sinyal yang ditangkap berupa *bad news* atau *good news*. Berdasarkan teori sinyal, suatu pengungkapan laporan tahunan perusahaan merupakan informasi yang penting dan dapat mempengaruhi investor dalam proses pengambilan keputusan. Salah satu jenis informasi yang dikeluarkan dalam laporan tahunan perusahaan yang dapat menjadi sinyal bagi pihak di luar perusahaan, terutama bagi pihak investor adalah penerapan tata kelola perusahaan yang baik. Karakteristik CEO adalah salah satu aspek penting dalam tata kelola perusahaan (Nandaria & Kusuma, 2014).

Di Indonesia penelitian mengenai pengaruh *board diversity* terhadap nilai perusahaan, salah satunya adalah Kristina & Wiratmaja (2018) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan dewan komisaris dan umur dewan komisaris berpengaruh negatif pada nilai perusahaan. Hasil tersebut berbeda dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Putri (2020) dan Saputra (2019) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Adanya pengaruh positif antara umur dewan direksi terhadap nilai perusahaan juga disampaikan oleh Putri (2020) dan Temprano & Gaite (2020).

Penelitian mengenai karakteristik manajemen puncak juga dilakukan oleh Dewi & Dewi (2016) dan Ullah *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara keberadaan wanita dalam manajemen puncak diperusahaan terhadap nilai perusahaan. Penelitian lain dilakukan oleh Kristina & Wiratmaja (2018) dan Saputra (2019) yang menyatakan bahwa keberadaan dewan berkewarganegaraan asing berpengaruh positif pada nilai perusahaan. Berbeda dengan penelitian Hidayati (2017) yang menyatakan bahwa dewan berkewarganegaraan asing dan kepemilikan saham CEO memiliki pengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. Namun disisi lain, masa jabatan direktur utama berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hal yang berbeda disampaikan oleh Purba (2019) dan Sudana & Dwiputri (2018) yang menyatakan bahwa kepemilikan saham CEO berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Penelitian yang meneliti tentang kompensasi CEO terhadap nilai perusahaan dilakukan oleh Widnyana & Widyawati (2018) dan Azis *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hal ini berarti pemberian kompensasi kepada CEO dapat mempengaruhi semangat kerja CEO, akibatnya kinerja CEO akan meningkat, sehingga nilai perusahaan juga meningkat. Penelitian mengenai narsisme CEO terhadap nilai perusahaan dilakukan oleh Yook & Lee (2020) dan Kim (2018). Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa narsisme CEO berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Kecenderungan narsisme CEO mempengaruhi ukuran kinerja keuangan melalui aktivitas nyata dan operasional daripada manipulasi berbasis akrual dan keinginan sosial yang menarik perhatian CEO (Olsen *et al.*, 2013).

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas, yaitu adanya fenomena mengenai peran CEO terhadap nilai perusahaan dan munculnya perbedaan hasil penelitian sebelumnya

mengenai karakteristik umur CEO, latar belakang pendidikan CEO, masa jabatan CEO, kompensasi CEO, CEO asing, gender CEO, narsisme CEO dan kepemilikan saham CEO.

TELAAH LITERATUR DAN HIPOTESIS

Teori Sinyal (*Signalling Theory*)

Teori sinyal (*signalling theory*) pertama kali diperkenalkan oleh Spence (1973) mengemukakan bahwa isyarat atau *signal* memberikan suatu sinyal, pihak pengirim (pemilik informasi) berusaha memberikan potongan informasi relevan yang dapat dimanfaatkan oleh pihak penerima. Berdasarkan teori sinyal, suatu pengungkapan laporan tahunan perusahaan merupakan informasi yang penting dan dapat mempengaruhi investor dalam proses pengambilan keputusan. Salah satu jenis informasi yang dikeluarkan dalam laporan tahunan perusahaan yang dapat menjadi sinyal bagi pihak di luar perusahaan, terutama bagi pihak investor adalah penerapan tata kelola perusahaan yang baik (Nandaria & Kusuma, 2014). Karakteristik CEO adalah salah satu aspek penting dalam tata kelola perusahaan. Pengelolaan perusahaan yang baik dapat meningkatkan kepercayaan dan keyakinan investor sehingga tercipta transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi dan keadilan bagi investor (Dewi & Dewi, 2016).

Teori *Upper Echelon*

Upper echelon theory dikembangkan oleh Hambrick & Mason (1984) yang didasarkan pada asumsi apa yang akan terjadi pada sebuah perusahaan dengan mempelajari *Top Management Team* (TMT) perusahaan. Dasar pikiran utama dari *teori upper echelons* adalah pengalaman para eksekutif, nilai-nilai dan *personality* berpengaruh besar terhadap interpretasi mereka pada situasi yang dihadapi serta mempengaruhi pilihan mereka. Menurut Finkelstein & Hambrick (1996), tanggung jawab para pemimpin untuk fungsi strategis perusahaan adalah direktur utama (CEO) dan para manajer yang melapor secara langsung kepada direktur utama (CEO). Hambrick & Mason (1984) melalui *upper echelon theory*, menyatakan bahwa strategi yang dipilih pemimpin merupakan refleksi atau cerminan dari nilai-nilai dan kognitif mereka.

Pengaruh Umur CEO terhadap Nilai Perusahaan

Umur adalah lamanya hidup dalam tahun yang dihitung sejak dilahirkan. CEO yang memiliki umur lebih muda cenderung lebih berani dalam mengambil risiko dan selalu memiliki gagasan baru, sehingga perusahaan dapat mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi dan dapat menarik minat investor untuk menanamkan modal di perusahaan, dibandingkan dengan CEO yang memiliki umur lebih tua. Ini dikarenakan CEO yang lebih tua lebih mementingkan keamanan dari finansial dan karir perusahaan (Kristina & Wiratmaja, 2018). Menurut Putri (2020), umur dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Temprano & Gaite (2020) juga menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara umur CEO terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:
H₁: Umur CEO berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan CEO terhadap Nilai Perusahaan

Latar belakang pendidikan merupakan pengalaman seseorang yang telah diperoleh dari suatu program pembelajaran. Dengan memiliki pengetahuan bisnis, setidaknya anggota tim memiliki kemampuan yang lebih baik untuk mengelola bisnis dan mengambil keputusan bisnis daripada kurang memiliki pengetahuan bisnis yang sesuai, dan hal tersebut akan mempengaruhi nilai perusahaan (Saerang *et al.*, 2018). Menurut Putri (2020), latar belakang pendidikan CEO berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Saputra (2019) juga

menyatakan terdapat pengaruh positif pada latar belakang CEO terhadap nilai perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Latar belakang pendidikan CEO berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Pengaruh Masa Jabatan CEO terhadap Nilai Perusahaan

Masa jabatan menunjukkan lama waktu seseorang menduduki jabatan sebagai pemimpin sebuah organisasi (Tulung & Ramdani, 2016). Semakin lama CEO menjabat dalam sebuah perusahaan dinilai lebih mampu untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Pengetahuan CEO akan semakin berkembang seiring bertambahnya pengalaman kerja, hal tersebut akan meningkatkan kemampuan CEO dalam mengambil keputusan bagi kepentingan perusahaan (Sudana & Dwiputri, 2018). Menurut Hidayati (2017), masa jabatan CEO berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Sudana & Dwiputri (2018) juga menyatakan bahwa masa jabatan CEO berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Masa jabatan CEO berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Pengaruh Kompensasi CEO terhadap Nilai Perusahaan

Kompensasi merupakan pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa terhadap kinerja yang telah diberikan pada perusahaan. Besarnya kompensasi tergantung bagaimana kinerja CEO tersebut dalam meningkatkan perusahaannya. Pemberian kompensasi kepada CEO dapat mempengaruhi semangat kerja CEO, akibatnya kinerja CEO akan meningkat, sehingga nilai perusahaan juga meningkat (Pitriyani & Halim, 2020). Menurut Widnyana & Widyawati (2018), kompensasi direksi mempunyai pengaruh positif pada nilai perusahaan. Hal tersebut juga disampaikan oleh Azis *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Kompensasi CEO berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Pengaruh CEO Asing terhadap Nilai Perusahaan

CEO dengan kewarganegaraan asing dianggap membawa opini dan perspektif yang beragam, bahasa, keyakinan, latar belakang keluarga dan pengalaman profesional yang berbeda antara satu negara dan negara lain (Kristina & Wiratmaja, 2018). Dengan pengalaman industri yang luas maka hal tersebut akan mempengaruhi minat para investor untuk menanamkan saham pada perusahaan. Semakin tinggi nilai saham yang ditanamkan investor didalam perusahaan, maka akan meningkatkan nilai perusahaan (Kesaulya & Febriany, 2018). Penelitian Kristina & Wiratmaja (2018) menyatakan bahwa CEO asing berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hal tersebut juga disampaikan oleh Yogiswari & Badera (2019) serta Saputra (2019) bahwa terdapat pengaruh positif antara CEO asing dengan nilai perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₅: CEO asing berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan

Pengaruh Gender CEO terhadap Nilai Perusahaan

Gender adalah status yang dibangun melalui sosial, budaya, psikologis berarti berdasarkan pada ciri-ciri pribadi (Fathonah, 2019). Adanya wanita sebagai CEO dipercaya dapat mengambil keputusan yang lebih tepat dan berisiko lebih rendah, yang pada akhirnya diharapkan akan meningkatkan nilai perusahaan. Keberadaan wanita dalam perusahaan menandakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang (tidak diskriminasi), memiliki pemahaman yang luas mengenai pasar dan konsumen, sehingga dapat meningkatkan reputasi (legitimasi) perusahaan dan nilai perusahaan (Dewi & Dewi, 2016). Penelitian Dewi & Dewi (2016) menyatakan bahwa keberadaan wanita dalam perusahaan

berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hal tersebut juga dijelaskan oleh Ullah *et al.* (2019) yang menunjukkan bahwa perempuan dalam manajemen puncak akan mendapatkan hasil yang lebih baik sekaligus meningkatkan nilai pasar perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₆: Gender CEO berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan

Pengaruh Narsisme CEO terhadap Nilai Perusahaan

Narsisme CEO merupakan seorang CEO yang terlalu percaya diri terhadap kemampuan yang dimilikinya (Tang *et al.*, 2018). CEO narsisme cenderung meningkatkan hasil kinerja mereka yang diekspos ke publik dan media, seperti laba per saham, untuk memenuhi kebutuhan narsisme mereka akan penegasan dan sanjungan (Yook & Lee, 2020). Kecenderungan narsisme CEO mempengaruhi ukuran kinerja keuangan melalui aktivitas nyata dan operasional daripada manipulasi berbasis akrual dan keinginan sosial yang menarik perhatian CEO (Olsen *et al.*, 2013). Penelitian Yook & Lee (2020) dan Kim (2018) yang menyatakan bahwa narsisme CEO berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan yang berdampak langsung kepada nilai perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₇: Narsisme CEO berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan

Pengaruh Kepemilikan Saham CEO terhadap Nilai Perusahaan

Kepemilikan saham CEO adalah para pemegang saham yang juga berarti dalam hal ini sebagai pemilik dalam perusahaan dari pihak manajemen yang secara aktif ikut dalam pengambilan keputusan pada suatu perusahaan yang bersangkutan (Iriannti, 2017). Manajer yang sekaligus pemegang saham akan meningkatkan nilai perusahaan. Dengan meningkatkan nilai perusahaan, maka nilai kekayaannya sebagai pemegang saham akan meningkat juga (Sudana & Dwiputri, 2018). Penelitian Sudana & Dwiputri (2018) dan Purba (2019) menemukan hasil bahwa kepemilikan saham CEO berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₈: Kepemilikan Saham CEO berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Bursa Efek Indonesia (BEI) yang menyediakan informasi laporan keuangan perusahaan yang telah diaudit dengan mengakses situs resmi Bursa Efek Indonesia melalui website www.idx.co.id. Populasi penelitian ini dilakukan pada perusahaan Indeks LQ45 tahun 2018-2020, Indeks LQ45 adalah perhitungan dari 45 saham yang diseleksi melalui beberapa kriteria pemilihan. Teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu dengan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh sebanyak 29 perusahaan selama 3 tahun, amatan akhir menjadi 87 perusahaan. Obyek penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah umur CEO, latar belakang pendidikan CEO, masa jabatan CEO, kompensasi CEO, CEO asing, gender CEO, narsisme CEO dan kepemilikan saham CEO yang disediakan dalam laporan tahunan (*annual report*).

Definisi Operasional Variabel

Umur CEO

Umur adalah lamanya hidup dalam tahun yang dihitung sejak dilahirkan. Umur menunjukkan kedewasaan dan kematangan seseorang dalam bertindak dan berpikir (Kwalomine, 2017). Umur CEO diukur berdasarkan umur CEO sejak CEO lahir hingga tahun penelitian, yang diungkapkan dalam laporan tahunan perusahaan. Umur CEO merupakan umur dalam satuan tahun direktur utama perusahaan penelitian (Juliawaty & Astuti, 2019).

Latar Belakang Pendidikan CEO

Latar belakang pendidikan merupakan pengalaman seseorang yang telah diperoleh dari suatu program pembelajaran (Saerang *et al.*, 2018). Proksi latar belakang pendidikan CEO diukur dengan menghitung proporsi dari CEO yang mempunyai pendidikan ekonomi dan bisnis. Pengukuran latar belakang pendidikan CEO digunakan dengan variabel *dummy*, nilai 1 jika CEO dengan latar belakang pendidikan ekonomi dan 0 jika lainnya (Putri & Herawaty, 2019).

Masa Jabatan CEO

Masa jabatan adalah berapa lama seseorang menjabat di dalam suatu perusahaan dalam posisi tertentu yang sudah disetujui oleh pihak manajemen perusahaan (Sudana & Dwiputri, 2018). Penelitian Sudana & Dwiputri (2018), masa jabatan CEO dirumuskan sebagai berikut: Masa Jabatan CEO_{*i,t*} = Jumlah tahun CEO menjabat diperusahaan_{*i,t*}.....(1)

Kompensasi CEO

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penghasilan yang dimaksud berupa gaji, bonus, tunjangan rutin, tantiem, dan fasilitas lainnya. Adapun rumus untuk menghitung kompensasi CEO menurut Widnyana & Widyawati (2018):

Kompensasi CEO = Log. Jumlah Penghasilan CEO(2)

CEO Asing

CEO asing merupakan CEO yang bukan termasuk Warga Negara Indonesia, yang dianggap membawa opini dan perspektif yang beragam, bahasa, keyakinan, latar belakang keluarga dan pengalaman profesional yang berbeda antara satu negara dan negara lain (Kristina & Wiratmaja, 2018). Proksi CEO berkewarganegaraan asing diukur dengan menggunakan variabel *dummy*, apabila CEO berkewarganegaraan asing maka diberi skor 1, apabila tidak terdapat CEO berkewarganegaraan asing maka diberi skor 0 (Kesaulya & Febriany, 2018).

Gender CEO

Gender adalah status yang dibangun melalui sosial, budaya, psikologis berarti berdasarkan pada ciri-ciri pribadi (Fathonah, 2019). Proksi gender CEO diukur dengan menggunakan variabel *dummy*, apabila perusahaan yang dipimpin oleh CEO wanita maka diberi skor 1, sedangkan apabila perusahaan dipimpin oleh CEO laki-laki maka diberi skor 0 (Sholikhah, 2018).

Narsisme CEO

Narsisme CEO merupakan seorang CEO yang terlalu percaya diri terhadap kemampuan yang dimilikinya. Pengukuran narsisme CEO menurut Chatterjee & Hambrick (2007), diukur dengan kriteria sebagai berikut:

- 1 = Tidak ada foto CEO
- 2 = Foto CEO dengan 1 atau lebih eksekutif lain
- 3 = Foto CEO sendiri dengan ukuran kurang dari setengah halaman
- 4 = Foto CEO sendiri dengan ukuran lebih dari setengah halaman

Memvariasi pengukuran narsisme Chatterjee & Hambrick (2007), Olsen *et al.*, (2013) menambah satu penilaian foto CEO dalam laporan tahunan yaitu:

- 5 = Foto CEO sendiri dengan ukuran seluruh halaman.

Kepemilikan Saham CEO

Kepemilikan saham CEO adalah pihak manajemen yang secara aktif ikut dalam pengambilan keputusan perusahaan (manajer, direktur atau komisaris) dan juga diberikan kesempatan untuk ikut memiliki saham perusahaan (pemegang saham) (Suastini *et al.*, 2016). Adapun rumus untuk menghitung kepemilikan saham CEO menurut Sudana & Dwiputri (2018):

$$\text{Kepemilikan Saham CEO}_{i,t} = \frac{\text{Jumlah saham oleh CEO}_{i,t}}{\text{Total saham perusahaan}_{i,t}} \times 100\% \dots \dots \dots (3)$$

Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan adalah tingkat pencapaian suatu perusahaan mengenai berhasil tidaknya dalam mencapai tujuan yang dapat dilihat dari harga saham perusahaan. Dalam penelitian ini nilai perusahaan dapat diukur dengan rasio Tobin's Q. Penelitian Kesaulya & Febriany (2018), rasio Tobin's Q dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Tobin's Q} = \frac{\text{MVE} + \text{DEBT}}{\text{Total Asset}} \dots \dots \dots (4)$$

$$\text{MVE} = (P \times Q \text{ shares}) \dots \dots \dots (5)$$

$$\text{DEBT} = (\text{CL} - \text{CA}) + \text{INV} + \text{LTL} \dots \dots \dots (6)$$

Keterangan:

<i>Tobin's Q</i>	: Nilai perusahaan
P	: Harga saham penutupan akhir tahun
Qshares	: Jumlah lembar saham beredar akhir tahun
DEBT	: Nilai total kewajiban perusahaan
CL	: Kewajiban jangka pendek
CA	: Aktiva lancar
INV	: Nilai buku persediaan
LTL	: Kewajiban jangka panjang
TA	: Nilai buku dari total aktiva perusahaan

Teknik Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui atau memperoleh gambaran mengenai pengaruh variabel independen pada variabel dependen dan bertujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2016:93). Model regresi linier berganda ditunjukkan dalam persamaan sebagai berikut:

$$\text{FV} = a + \beta_1 \text{UM} + \beta_2 \text{LBP} + \beta_3 \text{MJ} + \beta_4 \text{KM} + \beta_5 \text{AS} + \beta_6 \text{WN} + \beta_7 \text{NS} + \beta_8 \text{KS} + e \dots \dots \dots (7)$$

Keterangan:

FV	: Nilai Perusahaan
<i>a</i>	: Konstanta
<i>β</i>	: Koefisien regresi variabel independen
UM	: Umur CEO
LBP	: Latar belakang pendidikan CEO
MJ	: Masa jabatan CEO
KM	: Kompensasi CEO
AS	: CEO asing
WN	: CEO wanita
NS	: Narsisme CEO
KS	: Kepemilikan saham CEO
<i>e</i>	: error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis statistik deskriptif penelitian ini disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
UM	87	39.0000	71.0000	55.931034	7.0361080
LBP	87	.0000	1.0000	.632184	.4850064
MJ	87	1.0000	17.0000	4.919540	3.6159157
KM	87	20.3300	24.4500	22.684483	.8797182
AS	87	.0000	1.0000	.057471	.2340901
WN	87	.0000	1.0000	.068966	.2548645
NS	87	.0000	5.0000	3.666667	1.1275273
KS	87	.0000	6.1797	.231401	1.1324328
FV	87	.26	17.68	2.0775	2.66154
Valid N (listwise)	87				

Sumber: Data diolah (2021).

Hasil regresi linear berganda penelitian ini disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.099	1.658		.663	.509		
UM	.003	.010	.033	.308	.759	.533	1.875
LBP	.136	.125	.098	1.085	.281	.739	1.353
MJ	.037	.019	.200	2.001	.049	.606	1.649
KM	-.033	.073	-.043	-.450	.654	.663	1.509
AS	1.934	.250	.676	7.738	.000	.793	1.261
WN	.078	.214	.030	.364	.717	.915	1.093
NS	-.131	.050	-.221	-2.614	.011	.848	1.179
KS	-.072	.052	-.122	-1.400	.165	.797	1.255

a. Dependent Variable: FV

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan informasi pada Tabel 2, maka dapat dibuat persamaan regresi seperti berikut ini:

$$FV = 1,099 + 0,003UM + 0,136LBP + 0,037MJ - 0,033KM + 1,934AS + 0,078WN - 0,131NS - 0,072KS$$

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan analisis regresi linear berganda. Penelitian perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi, uji normalitas, uji multikoloniartitas,

uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.46003710
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.075
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah (2021).

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 3, data penelitian yang digunakan dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan Tabel 5.2, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dari model persamaan yang diuji sebesar 0,096 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.099	1.658		.663	.509		
	UM	.003	.010	.033	.308	.759	.533	1.875
	LBP	.136	.125	.098	1.085	.281	.739	1.353
	MJ	.037	.019	.200	2.001	.049	.606	1.649
	KM	-.033	.073	-.043	-.450	.654	.663	1.509
	AS	1.934	.250	.676	7.738	.000	.793	1.261
	WN	.078	.214	.030	.364	.717	.915	1.093
	NS	-.131	.050	-.221	-2.614	.011	.848	1.179
	KS	-.072	.052	-.122	-1.400	.165	.797	1.255

a. Dependent Variable: FV

Sumber: Data diolah (2021).

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4, semua variabel bebas menunjukkan nilai *tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini terbebas dari multikolinearitas atau tidak ada korelasi antar variabel bebas.

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.519	1.140		.455
	UM	-.007	.007	-.139	.341
	LBP	-.102	.086	-.146	.240
	MJ	.016	.013	.171	.211
	KM	.020	.050	.051	.697
	AS	.094	.172	.065	.588
	WN	-.095	.147	-.072	.519
	NS	-.064	.035	-.214	.066
	KS	.056	.035	.185	.121

a. Dependent Variable: ABRES

Sumber: Data diolah (2021).

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 5, diketahui nilai signifikansi semua variabel bebas berada diatas 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.727 ^a	.528	.480	.48305	2.040

a. Predictors: (Constant), KS, WN, AS, NS, MJ, LBP, KM, UM

b. Dependent Variable: FV

Sumber: Data diolah (2021).

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada Tabel 6, hasil pengujian autokorelasi menunjukkan nilai dw yang dihasilkan sebesar 2,040. Oleh karena jumlah $n = 87$ dan $k = 8$, diperoleh nilai $d_L = 1,4571$ dan $d_U = 1,8559$ sehingga diperoleh juga nilai $4 - d_U = 2,1441$, maka dapat dirumuskan kriteria $d_U < dw < 4 - d_U$ yaitu $1,8559 < 2,040 < 2,1441$. Hal ini menunjukkan data yang digunakan pada penelitian ini lolos dari uji autokorelasi.

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.727 ^a	.528	.480	.48305	2.040

a. Predictors: (Constant), KS, WN, AS, NS, MJ, LBP, KM, UM

b. Dependent Variable: FV

Sumber: Data diolah (2021).

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 7, adapun nilai *adjusted R square* pada penelitian ini sebesar 0,528 yang artinya 52,8 persen besarnya pengaruh variabel umur CEO, latar belakang pendidikan CEO, masa jabatan CEO, kompensasi CEO, CEO asing, gender CEO, narsisme

CEO, kepemilikan saham CEO terhadap nilai perusahaan. Sisanya sebesar 47,2 persen variabel nilai perusahaan dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi yang digunakan.

Tabel 8. Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.399	8	2.550	10.928	.000 ^b
	Residual	18.201	78	.233		
	Total	38.600	86			

a. Dependent Variable: FV

b. Predictors: (Constant), KS, WN, AS, NS, MJ, LBP, KM, UM

Sumber: Data diolah (2021).

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 8, uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel bebas dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap nilai perusahaan. Uji ini dapat dilihat pada nilai F test sebesar 10,928 dan signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,000. Sehingga model yang digunakan pada penelitian ini layak untuk uji-t yang menguji variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.099	1.658		.663	.509		
	UM	.003	.010	.033	.308	.759	.533	1.875
	LBP	.136	.125	.098	1.085	.281	.739	1.353
	MJ	.037	.019	.200	2.001	.049	.606	1.649
	KM	-.033	.073	-.043	-.450	.654	.663	1.509
	AS	1.934	.250	.676	7.738	.000	.793	1.261
	WN	.078	.214	.030	.364	.717	.915	1.093
	NS	-.131	.050	-.221	-2.614	.011	.848	1.179
	KS	-.072	.052	-.122	-1.400	.165	.797	1.255

a. Dependent Variable: FV

Sumber: Data diolah (2021).

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 9 hasil dapat dijelaskan sebagai berikut. Variabel umur CEO memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,003 dan nilai t sebesar 0,308 dengan nilai signifikansi 0,759 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga H₁ ditolak, yang berarti bahwa umur CEO tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Variabel latar belakang pendidikan CEO memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,136 dan nilai t sebesar 1,085 dengan nilai signifikansi 0,281 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga H₂ ditolak, yang berarti bahwa latar belakang pendidikan CEO tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Variabel masa jabatan CEO memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,037 dan nilai sebesar 2,001 dengan nilai signifikansi 0,049 dimana nilai tersebut lebih kecil sama

dengan 0,05 sehingga H_3 diterima, yang berarti bahwa masa jabatan CEO berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Variabel kompensasi CEO memiliki nilai koefisien regresi negatif sebesar -0,033 dan nilai t sebesar -0,450 dengan nilai signifikansi 0,654 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga H_4 ditolak, yang berarti bahwa kompensasi CEO tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Variabel CEO asing memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 1,934 dan nilai t sebesar 7,738 dengan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga H_5 diterima, yang berarti bahwa CEO asing berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Variabel gender CEO memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,078 dan nilai t_{hitung} sebesar 0,364 dengan nilai signifikansi 0,717 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga H_6 ditolak, yang berarti bahwa gender CEO tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Variabel narsisme CEO memiliki nilai koefisien regresi negatif sebesar -0,131 dan nilai t sebesar -2,614 dengan nilai signifikansi 0,011 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga H_7 ditolak, yang berarti bahwa narsisme CEO berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. Variabel kepemilikan saham CEO memiliki nilai koefisien regresi negatif sebesar -0,072 dan nilai t sebesar -1,400 dengan nilai signifikansi 0,165 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga H_8 ditolak, yang berarti bahwa kepemilikan saham CEO tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Pengaruh Umur CEO terhadap Nilai Perusahaan

Hasil pengujian hipotesis pertama yaitu pengaruh umur CEO terhadap nilai perusahaan menunjukkan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,003 dan nilai t sebesar 0,308 dengan nilai signifikansi 0,759 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa umur CEO tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan dengan kata lain H_1 ditolak. Tidak adanya pengaruh dari umur CEO pada nilai perusahaan dikarenakan kemampuan dan kinerja CEO tidak dapat diukur hanya dengan umur, melainkan dengan pengalaman. CEO berumur lebih muda cenderung lebih berani dalam mengambil risiko dan selalu memiliki gagasan baru, namun dalam hal pengalaman yang lebih banyak dan beragam masih kurang dibandingkan dengan CEO berumur lebih tua (Kristina & Wiratmaja, 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amin & Sunarjanto (2016) dan Astuti (2017) yang menyatakan bahwa umur CEO tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan CEO terhadap Nilai Perusahaan

Hasil pengujian hipotesis kedua yaitu pengaruh latar belakang pendidikan CEO terhadap nilai perusahaan menunjukkan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,136 dan nilai t_{hitung} sebesar 1,085 dengan nilai signifikansi 0,281 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan CEO tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan dengan kata lain H_2 ditolak. CEO yang mempunyai latar belakang pendidikan ekonomi atau bisnis belum tentu paham akan situasi ekonomi yang sedang terjadi, sehingga kurang tanggap akan isu-isu ekonomi yang berkaitan dengan perusahaan (Syafiqurrahman *et al.*, 2014). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho *et al.* (2021) dan Astuti (2017) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan CEO tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Dalam perusahaan diperlukan juga kebutuhan akan *soft skill* dalam menjalankan bisnis, sedangkan pendidikan yang diterima dari bangku sekolah merupakan *hard skill*. Penelitian dari Harvard University di Amerika Serikat mengungkapkan, kesuksesan hanya membutuhkan sekitar 20% *hard skill* dan 80% dengan *soft skill* seperti *networking*, komunikasi dan negosiasi (Yunarti, 2016).

Pengaruh Masa Jabatan CEO terhadap Nilai Perusahaan

Hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu pengaruh masa jabatan CEO terhadap nilai perusahaan menunjukkan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,037 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,001 dengan nilai signifikansi 0,049 dimana nilai tersebut lebih kecil sama dengan 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa masa jabatan CEO berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan dengan kata lain H_3 diterima. Pengetahuan CEO akan semakin berkembang seiring bertambahnya pengalaman kerja, hal tersebut akan meningkatkan kemampuan CEO dalam bernegosiasi, menyelesaikan suatu masalah, dan mengambil keputusan yang tepat bagi kepentingan perusahaan. Lamanya masa jabatan CEO menjadi sinyal baik bagi investor bahwa perusahaan tersebut akan mampu meningkatkan kinerja di masa depan, sehingga investor akan menanamkan dananya pada saham perusahaan yang menyebabkan nilai perusahaan turut meningkat (Sudana & Dwiputri, 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayati (2017) dan Sudana & Dwiputri (2018) yang menyatakan bahwa masa jabatan CEO berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Pengaruh Kompensasi CEO terhadap Nilai Perusahaan

Hasil pengujian hipotesis keempat yaitu pengaruh kompensasi CEO terhadap nilai perusahaan menunjukkan nilai koefisien regresi negatif sebesar -0,033 dan nilai t_{hitung} sebesar -0,450 dengan nilai signifikansi 0,654 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi CEO tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan dengan kata lain H_4 ditolak. Pada dasarnya pemberian kompensasi adalah untuk mensejahterakan CEO agar lebih efisien dalam menjalankan tugas perusahaan. Pemberian remunerasi yang terlalu tinggi dapat merusak keuangan maupun kinerja perusahaan, karena ingin menaikkan kompensasi pengurus, mereka sering mengabaikan tata kelola perusahaan yang baik. Hal ini mungkin akibat dari terjadinya persengkongkolan antara *top* manajemen serta *middle* manajemen untuk lebih mementingkan kepentingannya dengan mengabaikan kepentingan para pemegang saham (Teg & Utami, 2013). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yumiasih & Isbanah (2017) dan Pradana & Khairusoalihin (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi CEO tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Pengaruh CEO Asing terhadap Nilai Perusahaan

Hasil pengujian hipotesis kelima yaitu pengaruh CEO asing terhadap nilai perusahaan menunjukkan nilai koefisien regresi positif sebesar 1,934 dan nilai t sebesar 7,738 dengan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa CEO asing berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan dengan kata lain H_5 diterima. CEO kewarganegaraan asing dianggap membawa opini dan perspektif yang beragam antara satu negara dan negara lain. Dengan adanya CEO asing, maka perusahaan mampu mengangkat citra perusahaan, karena kesan warga negara asing lebih memiliki kompetensi dan profesionalitas di bidangnya. Dengan pengalaman industri yang luas maka hal tersebut akan mempengaruhi minat para investor untuk menanamkan saham pada perusahaan (Kristina & Wiratmaja, 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2019) dan Yogiswari & Badera (2019) yang menyatakan bahwa CEO asing berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Pengaruh Gender CEO terhadap Nilai Perusahaan

Hasil pengujian hipotesis keenam yaitu pengaruh gender CEO terhadap nilai perusahaan menunjukkan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,078 dan nilai t sebesar 0,364 dengan nilai signifikansi 0,717 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa gender CEO tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan dengan kata lain H_6 ditolak. Tidak adanya pengaruh dari gender CEO pada nilai perusahaan dikarenakan

kemampuan dan kinerja CEO tidak dapat diukur hanya dengan gender, melainkan dengan pengalaman. Dalam perusahaan, proporsi wanita dalam manajemen tingkat puncak memiliki persentase yang lebih rendah daripada laki-laki, sehingga kenaikan atau penurunan nilai perusahaan tidak tergantung pada pimpinan perusahaan wanita maupun pria (Pradana & Khairusoalihin, 2021). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradana & Khairusoalihin (2021) dan Astuti (2017) yang menyatakan bahwa gender CEO tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Pengaruh Narsisme CEO terhadap Nilai Perusahaan

Hasil pengujian hipotesis ketujuh yaitu pengaruh narsisme CEO terhadap nilai perusahaan menunjukkan nilai koefisien regresi negatif sebesar -0,131 dan nilai t sebesar -2,614 dengan nilai signifikansi 0,011 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa narsisme CEO berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan dengan kata lain H_7 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa narsisme pemimpin yang semakin tinggi, memiliki dampak negatif pada kinerja organisasi di kemudian hari, karena efektivitas kepemimpinan menurun yang berpengaruh pada nilai perusahaan. Hal tersebut dikarenakan CEO lebih mungkin melakukan penipuan perusahaan untuk memuaskan optimisme mereka (Kim, 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ham *et al.* (2018) dan Kim *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa narsisme CEO berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan.

Pengaruh Kepemilikan Saham CEO terhadap Nilai Perusahaan

Hasil pengujian hipotesis kedelapan yaitu pengaruh kepemilikan saham CEO terhadap nilai perusahaan menunjukkan nilai koefisien regresi negatif sebesar -0,072 dan nilai t sebesar -1,400 dengan nilai signifikansi 0,165 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemilikan saham CEO tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan dengan kata lain H_8 ditolak. Hal ini dikarenakan kepemilikan saham CEO tidak dapat memotivasi CEO yang juga berperan sebagai pemegang saham untuk bekerja dengan baik dan optimal, karena CEO menganggap bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan jika diberikan saham dengan yang tidak diberikan saham. Hal tersebut membuktikan bahwa jumlah kepemilikan saham yang diberikan kepada CEO tidak dapat memaksimalkan kinerja perusahaan dan menarik minat investor untuk berinvestasi dan tidak menghasilkan apapun untuk nilai perusahaan (Noorristana, 2021). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradana & Khairusoalihin (2021) dan Noorristana (2021) menyatakan bahwa kepemilikan saham CEO tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan hasil penelitian bahwa umur CEO, latar belakang, kompensasi, gender, dan kepemilikan saham CEO tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Namun, masa jabatan CEO dan keberadaan CEO asing berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Sebaliknya, narsisme CEO berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan pada perusahaan Indeks LQ45 di Bursa Efek Indonesia.

Adapun keterbatasan dan saran terdiri dari 2 hal. Pertama, penelitian ini hanya menggunakan satu indikator pengukuran nilai perusahaan, yaitu Tobins'Q. Hasil uji statistik dapat memberikan hasil yang berbeda jika peneliti menggunakan indikator nilai perusahaan lainnya. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pengukuran lain, seperti *Price to Book Value* dan *Price Earning Ratio*. Kedua, nilai *Adjusted R Square* pada penelitian ini sebesar 0,528 yang artinya 52,8 persen besarnya pengaruh variabel umur CEO, latar belakang pendidikan CEO, masa jabatan CEO, kompensasi CEO, CEO asing, gender CEO, narsisme

CEO, kepemilikan saham CEO terhadap nilai perusahaan. Sisanya sebesar 47,2 persen variabel nilai perusahaan dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi yang digunakan. Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar meneliti variabel lain seperti dualitas CEO terhadap nilai perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, N. N., & Sunarjanto. (2016). Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Dewan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan. *Fokus Manajerial Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(3), 51–66.
- Astuti, E. P. (2017). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2011. *KREATIF : Jurnal Ilmiah*, 4(2), 159–179.
- Azis, A. D., Hermawan, A. A., & Rossieta, H. (2016). Dampak Strategi Diversifikasi dan Kompensasi Direksi sebagai Mekanisme Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Perusahaan. *Simposium Nasional Akuntansi XIX, Lampung*, 1–19.
- Dewi, L. G. K., & Dewi, A. A. (2016). Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris Dan Direksi Pada Nilai Perusahaan pada Perusahaan Sektor Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2009-2013. *E-Jurnal Akuntansi*, 16(1), 812–836.
- Fathonah, A. N. (2019). Pengaruh Gender Diversity dan Age Diversity terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 6(3), 373–380. <https://doi.org/10.17509/jrak.v6i3.13941>
- Finkelstein, S., & Hambrick, D. C. (1996). *Strategic Leadership: Top Executives and Their Effects on Organizations*. Minneapolis/St. Paul: West Publishing Co. Vol 2 (2).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM Program SPSS 23*. BPFE Universitas Diponegoro.
- Ham, C., Seybert, N., & Wang, S. (2018). Narcissism is a Bad Sign: CEO Signature Size, Investment, and Performance. *Review of Accounting Studies*, 23(1), 234–264.
- Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Readings in Organizational Theory: Open-Systems Approaches. In *The Academy of Management Review* (Vol. 9, Issue 2, pp. 193–206). <https://doi.org/10.2307/2576350>
- Hidayati, N. (2017). Pengaruh Masa Jabatan Direktur Utama, Direksi Asing, Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Administrative Expense Ratio, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek In. *Jurnal Profita*, 2(1), 1–15.
- Indasari, A. P., & Yadnyana, I. K. (2018). Pengaruh Profitabilitas , Growth Opportunity , Likuiditas , dan Struktur Modal pada Nilai Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi*, 22(1), 714–746.
- Iriannti, D. A. (2017). Pengaruh Kepemilikan Institusional Dan Kepemilikan Manajerial terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdapat dalam Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2017). *Jurnal Akuntansi*, 8(1), 189–195.
- Juliawaty, R., & Astuti, C. D. (2019). Tata Kelola, Kompensasi CEO, Karakteristik CEO, Accounting Irregularities dan Tax Aggressiveness. *Jurnal Akuntansi*, 6(2), 285. <https://doi.org/10.25105/jat.v6i2.5451>
- Kesaulya, F. A., & Febriany, N. (2018). Pengaruh Diversitas Kebangsaan Board of Director dan Kepemilikan Blockholders Terhadap Nilai Perusahaan: Studi Pada Perusahaan Publik Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(2), 60–68.
- Kim, B. H. (2018). Is Narcissism Sustainable in CEO Leadership of State-Owned Enterprises? *Journal Sustainability*, 10(7), 1–13. <https://doi.org/10.3390/su10072425>

- Kim, K. H., Lee, S. Y., Park, S. H., & Park, H. J. (2014). The Effects of CEO's Narcissism on Corporate Performance the Moderating Role of CEO's Tenure. *Korean Corp. Manag. Rev*, 21, 61–81.
- Kristina, I. G. A. R., & Wiratmaja, I. D. N. (2018). Pengaruh Board Diversity dan Intellectual Capital pada Nilai Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi*, 22(3), 2313–2338. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v22.i03.p25>
- Kwalomine, A. L. (2017). Pengaruh Karakteristik Direktur Utama Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) Studi pada Perusahaan BUMN. *Jurnal Riset Terapan Akuntansi*, 1(1), 16–25.
- Lang, L. H. P., Stulz, R. M., & Walkling, R. A. (1989). Managerial Performance, Tobin's Q, and The Gains from Successful Tender Offers. *Journal of Financial Economics*, 24(1), 137–154. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(89\)90075-5](https://doi.org/10.1016/0304-405X(89)90075-5)
- Li, F., Li, T., & Minor, D. (2015). CEO Power, Corporate Social Responsibility, and Firm Value: A Test of Agency Theory. *International Journal of Managerial Finance*, 12(5), 611–628. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2612733>
- Nandaria, D., & Kusuma, H. (2014). Pengaruh Intellectual Capital dan Corporate Governance terhadap Business Performance: Pendekatan Persamaan Struktural. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 18(1), 16–33. <https://doi.org/10.20885/jaai.vol18.iss1.art2>
- Noorristana, T. L. (2021). Pengaruh Struktur Modal, Kepemilikan Manajerial, dan Ukuran Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan. *Artikel Ilmiah*, 1(Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas), 1–12.
- Nugroho, I. R., Hernawati, E., & Sari, R. (2021). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan. (*KORELASI*) *Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 850–864.
- Olsen, K. J., Dworkis, K. K., & Mark Young, S. (2013). CEO Narcissism and Accounting: A Picture of Profits. *Journal of Management Accounting Research*, 26(2), 243–267. <https://doi.org/10.2308/jmar-50638>
- Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *JEBMA: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi*, 1(1), 56–63.
- Pradana, M. T., & Khairusoalihin, K. (2021). Pengaruh Board Diversity, Kompensasi Dewan Direksi dan Kepemilikan Manajerial Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi*, 11(1), 1–20. <https://doi.org/10.37478/als.v11i1.824>
- Purba, P. C. (2019). Pengaruh Kepemilikan Manajemen, Kepemilikan Institusional terhadap NilaiPerusahaan pada Perusahaan LQ45 yang Terdaftar di BEI Periode 2015-2017. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 27–64.
- Putri, F. F. E., & Herawaty, V. (2019). Pengaruh Karakteristik CEO, Struktur Modal terhadap Manipulasi Laba Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Pemoderasinya. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 5(2), 1–7. <https://doi.org/10.25105/semnas.v0i0.5829>
- Putri, W. E. (2020). Pengaruh Board Directors Diversity terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2), 307–318. <https://doi.org/10.17509/jrak.v8i2.21825>
- Saerang, D. P. E., Tulung, J. E., & Ogi, I. W. J. (2018). The Influence of Executives' Characteristics On Bank Performance: The Case Of Emerging Market. *Journal of Governance and Regulation*, 7(4), 13–18. https://doi.org/10.22495/jgr_v7_i4_p2
- Saputra, W. S. (2019). Dewan Direksi Wanita Berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(3), 503–510.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374.

- Suastini, N. M., Ida, B. A. P., & Henny, R. (2016). Pertumbuhan Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia (Struktur Modal sebagai Variabel Moderasi). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 143–172.
- Sudana, I. M., & Dwiputri, E. (2018). Karakteristik CEO Dan Kinerja Perusahaan Non-K keuangan yang Teraftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 299–314. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v5i3.169>
- Syafiqurrahman, M., Andiarsyah, W., & Suciningsih, W. (2014). Analisis Pengaruh Corporate Governance dan Pengaruh Keputusan Pendanaan terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan di Indonesia. *Jurnal Akuntansi*, 18(1), 21–44.
- Tang, Y., Mack, D. Z., & Chen, G. (2018). The Differential Effects of CEO Narcissism and Hubris on Corporate Social Responsibility. *Strategic Management Journal*, 39(5), 1370–1387. <https://doi.org/10.1002/smj.2761>
- Teg, W. T., & Utami, W. (2013). Pengaruh Gender Diversity dan Remunerasi Direksi terhadap Kinerja Perusahaan di Bursa Efek Indonesia. *Symposium Nasional Akuntansi XVI, Manado*.
- Temprano, M. A. F., & Gaite, F. T. (2020). Types of Director, Board Diversity and Firm Performance. *Journal of Business in Society*, 20(2), 324–342. <https://doi.org/10.1108/CG-03-2019-0096>
- Tobin, J. (1969). A General Equilibrium Approach To Monetary Theory. *Journal of Money, Credit and Banking*, 1(1), 15–29.
- Triyani, A., & Setyahuni, S. W. (2020). Pengaruh Karakteristik CEO Terhadap Pengungkapan Informasi Environmental, Social, and Governance (ESG). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 72–83.
- Tulung, J. E., & Ramdani, D. (2016). The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance. *International Research of Journal Business Studies*, 8(3), 155–166. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom060209>
- Ullah, I., Fang, H., & Jebran, K. (2019). Do Gender Diversity and CEO Gender Enhance Firm's Value? Evidence from an Emerging Economy. *Journal of Business in Society*, 20(1), 44–66. <https://doi.org/10.1108/CG-03-2019-0085>
- White, G. I., Sondhi, A. C., & Fried, D. (1997). *Analysis and Use of Financial Statement*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2018). Arsitektur Keuangan, Kompensasi Direksi dan Nilai Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 74–84.
- Yogiswari, N. L. P. P., & Badera, I. D. N. (2019). Pengaruh Board Diversity terhadap Kinerja Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance pada Perusahaan Manufaktur Di BEI 2005. *E-Jurnal Akuntansi*, 26(3), 2070–2097.
- Yook, K. H., & Lee, S. Y. (2020). Chief Executive Officer Narcissism and Firm Value: The Mediating Role of Corporate Social Responsibility in the South Korean Context. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management Chonnam National University Graduate School of Business*, 27(4), 1709–1718. <https://doi.org/10.1002/csr.1918>
- Yumiasih, L., & Isbanah, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi, Ukuran Perusahaan, Usia Perusahaan, dan Leverage terhadap Nilai Perusahaan Sektor Pertanian yang Terdaftar di BEI Periode 2012-2015. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1–9.
- Yunarti, Y. (2016). Pengembangan Pendidikan Soft Skill dalam Pembelajaran Statistik. *Jurnal IAIN Metro*, 13(1), 149–168.