

**Pengaruh *CEO Characteristics* terhadap *Firm Performance* pada Masa Pandemi
COVID-19**

Haneul

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta
Jakarta, Indonesia
Email: haneul_1705619003@mhs.unj.ac.id

Gatot Nazir Ahmad

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: gnahmad@unj.ac.id

M. Edo Suryawan Siregar

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: edosiregar@unj.ac.id

ABSTRACT

This study purposes to examine the effect of CEO characteristics on the performance of financial sector companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) during the COVID-19 pandemic. This study used a sample of 72 financial sector companies listed on the IDX. The research sample was selected using the purposive sampling method. Meanwhile, the analytical method used is panel data regression analysis. In this study, there were other samples that served as a comparison, namely during the pre-pandemic period. This study found that CEO power had a positive and significant effect on company performance during the COVID-19 pandemic. Meanwhile, before the pandemic, it was found that CEO power had no effect on company performance. Then, CEO education had a significant positive effect on company performance before the pandemic but had no effect during the pandemic. CEO narcissism and tenure had no effect on company performance before and during the COVID-19 pandemic.

Keywords: *firm performance, CEO power, CEO narcissism, CEO education, CEO tenure*

ABSTRAK

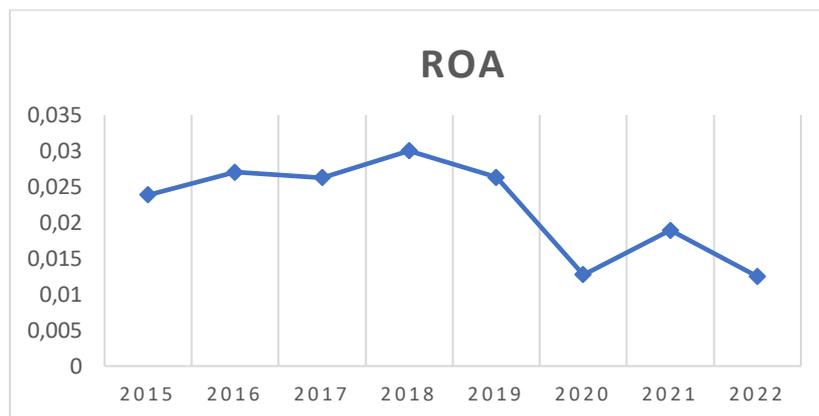
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik CEO terhadap kinerja perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada masa pandemi COVID-19. Pada penelitian ini digunakan sampel sebanyak 72 perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di BEI. Sampel penelitian dipilih dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Sedangkan, untuk metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi data panel. Pada penelitian ini terdapat sampel lain yang berfungsi sebagai pembanding yaitu pada masa sebelum pandemi. Pada penelitian ini ditemukan bahwa CEO *power* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan pada masa pandemi COVID-19. Sedangkan, pada sebelum pandemi ditemukan bahwa CEO *power* tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Kemudian, CEO *education* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan pada sebelum pandemi namun tidak berpengaruh pada masa pandemi. CEO *narcissism* dan CEO *tenure* tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan baik pada sebelum pandemi maupun selama pandemi COVID-19.

Kata kunci: *kinerja perusahaan, CEO power, CEO narcissism, CEO education, CEO tenure*

PENDAHULUAN

Hampir seluruh negara di dunia dikejutkan dengan mewabahnya pandemi COVID-19 yang meruntuhkan hampir seluruh sektor industri, termasuk sektor keuangan. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan untuk bisa mempertahankan bisnisnya. Selain wabah COVID-19, persaingan bisnis yang kian meningkat pada saat ini juga menjadi sebuah tantangan bagi perusahaan untuk mampu bersaing dengan kompetitor. Perusahaan harus mampu membuat bisnisnya terus berlanjut dan berhasil. Salah satu indikator yang digunakan untuk mengukur keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan ada kinerja perusahaan. Hal ini didukung oleh Febrianto (2016) yang menyebutkan bahwa kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat diukur menggunakan kinerja perusahaan. Semakin meningkat kinerja perusahaan, maka investor akan tertarik untuk melakukan investasi di perusahaan tersebut (Sintyana & Artini, 2019).

Salah satu indikator yang dapat merefleksikan kinerja suatu perusahaan adalah profitabilitas (Meylinda et al., 2022; Nadyayani & Suarjaya, 2021; Susiowati et al., 2020). Profitabilitas mampu menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan atau laba selama periode tertentu (Priatna, 2016). Oleh karena itu, profitabilitas suatu perusahaan dijadikan sebagai pusat perhatian oleh para pemangku kepentingan perusahaan (Rahayu et al., 2022). Profitabilitas perusahaan dapat diukur menggunakan *Return on Assets* (ROA).



Gambar 1. Pertumbuhan ROA Perusahaan Sektor Keuangan

Sumber: Diolah penulis (2023)

Gambar 1 menunjukkan bahwa laju ROA pada tahun 2020 menurun dibandingkan tahun 2019. Laju ROA yang menurun bisa disebabkan oleh mewabahnya COVID-19 yang mengakibatkan perusahaan mengalami penurunan laba atau bahkan kerugian. Kemudian, ROA meningkat kembali pada tahun 2021 dan mengalami penurunan kembali pada tahun 2022. Laju pertumbuhan ROA yang tidak stabil cukup menarik untuk diteliti karena ROA dapat merefleksikan kinerja perusahaan. Terlebih pada tahun 2022 masa pandemi telah berakhir tetapi Gambar 2 menunjukkan nilai ROA menurun. Peneliti juga tertarik untuk mencari tahu mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja perusahaan dari sisi internal, khususnya karakteristik CEO.

Chief Executive Officer (CEO) sebagai pemegang jabatan tertinggi pada perusahaan memiliki kewenangan dalam mengatur setiap hal di perusahaan. Sebagai pemimpin perusahaan, CEO harus memiliki karakteristik yang mampu menggambarkan peran dan tanggung jawabnya sebagai seorang CEO (Sudana & Dwiputri, 2018). Menurut Hamidlal & Harymawan (2021), karakteristik CEO mampu merefleksikan keputusan yang diambil oleh CEO dalam operasional perusahaan. Karakteristik yang dimiliki seorang CEO tentu berbeda-beda. Karakteristik tersebut dapat terlihat dari pendidikan, pengalaman, usia, etnik,

kewarganegaraan, kekuasaan, narsisme, lama masa jabatan, dan lain-lain (Ahmad et al., 2022; Al-Shammari et al., 2019; Chou & Chan, 2018; Setiawan & Gestanti, 2018).

Ahmad et al. (2022) menguji beberapa karakteristik yang mampu mempengaruhi kinerja perusahaan, yaitu *gender*, *age*, *tenure*, *education*, *ownership*, dan *nationality*. Kemudian, Uppal (2020) menguji CEO *narcissism* dan CEO *duality*. Selain itu, Alifah & Harto (2021) menggunakan CEO *power* sebagai indikator dari CEO *characteristics* dalam menguji hubungannya dengan kinerja perusahaan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan CEO *power*, CEO *narcissism*, CEO *education*, dan CEO *tenure* sebagai dimensi karakteristik CEO untuk mengetahui hubungannya dengan kinerja perusahaan.

Mengenai CEO *power*, terdapat beberapa penelitian yang meneliti pengaruh CEO *power* terhadap kinerja perusahaan. Alifah & Harto (2021) dan Vo & Nguyen (2014) mencatat bahwa CEO *power* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Namun, penelitian Noval (2015) menyatakan bahwa CEO *power* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Kemudian, terdapat pula penelitian yang menguji pengaruh CEO *narcissism* terhadap kinerja perusahaan. Uppal (2020) dan Sari et al. (2022) mencatat bahwa CEO *narcissism* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan, penelitian Kusiyah, Kalbuana, dan Rusdiyanto (2022) dan Mira et al. (2022) menemukan bahwa kinerja perusahaan tidak dipengaruhi oleh CEO *narcissism*.

Mengenai CEO *education*, terdapat beberapa penelitian yang menguji pengaruh CEO *education* terhadap kinerja perusahaan. Setiawan & Gestanti (2018) dan Saidu (2019) menemukan bahwa CEO *education* memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Namun, penelitian Erlim dan Juliana (2017) menemukan sebaliknya di mana kinerja perusahaan tidak dipengaruhi oleh CEO *education*. Berikutnya mengenai CEO *tenure*, terdapat beberapa penelitian yang menguji pengaruh CEO *tenure* terhadap kinerja perusahaan. Ernestine & Setyaningrum (2019); Hamidlal & Harymawan (2021); Sudana & Dwiputri (2018) menemukan bahwa CEO *tenure* berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan menurut Kusumasari (2018), kinerja perusahaan tidak dipengaruhi oleh CEO *tenure*.

Adanya kesenjangan penelitian tentang hal ini sebagai akibat dari temuan beberapa studi yang tidak konsisten, menjadi motivasi bagi peneliti untuk melakukan penelitian tambahan. Penelitian terdahulu yang menemukan bahwa karakteristik CEO dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengangkatan CEO dirasa cukup menarik untuk diteliti. Diharapkan topik ini dapat dijadikan gambaran oleh para investor dan pemangku kepentingan lainnya dalam mempertimbangkan pengangkatan seseorang menjadi CEO. Selain itu, sejauh pengetahuan peneliti, belum ada penelitian yang menggabungkan CEO *power*, CEO *narcissism*, CEO *education*, dan CEO *tenure* sebagai variabel dalam satu penelitian, khususnya pada sektor keuangan. Sehingga hal ini dimanfaatkan peneliti untuk menambah literatur tentang pengaruh CEO *power*, CEO *narcissism*, CEO *education*, dan CEO *tenure* terhadap kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, mengacu pada uraian sebelumnya, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh CEO *Characteristics* terhadap *Firm Performance*: Analisis pada Perusahaan Sektor Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Pada Masa Pandemi COVID-19”.

TINJAUAN LITERATUR

Agency Theory

Jensen dan Meckling pertama kali memperkenalkan teori keagenan pada tahun 1976. Menurut Destriana (2015), teori keagenan adalah kontrak antara satu pihak atau lebih (prinsipal) dan pihak ketiga (agen) yang mempercayakan agen untuk melaksanakan keinginan prinsipal dengan memberi mereka kekuatan untuk membuat keputusan. Kontrak di sini mencakup gambaran tentang bagaimana dana yang dipercayakan oleh prinsipal (pemegang saham) dikelola oleh agen (manajer puncak). Sehingga, CEO harus mampu menjunjung tinggi

kepercayaan yang telah ditanamkan pemegang saham kepadanya. Dengan demikian hubungan keagenan pada dasarnya didasarkan pada pembagian kerja antara kepemilikan oleh investor dan kontrol oleh manajemen.

Upper Echelon Theory

Hambrick dan Mason pertama kali memperkenalkan teori eselon atas pada 1984. Menurut gagasan ini, keberhasilan perusahaan dapat dipengaruhi oleh latar belakang manajerial dari manajemen tingkat atas. Selain itu, menurut teori ini, karakteristik seperti usia, tingkat pendidikan, status sosial, dan kedudukan ekonomi mungkin berdampak pada refleksi manajemen saat merumuskan strategi dan membuat keputusan (Ahmad et al., 2022). Menurut teori eselon atas, pemahaman, analisis, dan keputusan strategis CEO dipengaruhi oleh usia, tingkat pendidikan, latar belakang sosial, status ekonomi, dan faktor lingkungan mereka. Artinya, teori ini dapat meramalkan masa depan suatu organisasi berdasarkan latar belakang orang-orang yang bertugas menjalankannya.

Firm Performance

Kemampuan perusahaan dalam mendayagunakan sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan disebut kinerja perusahaan. Tujuan pengukuran kinerja perusahaan adalah untuk mengetahui apakah bisnisnya sudah dikelola dengan baik atau tidak. Sehingga, berdasarkan kinerja yang dicapai pada periode sebelumnya, manajemen tingkat atas dapat menentukan strategi di masa mendatang (Sudana & Dwiputri, 2018). Kinerja perusahaan dapat diukur menggunakan *Return on Assets (ROA)*, *Return on Investment (ROI)*, *Return on Equity (ROE)*, dan *Tobin's Q*. Namun, pada penelitian ini hanya ROA dan *Tobin's Q* yang digunakan sebagai indikator kinerja perusahaan. ROA digunakan untuk melihat sejauh mana aset perusahaan mampu menghasilkan laba. Sehingga, semakin besar nilai ROA, semakin besar pula laba yang dihasilkan. (Setiawan & Gestanti, 2018). Menurut Dzahabiyya et al. (2020), "*Tobin's Q atau q-theory merupakan rasio nilai pasar modal terhadap penggantian biaya dan mengukur semua peluang investasi perusahaan.*".

CEO Power

Kekuatan CEO dapat merefleksikan kemampuannya dalam memberikan pengaruh terhadap anggota dewan. CEO sebagai pemimpin perusahaan juga memiliki kekuatan dalam pengambilan keputusan yang berdampak signifikan terhadap kinerja perusahaan (Brahmana et al., 2021). Kekuatan CEO dalam memimpin perusahaan akan semakin besar seiring dengan meningkatnya kepemilikan saham pada perusahaan tersebut. Dengan kekuatan yang dimilikinya tersebut, CEO dapat berusaha meningkatkan kinerja perusahaan (Hamidlal & Harymawan, 2021). Namun, CEO *power* juga dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan CEO itu sendiri (Alifah & Harto, 2021). Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menemukan bahwa CEO *power* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, yaitu penelitian Alifah & Harto, 2021; Hamidlal & Harymawan, 2021; Sudana & Dwiputri, 2018; serta Vo & Nguyen, 2014.

CEO Narcissism

CEO *narcissism* dapat memberikan dampak tersendiri bagi nilai perusahaan, baik itu positif maupun negatif. Contoh dampak negatif dari narsisme CEO adalah kesalahan dalam pengambilan keputusan sehingga merugikan perusahaan akibat dari kepercayaan diri CEO yang terlalu tinggi. Sedangkan, dampak positifnya adalah karena kepercayaan diri yang kuat, CEO yang narsistik mungkin dapat memberikan motivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerja melalui semangat dan energi yang ditunjukkan (Mira et al., 2022). CEO yang memiliki sikap narsis, mungkin dapat memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja

perusahaan melalui energi yang ditunjukkan (Muttiarni et al., 2022). Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menemukan bahwa CEO *narcissism* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, yaitu penelitian Rusydi, 2021; Sari et al., 2022; dan Uppal, 2020.

CEO Education

CEO *education* dapat mempengaruhi kemampuan CEO dalam mengelola perusahaan. Hal ini dikarenakan pendidikan mampu membuat seseorang menjadi inovatif dan dapat mengembangkan *skill* yang dimiliki. Khususnya, mereka yang berlatar belakang pendidikan dalam bidang bisnis, cenderung akan lebih mampu mengelola perusahaan (Sudana & Dwiputri, 2018). Pendidikan MBA dianggap lebih mampu mendukung kemampuan CEO dalam membuat keputusan strategis serta mengembangkan perusahaan (Triyani & Setyahuni, 2020). Selain itu, Tseng & Jian (2016) menambahkan bahwa pembekalan keterampilan pada program MBA lebih relevan dan strategis dalam mengembangkan perusahaan. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menemukan bahwa CEO *education* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, yaitu penelitian Gamal & Purwoko, 2017; King et al., 2016; dan Setiawan & Gestanti, 2018.

CEO Tenure

Masa jabatan CEO yang panjang dapat membantu perusahaan tumbuh dalam jangka panjang. Apabila CEO menjabat dalam waktu yang lama, maka kinerja perusahaan pun akan meningkat karena CEO tersebut memiliki keahlian dan pengalaman yang cukup untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Sudana & Dwiputri, 2018). Selain itu, dengan masa jabatan yang lama, seorang CEO akan lebih mudah dalam menentukan keputusan yang tepat bagi perusahaannya (Zhou et al., 2020). Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menemukan bahwa CEO *tenure* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, yaitu penelitian Alifah & Harto, 2021; Hamidlal & Harymawan, 2021; Sudana & Dwiputri, 2018.

Pengembangan Hipotesis CEO Power dan Firm Performance

Kekuatan CEO memiliki peranan penting bagi CEO untuk mampu mempertahankan kendali atas perusahaan. Sedangkan, eksekutif hanya dapat berdampak pada hasil bisnis jika mereka memiliki suara dalam keputusan kritis perusahaan (Alifah & Harto, 2021). Di beberapa perusahaan, CEO mempunyai kepemilikan saham di perusahaan yang mereka pimpin. Saham yang mereka miliki merupakan bentuk kekuatan bagi dirinya. Semakin besar kepemilikan sahamnya, maka semakin besar pula kekuatan CEO dalam memimpin perusahaan tersebut (Hamidlal & Harymawan, 2021). Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa CEO *power* mampu mempengaruhi kinerja perusahaan (Alifah & Harto, 2021; Hamidlal & Harymawan, 2021; Sudana & Dwiputri, 2018; Vo & Nguyen, 2014). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₁: CEO *power* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Pengembangan Hipotesis CEO Narcissism dan Firm Performance

Teori eselon atas mendasari penelitian mengenai pengaruh karakteristik CEO mempengaruhi keputusan yang diambil oleh CEO. Sari et al. (2022) menjelaskan bahwa kualitas pendapatan perusahaan berhubungan dengan narsisme yang merupakan kepribadian CEO. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa CEO *power* mampu mempengaruhi kinerja perusahaan (Christian & Sulistiawan, 2022; Rusydi, 2021; Sari et al., 2022; Uppal, 2020). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₂: CEO *narcissism* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Pengembangan Hipotesis CEO *Education* dan *Firm Performance*

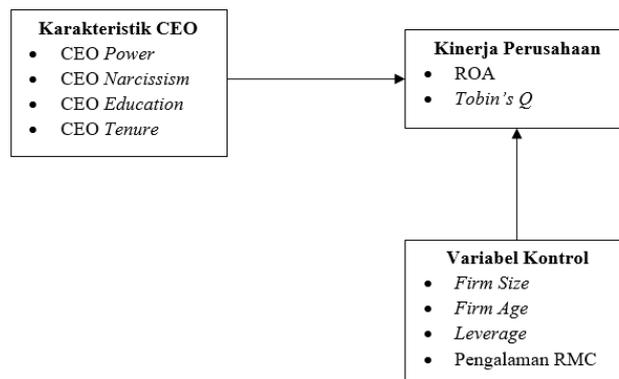
Latar belakang pendidikan dapat membekali CEO ketika melakukan hubungan sosial dalam pekerjaannya dan dapat dijadikan sebagai peluang untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Tseng & Jian, 2016). Untuk menghadapi kompetisi dalam dunia bisnis, diperlukan eksekutif dengan latar belakang pendidikan yang tepat. Ini dilakukan agar perusahaan dapat menentukan strategi yang tepat juga (Ilham, 2018). Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa CEO *power* mampu mempengaruhi kinerja perusahaan (Gamal & Purwoko, 2017; King et al., 2016; Saidu, 2019; Setiawan & Gestanti, 2018; Tullah, 2017). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₃: CEO *education* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Pengembangan Hipotesis CEO *Tenure* dan *Firm Performance*

Apabila CEO menduduki jabatan dalam waktu yang lama, maka kekuatan yang mereka miliki pun semakin besar, terutama dalam proses pengambilan keputusan (Tien et al., 2013). Selain itu, keahlian yang dimiliki oleh CEO pun akan semakin berkembang dan membaik. Sehingga, CEO yang menjabat dalam waktu yang lama akan lebih mungkin untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Saputra et al., 2023). Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa CEO *power* mampu mempengaruhi kinerja perusahaan (Alifah & Harto, 2021; Ernestine & Setyaningrum, 2019; Hamidlal & Harymawan, 2021; Sudana & Dwiputri, 2018). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₄: CEO *tenure* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan.



Gambar 2. Kerangka Teoritik

Sumber: Diolah penulis (2023)

METODE PENELITIAN

Objek yang digunakan pada penelitian ini adalah karakteristik CEO dan kinerja perusahaan. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data sekunder perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di BEI periode 2017 – 2022. Data didapatkan dari laporan tahunan dan laporan keuangan yang diakses melalui *website* resmi perusahaan dan Bursa Efek Indonesia. Teknik analisis yang digunakan oleh peneliti adalah analisis kuantitatif dan regresi data panel menggunakan program Stata 17. Penelitian ini terdiri dari 2 sampel, yaitu sebelum pandemi COVID-19 (2017 – 2019) dan selama pandemi COVID-19 (2020 – 2022). Adapun kriteria sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Kriteria Sampel

Kriteria Sampel	Jumlah
Perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di BEI pada periode 2017 – 2022.	87
Perusahaan sektor keuangan yang tidak menerbitkan laporan tahunan dan laporan keuangan selama 6 tahun berturut-turut (2017 – 2022).	(10)
Perusahaan sektor keuangan yang tidak memiliki data lengkap sesuai dengan kebutuhan peneliti mengenai variabel penelitian.	(4)
Perusahaan sektor keuangan yang tidak menerbitkan laporan keuangan dalam mata uang rupiah.	(1)
Total sampel yang digunakan	72
Jumlah Observasi (Total sampel yang digunakan × 6 tahun)	1.296

Sumber: Diolah penulis (2023)

Operasionalisasi Variabel

Tabel 2. Variabel Penelitian

No.	Variabel	Rumus
Variabel Dependen		
1	ROA	$ROA = \frac{Net\ Income}{Total\ Assets}$
2	Tobin's Q	$Tobin's\ Q = \frac{MVS + Debt}{Total\ Asset}$
Variabel Independen		
3	CEO power	CPWR = Persentase kepemilikan saham CEO
4	CEO narcissism	CNAR = 1. Jumlah social media yang dimiliki 2. Ukuran foto pada laporan tahunan perusahaan: Skor 1: Tidak ada foto CEO atau tidak menerbitkan laporan tahunan Skor 2: Foto CEO dengan 1 atau lebih eksekutif lain Skor 3: Foto CEO sendiri dengan ukuran kurang dari setengah halaman Skor 4: Foto CEO sendiri dengan ukuran lebih dari setengah halaman
5	CEO education	CEDU = Dummy 1 jika CEO bergelar MM/MBA, 0 jika tidak
6	CEO tenure	CTNR = Jumlah masa jabatan CEO
Variabel Kontrol		
7	Firm size	FS = $\ln (total\ aktiva)$
8	Firm age	FA = Tahun penelitian – tahun berdiri perusahaan
9	Leverage	$LEV = \frac{Total\ utang}{Total\ aktiva}$
10	Risk Management Committee (RMC)	RMC = Dummy 1 jika RMC terpisah dari komite audit, 0 jika tidak

Sumber: Diolah peneliti (2023)

Model Penelitian

Berikut model regresi data panel pada penelitian ini:

$$FP_{it} = \beta_0 + \beta_1 CPWR_{it} + \beta_2 CNAR_{it} + \beta_3 CEDU_{it} + \beta_4 CTNR_{it} + \beta_5 FS_{it} + \beta_6 FA_{it} + \beta_7 LEV_{it} + \beta_8 RMC_{it} + e_{it}$$

Keterangan:

FP = Financial Performance

CPWR = CEO Power

CNAR = CEO *Narcissism*
 CEDU = CEO *Education*
 CTNR = CEO *Tenure*
 FS = *Firm Size*
 FA = *Firm Age*
 LEV = *Leverage*
 RMC = *Risk Management Committee*
 e = *error*
 it = Objek ke-i dan waktu ke-t

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 3. Statistik Deskriptif Tahun 2017 – 2019

Variable	Obs	Mean	Std. dev.	Min	Max
ROA	216	0,0152	0,4198	-0,2714	0,1466
Tobin's Q	216	15,0646	198,336	0,0881	2916,298
CEO Power	216	0,0049	0,03290	0	0,2769
CEO Narcissism 1	216	2,9167	0,6343	1	4
CEO Narcissism 2	216	1,0556	1,2674	0	4
CEO Education	216	0,4352	0,4969	0	1
CEO Tenure	216	7,1481	7,3235	0	33
Firm Size	216	29,9833	2,2535	25,0638	34,8871
Firm Age	216	41,3889	20,5058	3	124
Leverage	216	3,8842	3,0273	0,0053	14,7484
RMC	216	0,8241	0,3816	0	1

Sumber: Diolah penulis (2023)

Tabel 3 menunjukkan nilai *mean* ROA sebesar 0,0152, standar deviasi sebesar 0,4198, nilai minimum sebesar -0,2714, dan nilai maksimum sebesar 0,1466. Kemudian, nilai *mean Tobin's Q* sebesar 15,0646, standar deviasi sebesar 198,336, nilai minimum sebesar 0,0881, dan nilai maksimum sebesar 2916,298. Untuk variabel CEO *power*, statistik deskriptif menunjukkan nilai *mean* sebesar 0,0049, standar deviasi sebesar 0,0329, nilai minimum sebesar 0, dan nilai maksimum sebesar 0,2769. Untuk variabel CEO *narcissism* yang diprosikan menggunakan ukuran foto pada laporan tahunan, didapatkan nilai *mean* sebesar 2,9167, standar deviasi sebesar 0,6343, nilai minimum sebesar 1, dan nilai maksimum sebesar 4. Sedangkan, untuk variabel CEO *narcissism* yang diprosikan menggunakan jumlah kepemilikan *social media*, didapatkan nilai *mean* sebesar 1,0556, standar deviasi sebesar 1,2674, nilai minimum sebesar 0, dan nilai maksimum sebesar 4. Berikutnya, untuk variabel CEO *education* didapatkan nilai *mean* sebesar 0,4352, standar deviasi sebesar 0,4969, nilai minimum sebesar 0, dan nilai maksimum sebesar 1. Variabel terakhir yaitu CEO *tenure* didapatkan nilai *mean* sebesar 7,1481, standar deviasi sebesar 7,3235, nilai minimum sebesar 0, dan nilai maksimum sebesar 33.

Tabel 4. Statistik Deskriptif Tahun 2020 – 2022

Variable	Obs	Mean	Std. dev.	Min	Max
ROA	216	0,0064	0,5150	-0,2726	0,1922
Tobin's Q	216	1,4138	2,0485	0,2039	21,8496
CEO Power	216	0,0060	0,0374	0	0,3151
CEO Narcissism 1	216	3,0092	0,5786	1	4
CEO Narcissism 2	216	1,2454	1,3011	0	4
CEO Education	216	0,4120	0,4933	0	1
CEO Tenure	216	7,0880	7,7925	0	36
Firm Size	216	30,2047	2,2804	24,6683	35,2282

Variable	Obs	Mean	Std. dev.	Min	Max
Firm Age	216	44,3889	20,5059	6	127
Leverage	216	3,5833	2,9542	0,0001	16,0786
RMC	216	0,8380	0,3693	0	1

Sumber: Diolah penulis (2023)

Tabel 4 menunjukkan nilai *mean* ROA sebesar 0,0064, standar deviasi sebesar 0,5150, nilai minimum sebesar -0,2726, dan nilai maksimum sebesar 0,1922. Terlihat bahwa terdapat perbedaan antara *mean* pada sebelum pandemi dan selama pandemi COVID-19 di mana $0,0152 > 0,0064$. Ini mungkin disebabkan oleh mewabahnya virus COVID-19, sehingga banyak perusahaan yang terkejut dan belum siap menghadapi pandemi COVID-19.

Kemudian, nilai *mean* Tobin's *Q* sebesar 1,4138, standar deviasi sebesar 2,0485, nilai minimum sebesar 0,2039, dan nilai maksimum sebesar 21,8496. Nilai *mean* untuk variabel Tobin's *Q* juga ditemukan menurun ($15,0646 > 1,4138$). Hal ini juga dapat terjadi akibat mewabahnya virus COVID-19 yang berdampak buruk bagi perusahaan.

Berikutnya, statistik deskriptif menunjukkan nilai *mean* CEO *power* sebesar 0,0060, standar deviasi sebesar 0,0374, nilai minimum sebesar 0, dan nilai maksimum sebesar 0,3151. Untuk variabel CEO *narcissism* yang diprosikan menggunakan ukuran foto pada laporan tahunan, didapatkan nilai *mean* sebesar 3,0092, standar deviasi sebesar 0,5786, nilai minimum sebesar 1, dan nilai maksimum sebesar 4. Sedangkan, untuk variabel CEO *narcissism* yang diprosikan menggunakan jumlah kepemilikan *social media*, didapatkan nilai *mean* sebesar 1,2454, standar deviasi sebesar 1,3011, nilai minimum sebesar 0, dan nilai maksimum sebesar 4. Berikutnya, untuk variabel CEO *education* didapatkan nilai *mean* sebesar 0,4120, standar deviasi sebesar 0,4933, nilai minimum sebesar 0, dan nilai maksimum sebesar 1. Variabel terakhir yaitu CEO *tenure* didapatkan nilai *mean* sebesar 7,0880, standar deviasi sebesar 7,7925, nilai minimum sebesar 0, dan nilai maksimum sebesar 36.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 5 dan Tabel 6 di bawah dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada data yang diteliti. Hal ini dikarenakan nilai *mean* VIF sebesar $1,44 < 10$ dan nilai $1/VIF > 0,1$ pada data sebelum pandemi. Selain itu, pada periode pandemi (2020 – 2022) juga ditunjukkan bahwa nilai *mean* VIF sebesar $1,41 < 10$ dan nilai $1/VIF > 0,1$.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas (2017 – 2019)

Variable	VIF	1/VIF
Firm Size	2,23	0,448195
Leverage	1,95	0,513628
Firm Age	1,48	0,675999
RMC	1,40	0,712392
CEO Power	1,29	0,773632
CEO Narcissism 1	1,22	0,817502
CEO Narcissism 2	1,19	0,840350
CEO Education	1,15	0,870238
CEO Tenure	1,07	0,936486
Mean VIF	1,44	

Sumber: Diolah penulis (2023)

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas (2020 – 2022)

Variable	VIF	1/VIF
Firm Size	2,08	0,479934
Leverage	1,84	0,542272
Firm Age	1,45	0,691732
CEO Power	1,33	0,752400
RMC	1,29	0,772514
CEO Narcissism 1	1,27	0,790263
CEO Narcissism 2	1,17	0,855998
CEO Education	1,15	0,870025
CEO Tenure	1,10	0,911436
Mean VIF	1,41	

Sumber: Diolah penulis (2023)

Pemilihan Model Regresi Data Panel

Uji pemilihan model regresi dilakukan untuk memilih model terbaik yang akan digunakan untuk menganalisis data panel. Setelah dilakukan pengujian untuk memilih model terbaik yang akan digunakan, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7. Pemilihan Model Regresi Data Panel

Model	Uji Chow	Uji Hausman	Uji Lagrange Multiplier	Model Terpilih
Model I (ROA, 2017-2019)	0,0000	0,1385	0,0000	REM
Model II (<i>Tobin's Q</i> , 2017-2019)	0,1621	0,6388	0,3459	CEM
Model III (ROA, 2020-2022)	0,0000	0,1259	0,0000	REM
Model IV (<i>Tobin's Q</i> , 2020-2022)	0,0000	0,0047	0,0000	FEM

$\alpha = 10\%$

Sumber: Diolah penulis (2023)

Hasil Regresi Data Panel

Tabel 8. Regresi Data Panel

Variabel	ROA	<i>Tobin's Q</i>	ROA	<i>Tobin's Q</i>
	(2017 – 2019)	(2017 – 2019)	(2020 – 2022)	(2020 – 2022)
	Model A	Model B	Model C	Model D
CEO Power	0,1653207	-117,4363	0,2411652*	-6,738465
CEO	0,174	0,802	0,085	0,750
Narcissism 1	0,0016253	-2,946769	0,0001258	0,0087104
CEO	0,753	0,901	0,984	0,975
Narcissism 2	0,0015594	1,772683	0,002118	0,1540917
CEO	0,569	0,879	0,516	0,371
Education	0,0124389*	-17,15401	0,0077584	0,164975
CEO Tenure	0,0001958	2,927042	0,0000569	0,0014346
Firm Size	0,664	0,127	0,914	0,963
Firm Age	0,0028523	-7,600529	0,0094653*	-2,601332*
Leverage	0,216	0,398	0,001	0,000
RMC	0,0001264	-0,2435492	-0,0003512	0,1313259
Constant	0,553	0,762	0,215	0,293
	-0,0025972*	13,90371*	-0,0054902*	0,0045162
	0,092	0,027	0,006	0,976
	-0,0288217*	-7,6685	0,171018	0,7107237
	0,007	0,855	0,229	0,649
	-0,0557694	199,1945	-0,2666288	73,2894

Variabel	ROA	Tobin's Q	ROA	Tobin's Q
	(2017 – 2019)	(2017 – 2019)	(2020 – 2022)	(2020 – 2022)
	Model A	Model B	Model C	Model D
	0,385	0,429	0,001*	0,000*
Observations	216	216	216	216
Number of Perusahaan	72	72	72	72
F-test	0,0070	0,4429	0,0636	0,0069
R-Squared	0,1460	0,0418	0,0949	0,0062

$\alpha = 10\%$

Sumber: Diolah penulis (2023)

Berdasarkan hasil regresi seperti yang ditunjukkan pada Tabel 8, didapatkan model penelitian sebagai berikut:

Model I (2017 – 2019)

$$\begin{aligned}
 FPROA = & -0,0557694 + 0,1653207CPWR + 0,0016253CNARFoto \\
 & + 0,0015594CNARSocmed + 0,0124389CEDU + 0,0001958CTNR \\
 & + 0,0028523FS + 0,0001264FA - 0,0025972LEV - 0,0288217RMC \\
 & + e
 \end{aligned}$$

Model II (2017 – 2019)

$$\begin{aligned}
 FPTobin'sQ = & 199,1945 - 117,4363CPWR \\
 & - 2,946769CNARFoto + 1,772683CNARSocmed - 17,15401CEDU \\
 & + 2,927042CTNR - 7,600529FS - 0,2435492FA + 13,90371LEV \\
 & - 7,6685RMC + e
 \end{aligned}$$

Model III (2020 – 2022)

$$\begin{aligned}
 FPROA = & -0,2666288 + 0,2411652CPWR + 0,0001258CNARFoto \\
 & + 0,002118CNARSocmed + 0,0077584CEDU + 0,0000569CTNR \\
 & + 0,0094653FS - 0,0003512FA - 0,0054902LEV + 0,0171018RMC \\
 & + e
 \end{aligned}$$

Model IV (2020 – 2022)

$$\begin{aligned}
 FPTobin'sQ = & 73,2894 - 6,738465CPWR \\
 & + 0,0087104CNARFoto + 0,1540917CNARSocmed + 0,164975CEDU \\
 & + 0,0014346CTNR - 2,601332FS + 0,1313259FA + 0,0045162LEV \\
 & + 0,7107237RMC + e
 \end{aligned}$$

Uji-F

Tabel 8 menunjukkan bahwa pada periode sebelum pandemi COVID-19, karakteristik CEO secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang diproksikan menggunakan ROA ($0,0070 \leq \alpha (0,1)$) dan tidak berpengaruh terhadap Tobin's Q ($0,4429 \geq \alpha (0,1)$). Kemudian, pada masa pandemi COVID-19, karakteristik CEO secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, baik yang diproksikan menggunakan ROA $0,0636 \leq \alpha (0,1)$ maupun menggunakan Tobin's Q $0,0069 \leq \alpha (0,1)$.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, begitu pula sebaliknya. Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai R^2 pada model I sebesar 0,1460. Ini berarti variabel terikat dipengaruhi sebesar 14,60% oleh variabel bebas dalam penelitian. Kemudian, nilai R^2 pada model II sebesar 0,0418. Ini berarti variabel terikat hanya dipengaruhi sebesar 4,18% oleh variabel bebas dalam penelitian.

Nilai R^2 pada model III sebesar 0,0949. Ini berarti variabel terikat hanya dipengaruhi sebesar 9,49% oleh variabel bebas dalam penelitian. Terakhir, nilai R^2 pada model IV sebesar 0,0062. Ini berarti variabel terikat hanya dipengaruhi sebesar 0,62% oleh variabel bebas dalam penelitian.

Uji-t

Berdasarkan hasil pada Tabel 8, dapat disimpulkan bahwa CEO *power* berpengaruh positif dan signifikan terhadap ROA ($0,085 \leq \alpha (0,1)$) pada masa pandemi COVID-19. Sedangkan, pada sebelum pandemi CEO *power* tidak berpengaruh terhadap ROA ($0,174 \geq \alpha (0,1)$). Selain itu, CEO *power* juga tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang diproksikan menggunakan *Tobin's Q*, baik pada sebelum maupun selama pandemi COVID-19 ($0,802; 0,750 \geq \alpha (0,1)$).

Selanjutnya, CEO *narcissism* yang diproksikan menggunakan ukuran foto pada laporan tahunan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (ROA dan *Tobin's Q*), baik pada sebelum pandemi maupun selama pandemi COVID-19. Hal ini dikarenakan nilai probabilitasnya sebesar $0,753; 0,901; 0,984; 0,975 \geq \alpha (0,1)$. Kemudian, untuk CEO *narcissism* yang diproksikan menggunakan jumlah kepemilikan *social media* juga tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (ROA dan *Tobin's Q*), baik pada sebelum pandemi maupun selama pandemi COVID-19. Hal ini dikarenakan nilai probabilitasnya sebesar $0,569; 0,879; 0,516; 0,371 \geq \alpha (0,1)$.

Variabel CEO *education* berpengaruh positif dan signifikan terhadap ROA ($0,058 \leq \alpha (0,1)$) pada sebelum pandemi COVID-19. Sedangkan, pada masa pandemi CEO *education* tidak berpengaruh terhadap ROA ($0,341 \geq \alpha (0,1)$). Selain itu, CEO *education* juga tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang diproksikan menggunakan *Tobin's Q*, baik pada sebelum maupun selama pandemi COVID-19 ($0,557; 0,705 \geq \alpha (0,1)$). Terakhir, variabel CEO *tenure* tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (ROA dan *Tobin's Q*), baik pada sebelum pandemi maupun selama pandemi COVID-19. Hal ini dikarenakan nilai probabilitasnya sebesar $0,664; 0,127; 0,914; 0,963 \geq \alpha (0,1)$.

Pembahasan

Pengaruh CEO *Power* terhadap Kinerja Perusahaan

Mengacu pada hasil regresi di atas, CEO *power* tidak berpengaruh terhadap ROA dan *Tobin's Q* pada sebelum pandemi. Selain itu, pada masa pandemi, CEO *power* juga tidak berpengaruh terhadap *Tobin's Q*. Hasil ini didukung oleh penelitian Brahmana et al. (2021); Erika et al. (2022); Firmansyah et al. (2019); Noval (2015); dan Pracihara (2016) yang menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh antara CEO *power* terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dikarenakan rendahnya kepemilikan saham CEO mengakibatkan CEO dipandang sebagai pemilik saham minoritas lainnya oleh investor. Selain itu, kepemilikan saham yang rendah mengakibatkan CEO belum merasa memiliki perusahaan dan kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sedangkan, pada masa pandemi COVID-19, CEO *power* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diproksikan oleh ROA. Hasil ini didukung oleh penelitian Alifah & Harto (2021); Hamidlal & Harymawan (2021); Sudana & Dwiputri (2018); Vo & Nguyen (2014) yang menyatakan bahwa CEO *power* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Salah satu faktor yang mengakibatkan ini terjadi adalah karena wabah COVID-19 yang mengejutkan para pemangku kepentingan perusahaan. Sehingga, CEO yang memiliki saham pada perusahaan akan berjuang untuk meminimalisir risiko yang mungkin dihadapi oleh perusahaan serta menerapkan strategi yang dapat membantu perusahaannya agar tetap berlanjut.

Pengaruh CEO *Narcissism* terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil regresi menunjukkan bahwa kinerja perusahaan (ROA dan *Tobin's Q*) tidak dipengaruhi oleh CEO *narcissism* (ukuran foto laporan tahunan dan *social media*), baik pada periode sebelum pandemi maupun selama pandemi COVID-19. Hasil ini didukung oleh penelitian lain yang menemukan hasil yang sama (Kusiyah et al., 2022; Meilani et al., 2022; dan Muttiarni et al., 2022). Ini dikarenakan narsisme CEO tidak dapat digunakan sebagai alat ukur kinerja perusahaan. Sikap narsisme CEO tidak berhubungan langsung dengan kinerja perusahaan dan hanya berpengaruh terhadap motivasi karyawan dalam bekerja (Muttiarni et al., 2022). Sedangkan, kinerja perusahaan dapat terlihat pada laporan keuangan perusahaan. Selain itu, guna mencapai tujuan perusahaan, diperlukan strategi dan keputusan yang mengacu pada kinerja perusahaan di periode sebelumnya, bukan berdasarkan narsisme CEO.

Pengaruh CEO *Education* terhadap Kinerja Perusahaan

Berdasarkan hasil regresi, CEO *education* berpengaruh terhadap ROA pada sebelum pandemi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitiannya Tullah (2017); Gamal & Purwoko (2017); King et al. (2016); Saidu (2019); Setiawan & Gestanti (2018). Hasil ini didukung oleh King et al. (2016) yang menjelaskan bahwa pendidikan MM/MBA dapat membekali CEO dengan pengetahuan yang lebih relevan agar lebih mampu mengelola perusahaan agar dapat meningkatkan ROA (Tseng & Jian, 2016). Namun, CEO *education* tidak berpengaruh terhadap ROA pada masa pandemi dan *Tobin's Q* pada sebelum dan selama pandemi. Hasil ini didukung oleh penelitian Ahmad et al. (2022); Erlim & Juliana (2017); Fujianti (2018); Ilham (2018) yang juga mendapatkan hasil bahwa pendidikan CEO tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dapat diakibatkan oleh pandemi COVID-19 yang mengakibatkan CEO tidak siap dalam menghadapi risiko yang timbul. Sehingga, apapun latar belakang pendidikan CEO yang sedang menjabat tidak akan menentukan naik atau turunnya kinerja perusahaan.

Pengaruh CEO *Tenure* terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil regresi menunjukkan bahwa kinerja perusahaan (ROA dan *Tobin's Q*) tidak dipengaruhi oleh CEO *tenure*, baik pada periode sebelum pandemi maupun selama pandemi COVID-19. Hasil ini didukung oleh penelitian lain yang menemukan hasil yang sama Ahmad et al. (2022); Aprilia et al. (2020); Karinda et al. (2022); Kartikaningdyah & Putri (2017); dan Kusumasari (2018). Ini dikarenakan CEO yang menjabat dalam waktu yang lama akan merasa nyaman dalam posisinya (Ahmad et al., 2022) sehingga enggan untuk menerapkan strategi baru (Kusumasari, 2018) dan enggan untuk mengambil risiko (Luo et al., 2013). Selain itu, tanggung jawab dan kedudukan CEO tetap sama berapapun lama masa jabatannya. Sehingga, tidak ada jaminan bahwa masa jabatan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakter CEO terhadap kinerja perusahaan. Pada sebelum pandemi, hasil menunjukkan bahwa kinerja perusahaan tidak dipengaruhi oleh CEO *power*, CEO *narcissism*, dan CEO *tenure*. Namun, dipengaruhi oleh CEO *education*. Sedangkan, pada masa pandemi kinerja perusahaan dipengaruhi oleh CEO *power*, namun tidak dipengaruhi oleh CEO *narcissism*, CEO *education*, dan CEO *tenure*.

Penelitian ini berkontribusi dalam menambah literatur mengenai pengaruh CEO *characteristics* terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan penelitian ini, terbukti bahwa kepemilikan saham dan latar belakang pendidikan CEO merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga memberikan informasi tambahan untuk investor agar dapat mempertimbangkan karakteristik CEO yang menjabat sebelum memutuskan untuk berinvestasi pada suatu perusahaan.

Penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan di mana sampel yang digunakan hanya sektor keuangan saja dan penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu 3 tahun saja. Oleh sebab itu, penelitian di masa mendatang bisa menggunakan sampel pada sektor lain atau menambah sektor penelitian serta menambah periode penelitian. Selain itu, penelitian berikutnya juga bisa menggunakan ROE dan ROI sebagai indikator kinerja perusahaan serta menggunakan karakteristik CEO lainnya seperti CEO *duality*, CEO *gender*, CEO *nationality*, maupun CEO *age* sebagai variabel bebas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, G. N., Prasetyo, M. R. P., Buchdadi, A. D., Suherman, Widyastuti, U., & Kurniawati, H. (2022). The Effect of CEO Characteristics on Firm Performance of Food and Beverage Companies in Indonesia, Malaysia and Singapore. *Quality - Access to Success*, 23(186), 111–122. <https://doi.org/10.47750/QAS/23.186.15>
- 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, 106–117. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.005>
- Alifah, S., & Harto, P. (2021). The Effect of CEO Power on Firm Performance Moderated by Corporate Social Responsibility (CSR) Disclosure (Empirical Evidence in Manufacturing Companies Listed on Indonesia Stock Exchange (IDX) For Period 2018-2020). *Diponegoro Journal of Accounting*, 11(1), 1–15. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/accounting/article/view/33078>
- 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. <https://doi.org/10.28932/jam.v12i2.2800>
- Brahmana, R. K., You, H.-W., & Yong, X.-R. (2021). Divestiture strategy, CEO power and firm performance. *Management Research Review*, 44(3), 418–436. <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2020-0196>
- Chasanah, A. N. (2018). Pengaruh Rasio Likuiditas, Profitabilitas, Struktur Modal dan Ukuran Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2015-2017. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 39–47. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v3i1.2287>
- Chou, Y.-Y., & Chan, M.-L. (2018). The Impact of CEO Characteristics on Real Earnings Management: Evidence from the US Banking Industry. *Journal of Applied Finance & Banking*, 8(2), 17–44. https://ideas.repec.org/a/spt/apfiba/v8y2018i2f8_2_2.html
- Christian, P. G., & Sulistiawan, D. (2022). When Narcissus Became a CEO: CEO Narcissism and Its Effect on Earnings Management. *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, 9(2), 135–148. <https://doi.org/10.24815/JDAB.V9I2.24947>
- Destriana, N. (2015). Pengaruh Debt to Equity Ratio, Dividen, and Faktor Non Keuangan Terhadap Agency Cost. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 17(2), 125–133. <https://doi.org/10.34208/jba.v17i2.23>
- Dzahabiyya, J., Jhoansyah, D., & Danial, R. D. M. (2020). Analisis Nilai Perusahaan Dengan Model Rasio Tobin's Q. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan Dewantara*, 3(1), 46–55. <https://doi.org/10.26533/jad.v3i1.520>
- Erika, N., Ulupui, I. G. K. A., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, dan Modal Intelektual terhadap Kinerja Perusahaan pada saat Pandemi Covid-19 dengan Struktur Modal sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Akuntansi, Perpajakan, Dan Auditing*, 3(3), 588–607. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/japa/article/view/31408>
- Erlim, K. Wi., & Juliana, R. (2017). Pengaruh Tingkat Edukasi Dan Spesialisasi Pendidikan Ceo Terhadap Performa Perusahaan Di Indonesia. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 16(2),

- 133–212. <https://doi.org/10.28932/jmm.v16i2.388>
- Ernestine, I. E., & Setyaningrum, D. (2019). CEO Characteristics and Firm Performance; Empirical Studies from ASEAN Countries. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 101. <https://doi.org/10.2991/iconies-18.2019.81>
- Febrianto, A. (2016). Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Metode Pendekatan Balanced Scorecard (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Lohjinawe Rembang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(3), 88–107. <https://doi.org/10.14710/jiab.2016.12096>
- Firmansyah, A., Jadi, P. H., & Sukarno, R. S. (2019). Bagaimana Respon Investor Terhadap Kepemilikan Saham Oleh CEO? *Jurnal Online Insan Akuntan*, 4(1), 15–28. https://www.researchgate.net/publication/352464950_Bagaimana_Respon_Investor_Terhadap_Kepemilikan_Saham_Oleh_CEO
- Fujianti, L. (2018). Top Management Characteristics and Company Performance: An Empirical Anslysis on Public Companies Listed in The Indonesian Stock Exchange. *European Research Studies Journal*, 21(2), 62–76. <https://doi.org/10.35808/ersj/985>
- Gamal, A., & Purwoko, B. (2017). Pengaruh Manajerial Dan Pendanaan Terhadap Profitabilitas Pada Perusahan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2015. *Journal Economics and Sustainable Development*, 2(02), 26–36. <https://doi.org/10.54980/esd.v2i2.54>
- Hamidlal, K. E., & Harymawan, I. (2021). Relationship between CEO Power and Firm Value: Evidence from Indonesian Non-Financial Companies. *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, 8(1), 15–26. <https://doi.org/10.24815/jdab.v8i1.17942>
- Ilham, M. (2018). Pengaruh Dimensi Karakteristik Chief Executive Officer (CEO) dan Good Corporate Governance (GCG) terhadap Kinerja Keuangan (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 6(2). <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/4862>
- Karinda, D. N., Suranto, F., Rinaningsih, & Farhana, S. (2022). Karakteristik Dewan dan Kinerja Keuangan Perusahaan di Indonesia. *Journal of Accounting & Management Innovation*, 6(1), 96–121. <https://ejournal-medan.uph.edu/index.php/jam/article/view/523>
- Kartikaningdyah, E., & Putri, R. N. (2017). Pengaruh Tax Avoidance dan Board Diversity terhadap Kinerja Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 2(2), 114–122. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1306130>
- King, T., Srivastav, A., & Jonathan, W. (2016). What’s in an education? Implications of CEO education for bank performance. *Journal of Corporate Finance*, 37, 287–308. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2016.01>
- Kusiyah, Kalbuana, N., & Rusdiyanto. (2022). Pengaruh Narsisme CEO Dan Arus Kas Bebas Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 5(1), 36–45. <https://doi.org/10.34128/jra.v5i1.127>
- Kusumasari, L. (2018). Functions, Age, Education, Tenure of CEO, and Employee Commitment Toward Firm Performance. *The 2018 International Conference of Organizational Innovation*, 64–73. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3361>
- Luo, X., Kanuri, V. K., & Andrews, M. (2013). How Does CEO Tenure Matter? The Mediating Role of Firm-Employee and Firm-Customer Relationship. *Strategic Management Journal*, 35(4), 492–511. <https://doi.org/10.1002/smj.2112>
- Meilani, S. E. R., Puspitosari, I., Pramesti, W., Pertiwi, I. F. P. P., & Wiyadi. (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>
- Meylinda, Darwis, D., & Suaidah. (2022). Pengukuran Kinerja Laporan Keuangan

- Menggunakan Analisis Rasio Profitabilitas pada Perusahaan Go Public. *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi Akuntansi (JIMASIA)*, 2(1), 19–27. <https://doi.org/10.33365/jimasia.v2i1.1875>
- Muttiarni, Mira, Putri, L. N., Nurmagirah, Indrayani, S., & Andi. (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>
- Nadyayani, D. A. D., & Suarjaya, A. A. G. (2021). The Effect of Profitability on Stock Return. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(1), 695–703. <https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2021/01/ZZZC21501695703.pdf>
- Noval, M. (2015). Pengaruh CEO Power Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Peran Komisaris Independen Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 6(2), 88–107. <http://jurnal.stietotalwin.ac.id/index.php/jimat/article/view/104>
- Pracihara, S. M. (2016). Pengaruh Kebijakan Hutang, Kepemilikan Manajerial, Kebijakan Dividen, dan Ukuran Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan (Studi pada Sektor Pertambangan yang Terdaftar di BEI Periode 2011-2014). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 1–10. <https://doi.org/10.26740/jim.v4n2>
- Priatna, H. (2016). Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Rasio Profitabilitas. *AKURAT: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 7(2), 44–53. <http://ejournal.unibba.ac.id/index.php/AKURAT>
- Rahayu, G., Halim, E. H., & Kamaliah. (2022). Moderasi Pertumbuhan Perusahaan Diantara Pengaruh Manajemen Modal Kerja terhadap Profitabilitas pada Perusahaan Terindeks LQ45 di Bursa Efek Indonesia. *E-QIEN: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(4), 683–693. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1338>
- Rusydi, M. (2021). The Impact of CEO Narcissism Behavior on Firm Performance through Earnings Management. *ATESTASI: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(1), 53–60. <https://doi.org/10.33096/atestasi.v4i1.645>
- Saidu, S. (2019). CEO Characteristics and Firm Performance: Focus on Origin, Education and Ownership. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(29). <https://doi.org/10.1186/s40497-019-0153-7>
- Saputra, R. R., Ahmad, G. N., & Kurnianti, D. (2023). Pengaruh Board Gender Diversity, Board Independence, CEO Duality dan CEO Tenure terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Periode 2016-2020. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, 3(1), 54–69. <https://doi.org/10.53067/ijebef.v3i1.86>
- Sari, I. K., Fuadah, L. L., & Yusnaini. (2022). CEO Narcissism, Company Value and Earnings Management in Industrial Sector of Indonesia. *Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies*, 8(4), 334–357. <https://doi.org/10.32602/jafas.2022.040>
- Setiawan, R., & Gestanti, L. (2018). CEO Education, Karakteristik Perusahaan Dan Kinerja Perusahaan. *MAGISTRA Jurnal Ilmu Manajemen (Online)*, 2(2), 101–109. <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/mgs/article/view/678>
- Sintyana, I. P. H., & Artini, L. G. S. (2019). Pengaruh Profitabilitas, Struktur Modal, Ukuran Perusahaan, dan Kebijakan Dividen terhadap Nilai Perusahaan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(2), 7717–7745. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p7>
- Sudana, I. M., & Dwiputri, E. (2018). Karakteristik CEO dan Kinerja Perusahaan Non-Keuangan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 5(3), 299–314. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v5i3.169>
- Susiowati, Sohib, & Ali, M. (2020). The Influence of Profitability and Activity on Financial Performance in Mining Companies Registered in Indonesia Stock Exchange. *Assets : Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi Keuangan Dan Pajak*, 4(2), 83–88.

- <https://doi.org/10.30741/assets.v4i2.571>
- Tien, C., Chen, C.-N., & Chuang, C.-M. (2013). A study of CEO power, pay structure, and Firm performance. *Journal of Management & Organization*, 19(04), 424–453. <https://doi.org/10.1017/jmo.2013.30>
- 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. <https://doi.org/10.30659/ekobis.21.2.72-83>
- Tseng, C.-Y., & Jian, J.-Y. (2016). Board Members' Educational Backgrounds and Branding Success in Taiwanese Firms. *Asia Pacific Management Review*, 21(2), 111–124. <https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2016.01.002>
- Tullah, N. A. J. (2017). Pengaruh Gender dan Latar Belakang Pendidikan CEO terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Go Public yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi AKUNESA*, 6(1), 1–20. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-akuntansi/article/view/23877>
- Uppal, N. (2020). CEO narcissism, CEO duality, TMT agreeableness and firm performance An empirical investigation in auto industry in India. *European Business Review*, 32(4), 573–590. <https://doi.org/10.1108/EBR-06-2019-0121>
- Vo, D. H., & Nguyen, T. M. (2014). The Impact of Corporate Governance on Firm Performance: Empirical Study in Vietnam. *International Journal of Economics and Finance*, 6(6), 1–13. <https://doi.org/10.5539/ijef.v6n6p1>
- Zainol, Z. (2020). CEO Narcissism and CSR Reporting in Malaysian Public Listed Companies. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 12(4), 246–251. <http://gbmrjournal.com/pdf/v12n4/V12N4-23.pdf>
- Zhou, B., Dutta, S., & Zhu, P. (2020). CEO tenure and mergers and acquisitions. *Finance Research Letters*, 34, 101277. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2019.08.025>