

## Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada Sektor Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2022-2024)

Ni Nyoman Ayu Puspita Dewi<sup>1\*</sup>, Ni Wayan Rustiarini<sup>2</sup>, Yenny Verawati<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar  
\*Email: ayupuspita8956@gmail.com

### ABSTRACT

*Company performance demonstrates a company's ability to generate profits from assets, equity, or debt. Company performance plays a crucial role in corporate management because it reflects the performance of corporate management. Company performance can also be defined as the potential and ability of a business to efficiently utilize available resources to achieve its desired goals. This study aims to analyze and determine the effect of board tenure, compensation, nationality, gender, and narcissism on company performance. The population in this study was banking companies listed on the Indonesia Stock Exchange. The sample size for this study was 30 companies, determined using a purposive sampling method. The analytical tools used to test the hypotheses were descriptive statistics, classical assumption tests, and hypothesis testing. The results show that of the five independent variables studied, two significantly influenced company performance: board compensation and director gender. The other three variables—board tenure, director nationality, and director narcissism—did not significantly influence company performance. Suggestions for future research include expanding the research period to capture the long-term dynamics of the influence of board characteristics on company performance.*

*Keywords: Tenure, Compensation, Citizenship, Gender, Narcissism, Company Performance*

### PENDAHULUAN

Kinerja perusahaan memperlihatkan kemampuan perusahaan dalam memberikan keuntungan dari aset, ekuitas, ataupun hutang. Dalam mengukur kinerja perusahaan yang bagus diawali dengan adanya kepercayaan melalui investor terhadap suatu perusahaan bahwa dana yang mereka investasikan dalam keadaan yang baik dan bisa memberikan return yang baik juga (Saputra, 2024). Kinerja Perusahaan mempunyai peranan penting di dalam manajemen perusahaan karena merupakan analisis dari performa manajemen perusahaan. Dalam lingkungan bisnis, perusahaan yang dapat bertahan dalam persaingan bisnis adalah mereka yang selalu berinovasi dan mempertahankan kinerjanya (Taouab & Issor, 2019). Kinerja Perusahaan juga dapat diartikan sebagai potensi dan kemampuan bisnis untuk secara efisien memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Menurut (Choi et al., 2020). Kinerja Perusahaan yang baik dan selalu meningkat adalah bentuk usaha manajemen perusahaan untuk memuaskan investor. Aset tidak berwujud adalah salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan Kinerja Perusahaan serta menciptakan superioritas kompetitif yang dapat diukur dengan profitabilitas, nilai perusahaan, leverage dan likuiditas.

Masa jabatan atau CEO Tenure merupakan jangka waktu yang dimiliki oleh CEO dalam mengemban tanggung jawabnya sebagai seorang CEO. Semakin lama waktu yang dimiliki seorang CEO maka menandakan bahwa seorang CEO dipercaya dalam mengemban jabatannya dan berhasil memenuhi ekspektasi dari pada Principal. Karena pada dasarnya seorang CEO memiliki alasan yang kuat untuk menjaga reputasinya, terutama dengan para pemegang saham, karena dengan memiliki reputasi yang baik akan memberikan keuntungan bagi seorang CEO,

seperti misalnya penunjukan kembali sebagai seorang CEO pada pemilihan berikutnya Vairavan & Zhang (2020) dalam (Khasandy & Adhariani, 2017).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2016).

Kebangsaan dewan direksi diukur dengan jumlah direksi asing pada laporan tahunan (Zaid et al., 2019). Hofstede (2001) menunjukkan bahwa budaya adalah pemrograman kolektif dari pikiran yang membedakan anggota satu kelompok atau kategori orang dari orang lain.

Menurut Ayu (2016) Gender merupakan ciri yang melekat pada laki-laki dan perempuan terdiri dari faktor sosial dan budaya masyarakat, begitupun peran sosial antara budaya laki-laki dan perempuan yang dikenal sebagai makhluk lemah lembut dan pada laki laki dianggap sebagai makhluk emosional, kuat, dan rasional.

Narsisme merupakan mencintai diri sendiri yang cenderung mengarah kepada mementingkan diri sendiri (Freud, 2009). Narsisme CEO dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan (Ernawan & Daniel, 2020). Sifat narsisme pada CEO dapat mempengaruhi keputusan akhir dari CEO itu sendiri, seperti dengan adanya keputusan akhir yang diberikan maka akan mampu juga mempengaruhi keputusan perusahaan.

## TELAAH LITERATUR DAN HIPOTESIS

### Teori Keagenan

Menurut (Jensen & Meckling, 1976). Teori keagenan (*Agency theory*) menjelaskan bahwa hubungan agensi muncul ketika satu orang atau lebih (principal) mempekerjakan orang lain (agent) untuk memberikan suatu jasa dan kemudian mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada agent tersebut. Teori keagenan (*Agency theory*) merupakan suatu kontrak dimana satu atau lebih principal (pemilik) menyewa orang lain (agen) untuk melakukan beberapa jasa untuk kepentingan mereka dengan mendelegasikan beberapa wewenang untuk membuta keputusan agen. Pada teori keagenan (*agency theory*) yang disebut principal adalah pemegang saham.

### Pengaruh Masa Jabatan terhadap Kinerja Perusahaan

Masa jabatan atau CEO Tenure merupakan jangka waktu yang dimiliki oleh CEO dalam mengemban tanggung jawabnya sebagai seorang CEO. Karena pada dasarnya seorang CEO memiliki alasan yang kuat untuk menjaga reputasinya, terutama dengan para pemegang saham, karena dengan memiliki reputasi yang baik akan memberikan keuntungan bagi seorang CEO. Dalam penelitian Ahmad et al (2022) dan Kusumasari (2018) menemukan bahwa tidak adanya pengaruh dari pada masa jabatan CEO terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan dalam penelitian Li & Singal, (2019). Dan Rahman & Chen, (2023), menemukan bahwa adanya hubungan yang positif antara masa jabatan CEO dengan kinerja perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H<sub>1</sub>: Masa Jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perusahaan

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sya'dah & Huda, 2020) menunjukan bahwa tidak ada pengaruh antara semakin tinggi kompensasi direksi, tidak akan berdampak terhadap kinerja perusahaan. Berbeda dengan penelitian wiadnyana (2022) menyatakan bahwa semakin tinggi kompensasi maka kinerja perusahaan juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H<sub>2</sub>: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

### **Pengaruh Kewarganegaraan terhadap Kinerja Perusahaan**

Kebangsaan dewan direksi diukur dengan jumlah direksi asing pada laporan tahunan (Zaid et al., 2019). Hofstede (2001) menunjukkan bahwa budaya adalah pemrograman kolektif dari pikiran yang membedakan anggota satu kelompok atau kategori orang dari orang lain. Hasil penelitian Fidanoski et al (2014) menganalisis kontribusi kebangsaan terhadap kinerja perusahaan, hasilnya menunjukkan bahwa kebangsaan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA. Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H<sub>3</sub>: Kewarganegaraan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

### **Pengaruh Gender terhadap Kinerja Perusahaan**

Menurut Bilimoria & Piderit (1994) menemukan bahwa terdapat pengaruh bias gender yang terjadi di dalam anggota dewan direksi. Dewan direksi pria lebih memilih untuk bekerja di komite keuangan dan menjadi eksekutif, sedangkan wanita di public affairs committees. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Thoomaszen & Hidayat (2020) menyatakan bahwa gender memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal yang sama ditemukan dalam penelitian Andrianov et al (2023) yang menyatakan bahwa gender laki-laki memberikan dampak terhadap kinerja perusahaan dari pada direksi perempuan. Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H<sub>4</sub>: Gender berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

### **Pengaruh Narsisme terhadap Kinerja Perusahaan**

Suatu narsisme pada diri seorang CEO juga dapat memberikan dampak yang positif dalam menunjukan kemampuan dalam pengembangan perusahaan dan seperti adanya role model pada suatu perusahaan dan aktivitas operasional dalam perusahaan dapat mengikuti tujuan daripada CEO itu sendiri. Studi yang relevan saat ini terutama berfokus pada narsisme CEO itu sendiri menunjukkan bahwa variabel CEO tidak berhasil mempengaruhi kinerja keuangan (Muttiarni et al., 2022). Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H<sub>5</sub>: Narsisme berpengaruh negative terhadap kinerja perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Bursa Efek Indonesia dengan mengakses situs website [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id). Objek penelitian yang akan diuji dalam penelitian ini adalah laporan keuangan perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2022-2024, dengan melihat Kinerja perusahaan (ROA), Masa jabatan direksi (MJ), Logaritma Natural Kompensasi Direksi (LnK), Kewarganegaraan direksi (KW), Gender direksi (GD), dan Narsisme direksi (NR). Terdapat 47 populasi perusahaan perbankan yang kemudian diseleksi dengan pengamatan metode purposive sampling yang menghasilkan 90 sampel perusahaan, dengan tahun amatan 3tahun. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan menggunakan bantuan perangkat lunak yaitu Microsoft Excel dan SPSS.

Kinerja perusahaan adalah suatu kemampuan perusahaan dalam memperoleh keuntungan (profit) pada tingkat penjualan, aset dan modal saham tertentu (Roosdiana, 2021). Rumus return on aset disajikan sebagai berikut.

$$ROA = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Asset}} \times 100\%$$

Masa jabatan adalah lamanya waktu menjadi anggota dewan. Anggota dewan yang telah berada di dewan selama beberapa waktu dapat memberikan wawasan yang berharga berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya tentang perusahaan dan lingkungan bisnis tersebut, sehingga dapat meningkatkan proses pengambilan keputusan.

$$\text{Masa Jabatan Direksi} = \sum \text{Lama Direksi Menjabat sejak ditetapkan sebagai direksi}$$

Kompensasi dalam penelitian ini dihitung dengan menjumlahkan biaya kompensasi yang dikeluarkan bagi seluruh anggota direksi terdiri dari tunjangan, bonus dan lainnya termasuk gaji pokok. Dengan rumus sebagai berikut.

$$\text{Kompensasi} = \text{Gaji} + \text{bonus} + \text{tunjangan lainnya}$$

Dewan direksi bertanggung jawab atas jalannya perusahaan, pencapaian tujuan perusahaan, dan menerima nasehat yang diberikan oleh anggota dewan komisaris. Perhitungan kewarganegaraan direksi adalah memberi nilai 1 jika perusahaan memiliki direksi berkewarganegaraan asing dan nilai 0 jika seluruh berkewarganegaraan Indonesia.

Gender direksi dalam penelitian ini dihitung dengan memberi nilai 1 jika perusahaan memiliki direksi perempuan dan nilai 0 jika perusahaan seluruh direksinya laki-laki. Narsisme direksi di hitung dengan menjumlahkan foto direksi yang terpampang pada laporan tahunan perusahaan dengan rumus sebagai berikut.

$$\text{Narsisme Direksi} = \sum \text{Jumlah Foto Direksi}$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Statistik Deskriptif

**Tabel 1.**  
**Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation
ROA (%)	90	-5,60	8,41	1,1199	1,76511
Masa Jabatan Direksi (Thn)	90	1,00	16,00	4,6444	3,57994
Ln Kompensasi Direksi	90	21,54	27,14	24,4382	1,17561
Kewarganegaraan Direksi	90	0,00	1,00	0,9333	0,25084
Gender Direksi	90	0,00	1,00	0,3333	0,47405
Narsisme Direksi	90	1,00	6,00	2,6778	1,33936

Sumber: Data diolah (2026)

Nilai standar deviasi Kinerja perusahaan dan Gender direksi lebih besar dari rata-rata maka terdapat variasi atau kesenjangan yang besar. Nilai standar deviasi Kompensasi, Masa jabatan direksi, Kompensasi direksi, Kewarganegaraan direksi, dan Narsisme direksi lebih kecil dari rata-rata maka tidak terdapat variasi atau kesenjangan yang besar.

## Uji Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 2.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (constant)	-12.204	3,743	-	-	-	0,002	-	-
Masa Jabatan	0,095	0,053	0,193	1,791	0,077	0,780	1,282	
Ln Kompensasi	0,517	0,163	0,344	3,176	0,002	0,769	1,301	
kewarganegaraan	0,364	0,730	0,052	0,499	0,619	0,839	1,192	
Gender	0,864	0,367	0,232	2,353	0,021	0,927	1,078	
Narsisme	0,075	0,135	0,057	0,557	0,579	0,863	1,159	

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 2 diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut.

$$ROA = -12,204 + 0,095MJ + 0,517LnK + 0,364KW + 0,864GD + 0,075NR + \varepsilon$$

### Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,213 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,139. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara statistik nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal dan model regresi pada penelitian ini layak untuk digunakan. Berdasarkan uji multikoleniaritas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel independen kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya. Berdasarkan hasil uji autokorelasi nilai Durbin-Watson sebesar 1,977. Dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 90 ( $n = 90$ ) dan jumlah variabel independen 5 ( $k = 5$ ), maka diperoleh nilai  $dL = 1,5753$  dan  $dU = 1,7798$ . Nilai DW sebesar 1,977 berada di antara  $dU$  (1,7798) dan  $4-dU$  (2,2202), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi. Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi semua variabel independen lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

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

Berdasarkan hasil uji nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,197 atau 19,7%. Hal ini menunjukkan bahwa 19,7% variasi kinerja perusahaan (ROA) dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu masa jabatan direksi, kompensasi direksi, kewarganegaraan direksi, gender direksi dan narsisme direksi. Sedangkan sisanya sebesar 80,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### Hasil Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil uji F nilai F hitung sebesar 5,354 dengan tingkat signifikansi  $< 0,001$  yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel masa jabatan direksi, kompensasi direksi, kewarganegaraan direksi, gender.

### Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh informasi yaitu sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien regresi masa jabatan direksi sebesar 0,095 dengan nilai t hitung sebesar 1,791 dan tingkat signifikansi sebesar 0,077. Karena nilai signifikansi  $0,077 > 0,05$ , maka  $H_1$  ditolak.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien regresi kompensasi direksi sebesar 0,517 dengan nilai t hitung sebesar 3,176 dan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Karena nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ , maka  $H_2$  diterima.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien regresi kewarganegaraan direksi sebesar 0,364 dengan nilai t hitung sebesar 0,499 dan tingkat signifikansi sebesar 0,619. Karena nilai signifikansi  $0,619 > 0,05$ , maka  $H_3$  ditolak.
4. Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien regresi gender direksi sebesar 0,864 dengan nilai t hitung sebesar 2,353 dan tingkat signifikansi sebesar 0,021. Karena nilai signifikansi  $0,021 < 0,05$ , maka  $H_4$  diterima.
5. Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien regresi narsisme direksi sebesar 0,075 dengan nilai t hitung sebesar 0,557 dan tingkat signifikansi sebesar 0,579. Karena nilai signifikansi  $0,579 > 0,05$ , maka  $H_5$  ditolak.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh karakteristik dewan direksi terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2022-2024, dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

1. Masa jabatan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2022-2024. Hal ini menunjukkan bahwa lamanya masa jabatan direktur utama tidak menjadi faktor penentu dalam peningkatan atau penurunan kinerja perusahaan perbankan.
2. Kompensasi direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2022-2024. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang memadai dan kompetitif kepada direksi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap profitabilitas perusahaan.
3. Kewarganegaraan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2022-2024. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi direksi asing atau lokal tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja perusahaan perbankan di Indonesia.
4. Gender direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2022-2024. Hal ini menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam dewan direksi, khususnya kehadiran direksi wanita, memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan perbankan.
5. Narsisme direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2022-2024. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik narsistik direktur utama tidak menjadi faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja perusahaan perbankan.

6. Secara simultan, karakteristik dewan direksi yang terdiri dari masa jabatan direksi, kompensasi direksi, kewarganegaraan direksi, gender direksi dan narsisme direksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2022-2024. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian ini layak untuk menjelaskan pengaruh karakteristik dewan direksi terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan di atas, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, sebagai berikut.

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas periode penelitian agar dapat menangkap dinamika jangka panjang pengaruh karakteristik dewan direksi terhadap kinerja perusahaan. Periode penelitian yang lebih panjang akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antar variabel.
2. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja perusahaan seperti ukuran dewan direksi, independensi direksi, keberagaman latar belakang pendidikan, pengalaman industri, dan karakteristik dewan komisaris. Penambahan variabel ini dapat meningkatkan nilai koefisien determinasi dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, D., & Lusiana, D. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Non Keuangan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 19(1), 1–9.
- Ahmad, G. N., Prasetyo, M. R. P., Buchdadi, A. D., Widyastuti, U., & Kurniawati, H. (2022). The effect of CEO characteristics on firm performance of food and beverage companies in Indonesia, Malaysia and Singapore. *Calitatea*, 23(186), 111–122.
- Ahn, J. S., Assaf, A. G., Josiassen, A., Baker, M. A., Lee, S., Kock, F., & Tsionas, M. G. (2020). Narcissistic CEOs and corporate social responsibility: Does the role of an outside board of directors matter? *International Journal of Hospitality Management*, 85(2), 10–21. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102350>
- Aisyah, S., Mai, M. U., & Suhartanto, D. (2022). Karakteristik dewan terhadap kinerja bank syariah di Indonesia dan Malaysia. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 5(2), 291–299.
- Al-Shammari, M., Rasheed, A., & Al-Shammari, H. A. (2019). CEO narcissism and corporate social responsibility: Does CEO narcissism affect CSR focus? *Journal of Business Research*, 104(2), 106–117. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.005>
- Andrianov, A. A., Lyozin, D., & Starodubtsev, A. (2023). The spectrum of states of Bañados-Teitelboim-Zanelli black hole formed by a collapsing dust shell. *ArXiv Preprint ArXiv:2307.15698*, 2(1), 1–8.
- Aprilia, A. W., Febriany, R., Haryono, L., & Marsetio, N. C. (2020). Pengaruh Karakteristik Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi*, 12(2), 233–255.
- Assenga, M. P., Aly, D., & Hussainey, K. (2018). The impact of board characteristics on the financial performance of Tanzanian firms. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 18(6), 1089–1106. <https://doi.org/10.1108/CG-09-2016-0174>

- Azis, A., & Hartono, U. (2017). Pengaruh Good Corporate Governance, Struktur Modal, Dan Leverage Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Pada Sektor Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015. *Jurnal Lmu Manajemen*, 5(3), 1–13.
- Banusu, M. R., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Return on Asset (ROA), Net Profit Margin (NPM) dan Earning per Share (EPS) terhadap Dividen Payout Ratio (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Keuangan Perusahaan). *J. Manaj. Pendidik. Dan Ilmu Sos*, 4(1), 196–206.
- Bilimoria, D., & Piderit, S. K. (1994). Qualifications of Corporate Board Committee Members. *Group & Organization Management*, 19(3), 334–362.
- Campbell, W. K., Goodie, A. S., & Foster, J. D. (2004). Narcissism, confidence, and risk attitude. *Journal of Behavioral Decision Making*, 17(4), 297–311.
- Catalyst. (1993). *1993 Catalyst Census of Female Director Fact Sheet*. New York : Catalyst.
- Chams, N., & García-Blandón, J. (2019). Sustainable or not sustainable? The role of the board of directors. *Journal of Cleaner Production*, 226(5), 1067–1081. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.04.118>
- Chatterjee, A., & Hambrick, D. C. (2007). It's All about Me: Narcissistic Chief Executive Officers and Their Effects on Company Strategy and Performance. *Administrative Science Quarterly*, 52(3), 351–386. <https://doi.org/10.2189/asqu.52.3.351>
- Chen, J., Zhang, Z., & Jia, M. (2021). How CEO narcissism affects corporate social responsibility choice? *Asia Pacific Journal of Management*, 38(3), 897–924. <https://doi.org/10.1007/s10490-019-09698-6>
- Choi, S., Salam, M. A., & Kim, Y. (2020). Foreign Currency Derivative Usage And Firm Value In Bangladesh: Comparative Analysis Between Exporters And NonExporters Under Exchange Rate Movements. *International Journal Of Emerging Markets*, 2(1), 1–8.
- Crawford, M., & Unger, R. (2016). *Women and Gender: A Feminist Psychology (3rd edition)*. USA: McGraw-Hills Companies, Inc. Duxbury.
- Dewi, L. G., & Dewi, A. A. (2016). Pengaruh Diversitas Dewan komisiaris dan Direksi Pada Nilai Perusahaan sektor Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2009-2013. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 16(1), 1–8.
- Doan, T.-T. T. (2020). Financing decision and firm performance: Evidence from an emerging country. *Management Science Letters*, 10(4), 849–854. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.10.012>
- Emmons, R. A. (1981). Relationship between Narcissism and Sensation Seeking. *Psychological Reports*, 48(1), 247–250. <https://doi.org/10.2466/pr0.1981.48.1.247>
- Ernawan, K., & Daniel, D. R. (2020). Pengukuran Narsisme Ceo Dalam Penelitian Di Bidang Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6(1), 46–58.
- Fidanoski, F., Simeonovski, K., & Mateska, V. (2014). *The impact of board diversity on corporate performance: New evidence from Southeast Europe*. Emerald Group Publishing Limited.
- Freud, S. (2009). *Pengantar Umum Psikoanalisis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Ed 8.* Semarang : Universitas Diponegoro.
- Goncalo, J. A., Flynn, F. J., & Kim, S. H. (2010). Are Two Narcissists Better Than One? The Link Between Narcissism, Perceived Creativity, and Creative Performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(11), 1484–1495. <https://doi.org/10.1177/0146167210385109>
- Haniyah, Y. F. (2023). *Kinerja Perusahaan Ditinjau Dari Karakteristik Ceo, Capital Expenditure, Dan Ukuran Perusahaan*. Universitas Islam Negeri Raden Mas Said

Surakarta.

- Harsono, A., & Ary, S. P. (2020). Pengaruh Struktur Modal, Likuiditas dan Ukuran Perusahaan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 847–854.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hitt, M., Ireland, R. D., & Robert.E.Hoskisson. (2016). *Strategic Management Competitiveness & Globalization Concepts and Cases*. USA : Cengage Learning.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences, International Differences In Work Related Values*. London : Sage Publications, Beverly Hills.
- Ibrahim, A. H., & Hanefah, M. M. (2016). Board Diversity and Corporate Social Responsibility in Jordan. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 14(2), 279–298.
- Ilhamdi, I., & Arianti, N. E. S. (2019). Board Diversity, Ukuran Perusahaan Dan Intellectual Capital Disclosure Bank Umum Syariah. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 5(2), 139–157. <https://doi.org/10.35836/jakis.v5i2.19>
- Jao, R., Asri, M., & Holly, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Reputasi Perusahaan Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Riset Akuntansi Aksioma*, 21(2), 1–18.
- Jensen, & Meckling. (1976). Theory of The Firm : Management Behavior, Agency Cost and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360.
- Jumlina, M. (2021). Hubungan CEO Narcissism Dan Intellectual Capital Terhadap Financial Performance Dengan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Intervening The. *Melsa Jumliana*, 2(1), 1–8.
- Kalistarini, D. S. (2010). *Pengaruh Board Diversity pada Dewan Direksi dan Konsentrasi Kepemilikan Saham terhadap Firm Value dalam Perspektif Corporate Governance pada Perusahaan Indonesia*. Universitas Negeri Surakarta.
- Karinda, D. N., Suranto, F., Rinaningsih, R., & Farhana, S. (2022). Karakteristik Dewan dan Kinerja Keuangan Perusahaan di Indonesia. *Karakteristik Dewan Dan Kinerja Keuangan Perusahaan Di Indonesia*, 6(1), 96–121.
- Kesner, I. . (1988). Directors' Characteristic and Committee Membership: An Investigation of type, occupation, tenure, and gender. *Academy of Management Journal*, 3(1), 66–84.
- Khasanah, N. (2023). *Pengaruh Keragaman Gender Dalam Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan*. Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
- Khasandy, M. R., & Adhariani, D. (2017). CEO tenure period and earnings management in the banking industry in Indonesia. *Competition and Cooperation in Economics and Business*, 2(1), 121–127.
- Kirana, C. A., & Novita, N. (2021). Remunerasi direksi, disparitas gaji antar direksi dan kinerja perusahaan. *Jurnal Akuntansi Kontemporer*, 13(2), 81–95.
- Krishnamurti, A. N., & Dewayanto, T. (2020). Pengaruh modal intelektual, kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional, dan masa jabatan dewan komisaris terhadap kinerja keuangan perusahaan. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 9(4), 1–9.
- Krisnadewi, K. A., Krisnadewi, K. A., Soewarno, N., & Agustia, D. (2020). Optimum Board Size to Achieve Optimal Performance in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 231–239. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.231>
- Kusiyah, K., Kalbuana, N., & Rusdiyanto, R. (2022). Pengaruh Narcissism CEO Dan Arus Kas Bebas Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Riset Akuntansi Politika*, 5(1), 36–45.
- Kusumasari, L. (2018). Functions, Age, Education, Tenure of CEO, and Employee Commitment Toward Firm Performance. *KnE Social Sciences*, 3(10), 1–8. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3361>
- Lindhiasari, S., & Muazaroh, M. (2024). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan. *Dialektika: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 9(2), 200–209.

- Luckerath-Rovers, M. (2013). Women On Boards And Firm Performance. *Journal of Management and Governance*, 17(2), 1–7.
- Lutfiana, D. E. S., & Hermanto, S. B. (2021). Pengaruh Profitabilitas, Leverage dan Ukuran Perusahaan terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(2), 1–18.
- Madison, N., & Schiehl, E. (2021). The Effect of Financial Materiality on ESG Performance Assessment. *Sustainability*, 13(7), 3652. <https://doi.org/10.3390/su13073652>
- Meilani, S. E. R., Puspitosari, I., Pramesti, W., Pertiwi, I. F. P., & Wiyadi, W. (2022). Dapatkah Narsisme Ceo Mempengaruhi Perilaku Praktik Earning Management Perusahaan Non Keuangan Di Indonesia? *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 23(2), 120–139. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v23i2.16001>
- Meiliya, E., & Rahmawati, M. I. (2022). Pengaruh Narsisme CEO terhadap nilai perusahaan dengan manajemen laba sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 11(2), 1–9.
- Miller, T., & Triana, M. D. C. (2009). Demographic Diversity In The Boardroom : Mediators Of The Board Diversity – Firm Performance Relationship. *Journal Of Management Studies*, 2(1), 1–9.
- Munawir. (2018). *Analisa Laporan Keuangan*. Yogyakarta : Liberty.
- Muttiarni, M., Mira, M., Putri, L. N., Nurmagfirah, N., Indrayani, S., & Arman, A. (2022). Pengaruh CEO Narsisme dan Ukuran Perusahaan terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen*, 5(1), 15–22.
- Naciti, V. (2019). Corporate governance and board of directors: The effect of a board composition on firm sustainability performance. *Journal of Cleaner Production*, 237(2), 117727. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.117727>
- O'Reilly, C. A., Doerr, B., Caldwell, D. F., & Chatman, J. A. (2014). Narcissistic CEOs and executive compensation. *The Leadership Quarterly*, 25(2), 218–231. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.08.002>
- Pangestu, A. P., Agustia, S., & Rachman, R. A. (2019). Pengaruh pemberian remunerasi direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan publik di Indonesia. *Studi Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 2(1), 49–77.
- Pham, H. S. T., & Tran, H. T. (2020). CSR disclosure and firm performance: The mediating role of corporate reputation and moderating role of CEO integrity. *Journal of Business Research*, 120(2), 127–136. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.08.002>
- Putri, L. N., & Indrayani, S. (2022). Pengaruh Perilaku CEO Narsisme dan Ukuran Perusahaan terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen*, 5(1), 15–22. <https://doi.org/10.35326/jiam.v5i1.2045>
- Rahayu, N. K., Harymawan, I., Nasih, M., & Nowland, J. (2022). Director pay slice, the remuneration committee, and firm financial performance. *Cogent Economics & Finance*, 10(1), 208–214.
- Rahman, H. U., Ibrahim, M. Y., & Che Ahmad, A. (2017). Physical Characteristics of the Chief Executive Officer and Firm Accounting and Market-Based Performance. *Asian Journal of Accounting and Governance*, 8(2), 27–37. <https://doi.org/10.17576/AJAG-2017-08-03>
- Rahmawati, A., & Sugeng, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris, Karakteristik Perusahaan, Dan Reputasi Auditor Terhadap Pengungkapan Manajemen Risiko:(Studi Empiris pada Perusahaan Properti dan Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017–2020). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(3), 266–278.
- Rahmi, F., & Arza, F. I. (2024). Pengaruh CEO Narsisme dan Ukuran Perusahaan terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). *Jurnal Nuansa Karya Akuntansi*, 2(2), 218–233.

- Rani, S. (2021). Pengaruh Narsisme Ceo Terhadap Kualitas Laba Dalam Laporan Keuangan Dengan Variabel Kontrol Size Dan Educ. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 6(2), 103–121.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–45.
- Robbins, S., & Judge, T. . (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roche, M. J., Pincus, A. L., Lukowitsky, M. R., Ménard, K. S., & Conroy, D. E. (2013). An Integrative Approach to the Assessment of Narcissism. *Journal of Personality Assessment*, 95(3), 237–248. <https://doi.org/10.1080/00223891.2013.770400>
- Roosdiana. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Perusahaan Property dan Real Estate yang terdaftar diBEI. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 4(2), 133–141.
- Rospandani, H. (2021). Pengaruh Der dan Cr Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Dividen Payout Ratio Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi Dank Keuangan Syariah*, 4(2), 25–31.
- Ruparelia, R. v, & Njuguna, A. G. (2016). Relationship between board remuneration and financial performance in the Kenyan financial services industry. *International Journal of Financial Research*, 7(6), 1–9.
- Rusydi, M. (2021). The impact of CEO narcissism behavior on firm performance through earnings management. *ATESTASI: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(1), 53–60.
- Saputr, S. (2024). *Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Ilarga Saham Pada Sektor Perbankan Yang Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia (BED Periode 2019-2023)*. Universitas Bina Sarana Informatika.
- Saragih, F. F. R., Almastoni, & Tarwiyah. (2018). Pengaruh Leverage, Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Aneka Industri Yang Terdaftar Pada BEI Periode 2015-2020. *JURNAL ILMIAH CORE IT*, 9(6), 54–65.
- Sari, R. N., Ahmad, G. N., & Kurnianti, D. (2023). Pengaruh Karakteristik CEO dan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur di BEI. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 4(1), 294–314.
- Shashikala, R., & Mahapatro, P. (2015). A Study on Analysing the Effectiveness of Viral Marketing in the Era of Mobile Messenger Apps with special reference to WhatsApp. *International Journal of Research in Management. Social Sciences & Technology*, 2(1), 2320–2793.
- Starovic, E. a. (2003). *Handbook for Chartered Institute of Management Accountants*. Published by Chartered Institute of Management Accountants.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono, P. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sya'dah, P. P., & Huda, N. (2020). Pengaruh Pertumbuhan Penjualan Terhadap Profitailitas Pada Pt.Gudang Garam Tbk. *Invoice: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 2(2), 131–138. <https://doi.org/10.26618/inv.v2i2.4115>
- Syafika, D. I., & Cahyonowati, N. (2025). Pengaruh Remunerasi Direksi Dan Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2020-2022). *Diponegoro Journal of Accounting*, 14(1).
- Taouab, O., & Issor, Z. (2019). Firm Performance: Definition and Measurement Models. *European Scientific Journal ESJ*, 15(1), 1–8. <https://doi.org/10.19044/esj.2019.v15n1p93>
- Thoomaszen, S. P., & Hidayat, W. (2020). Keberagaman Gender Dewan Komisaris dan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan Sinye. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(10), 2698–2712.

- Vairavan, A., & Zhang, G. P. (2020). Does a diverse board matter? A mediation analysis of board racial diversity and firm performance. *Corporate Governance (Bingley)*, 20(7), 1223–1241.
- Vernanda, E. Y. (2022). *Pengaruh karakteristik CEO, keberagaman gender Dewan Direksi, dan struktur Dewan Direksi terhadap kinerja perusahaan*. Widya Mandala Surabaya Catholic University.
- Vivian, V., & Nuryasman, M. N. (2022). Penerapan Tata Kelola Perusahaan terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(4), 918–927.
- Yopie, S., & Andriani, E. (2021). Analisis pengaruh karakteristik dewan direksi dan struktur kepemilikan terhadap kinerja keuangan perusahaan keluarga. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1137–1146.
- Zaid, M. A. A., Wang, M., & Abuhijleh, S. T. F. (2019). The effect of corporate governance practices on corporate social responsibility disclosure. *Journal of Global Responsibility*, 10(2), 134–160. <https://doi.org/10.1108/JGR-10-2018-0053>