

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. Sebuah perusahaan memiliki tanggung jawab dalam menyusun perencanaan mengenai cara meningkatkan nilai perusahaan untuk dapat tetap dipercaya dan diminati oleh para investor (Indasari & Yadnyana, 2018).

Untuk mengetahui nilai perusahaan tentunya harus diukur, 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*. Berdasarkan rilis resmi dari *The Asian Banker*, terpilihnya Suprajarto tak lepas dari kepemimpinan yang kuat dan berkelanjutan baik level nasional maupun regional asia pasifik. Bapak Suprajarto dinilai dari kemampuannya membangun BRI lebih pesat selama 3 tahun terakhir. Selain menerima penghargaan tersebut, majalah ekonomi terkemuka ini juga menobatkan BRI sebagai *The Best Managed Bank in Indonesia* yang didasarkan dari *financial performance*, mengukur visi dan strategi, survei dari staf, customer, investor, dan industri, serta dari mempelajari manajemen tim yang divalidasi oleh para ahli. Hal ini tak lepas dari kepemimpinan Suprajarto yang membuat BRI kian berkinerja cemerlang. Sampai dengan saat ini kinerja Bank BRI selalu tumbuh dengan torehan laba tertinggi selama 14 tahun berturut-turut. Penghargaan yang didapatkan oleh PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk 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. CEO harus melakukan keputusan strategis dalam menangani masalah lingkungan perusahaan (Triyani & Setyahuni, 2020). Hambrick & Mason (1984) melalui *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.

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 & Gaito (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. Peneliti akan melakukan sebuah penelitian yang berjudul Pengaruh Karakteristik CEO terhadap Nilai Perusahaan yang Terdaftar dalam Indeks LQ45 di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2020.

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Apakah umur CEO berpengaruh terhadap nilai perusahaan?
- 2) Apakah latar belakang pendidikan CEO berpengaruh terhadap nilai perusahaan?
- 3) Apakah masa jabatan CEO berpengaruh terhadap nilai perusahaan?

- 4) Apakah kompensasi CEO berpengaruh terhadap nilai perusahaan?
- 5) Apakah CEO asing berpengaruh terhadap nilai perusahaan?
- 6) Apakah gender CEO berpengaruh terhadap nilai perusahaan?
- 7) Apakah narsisme CEO berpengaruh terhadap nilai perusahaan?
- 8) Apakah kepemilikan saham CEO berpengaruh terhadap nilai perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan diatas maka tujuan yang harus dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh umur CEO terhadap nilai perusahaan.
- 2) Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh latar belakang pendidikan CEO terhadap nilai perusahaan.
- 3) Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh masa jabatan CEO terhadap nilai perusahaan.
- 4) Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh kompensasi CEO terhadap nilai perusahaan.
- 5) Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh CEO asing terhadap nilai perusahaan.
- 6) Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh gender CEO terhadap nilai perusahaan.
- 7) Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh narsisme CEO terhadap nilai perusahaan.
- 8) Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh kepemilikan saham CEO terhadap nilai perusahaan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan kegunaan bagi pihak- pihak pengguna yang berkepentingan yaitu :

1) Kegunaan Teoritis

Sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh umur CEO, latar belakang pendidikan CEO, masa jabatan CEO, kompensasi CEO, CEO asing, gender CEO, narsisme CEO, kepemilikan saham CEO terhadap nilai perusahaan pada perusahaan LQ45 di Bursa Efek Indonesia. Selain itu, manfaat yang didapatkan dalam penelitian ini yaitu peneliti juga dapat mengaplikasikan teori-teori yang telah didapatkan selama masa perkuliahan tentang nilai perusahaan.

2) Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini mampu memberikan kontribusi praktis bagi pembaca khususnya bagi peneliti selanjutnya, perusahaan, para investor dan pelaku pasar modal yang akan menanamkan modalnya pada perusahaan LQ45 di Bursa Efek Indonesia. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi untuk bahan pertimbangan oleh investor maupun *stakeholder* dalam pengambilan keputusan investasi yang akan dilakukan dalam memilih perusahaan yang mempunyai nilai perusahaan yang tinggi.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 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. Jika kita ingin menjelaskan mengapa perusahaan melakukan hal-hal yang perusahaan lakukan, atau mengapa perusahaan melakukan cara yang mereka lakukan, kita harus mempelajari karakteristik TMT perusahaan tersebut. Teori ini menganggap konsep manajemen puncak sebagai pembuat keputusan strategis yang utama di dalam organisasi. Keputusan strategis yang dibuat pemimpin memiliki dampak secara langsung terhadap *outcomes* organisasi. Karena para eksekutif yang memiliki tanggung jawab atas organisasi secara keseluruhan, maka karakteristik mereka, apa yang mereka lakukan dan bagaimana mereka melakukannya, secara khusus mempengaruhi *outcomes* organisasi (Finkelstein & Hambrick, 1996).

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).

Di dalam *teori upper echelons*, mereka fokus pada karakteristik pemimpin sebagai filter antara dinamika situasi lingkungan dan pilihan strategi. Pemimpin memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan strategis dan alokasi sumber daya. Hambrick & Mason (1984) melalui *upper echelon theory*, menyatakan bahwa strategi yang dipilih pemimpin merupakan refleksi atau cerminan dari nilai-nilai dan kognitif mereka. Teori ini juga menunjukkan bahwa usia, pengalaman, pendidikan, latar belakang sosial, kondisi ekonomi dan karakteristik kelompok dimana dia berada, merupakan filter pada saat mereka mencerna, menganalisis dan mencoba memahami anatomi permasalahan. Hal tersebut menentukan kemampuan mereka menafsirkan situasi yang kompleks dan dengan cara apa situasi tersebut harus dikelola. Pentingnya karakteristik pemimpin dalam perusahaan merupakan variabel yang sangat berpengaruh dalam bagaimana cara pemimpin mengidentifikasi dan mempersepsikan anatomi krisis yang akan atau sedang berlangsung dan bagaimana cara mereka meresponnya dengan pilihan-pilihan strategis yang sesuai dengan karakteristik mereka pula, dengan demikian mempelajari karakteristik manajemen sangat penting karena akan menentukan kinerja perusahaan dimana salah satunya akan berdampak pada nilai perusahaan (Tulung & Ramdani, 2016).

2.1.2 Teori Sinyal

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. Pihak

penerima kemudian akan menyesuaikan perilakunya sesuai dengan pemahamannya terhadap sinyal tersebut. Pengukuran kinerja perusahaan dapat dijelaskan dengan teori sinyal.

Teori sinyal mengemukakan tentang bagaimana seharusnya sebuah perusahaan memberikan sinyal kepada pengguna laporan keuangan. Sinyal ini berupa informasi mengenai apa yang sudah dilakukan oleh manajemen untuk merealisasikan keinginan pemilik. Sinyal dapat berupa promosi atau informasi lain yang menyatakan bahwa perusahaan tersebut lebih baik daripada perusahaan lain (Gustian, 2017). Akan tetapi, menurut Brigham & Houston (2014), *signalling theory* merupakan suatu perilaku manajemen perusahaan dalam memberi petunjuk untuk investor terkait pandangan manajemen pada prospek perusahaan untuk masa mendatang.

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. Investor akan memperoleh keyakinan bahwa investasi mereka dalam perusahaan akan mendapatkan return yang baik, sehingga pasar menilai

perusahaan dengan nilai tinggi yang tercermin dalam harga pasar saham perusahaan. Informasi ini seharusnya dianggap berita baik (*good news*) dan memiliki *information content* bagi investor dan akan berpengaruh terhadap nilai perusahaan (Dewi & Dewi, 2016).

2.1.3 Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan sama dengan nilai saham (jumlah lembar saham dikalikan dengan nilai pasar per lembar) ditambah dengan nilai pasar utangnya. Akan tetapi, bila besarnya nilai utang dipegang konstan, maka setiap peningkatan nilai saham dengan sendirinya akan meningkatkan nilai perusahaan. Dalam hal ini peningkatan nilai perusahaan identik dengan peningkatan harga saham (Purnaya, 2016).

Nilai perusahaan yang *go public* (perusahaan terbuka) tercermin pada harga pasar saham perusahaan, sedangkan nilai perusahaan yang belum *go public* (perusahaan tertutup) tercermin ketika perusahaan akan dijual. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai perusahaan adalah tingkat pencapaian suatu perusahaan mengenai berhasil tidaknya dalam mencapai tujuan yang dapat dilihat dari harga saham perusahaan (Wijaya, 2017).

Nilai perusahaan menjadi salah satu indikator yang dilihat oleh investor, apabila nilai perusahaan meningkat artinya perusahaan tersebut telah menggambarkan hasil kerjanya selama ini dalam mencapai tujuan perusahaan, dimana tujuan perusahaan adalah untuk memaksimalkan kesejahteraan pemangku kepentingan (Noviana & Nellyana, 2017). Peningkatan yang dialami oleh perusahaan bergantung pada cara pengambilan keputusan yang ditentukan oleh perusahaan. Keputusan yang

baik akan memberikan peningkatan nilai perusahaan, begitu juga sebaliknya. Jika harga saham meningkat artinya perusahaan memiliki nilai yang baik, sedangkan jika harga saham menurun artinya perusahaan memiliki nilai yang kurang baik (Oktarina, 2018).

Terdapat beberapa konsep nilai suatu perusahaan menurut Christiawan & Tarigan (2007) antara lain:

- 1) Nilai nominal yaitu nilai yang tercantum secara formal dalam anggaran dasar perseroan, disebutkan secara eksplisit dalam neraca perusahaan dan juga di tulis jelas dalam surat saham kolektif.
- 2) Nilai pasar, sering disebut kurs adalah harga yang terjadi dari proses tawar menawar di pasar saham. Nilai ini hanya bisa di tentukan jika saham perusahaan di jual di pasar saham.
- 3) Nilai intrinsik merupakan nilai yang mengacu pada perkiraan nilai rill suatu perusahaan. Nilai perusahaan dalam konsep nilai intrinsik ini bukan sekedar harga dari sekumpulan aset, melainkan nilai perusahaan sebagai entitas bisnis yang memiliki kemampuan menghasilkan keuntungan di kemudian hari .
- 4) Nilai buku adalah nilai perusahaan yang di hitung dengan dasar konsep akuntansi.
- 5) Nilai likuidasi adalah nilai jual seluruh aset perusahaan setelah di kurangi semua kewajiban yang harus dipenuhi. Nilai sisa itu merupakan bagian para pemegang saham. Nilai likuidasi bisa di hitung berdasarkan neraca performa yang di siapkan ketika perusahaan akan likuidasi.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan menurut

Hermuningsih & Wardani (2009) yaitu:

- 1) *Insider ownership* merupakan persentase saham yang dimiliki oleh insider, seperti manajer atau direktur.
- 2) Kebijakan hutang merupakan keputusan penggunaan hutang dengan mempertimbangkan biaya tetap yang muncul dari hutang berupa bunga, yang akan menyebabkan semakin meningkatnya leverage keuangan dan semakin tidak pastinya tingkat pengembalian bagi para pemegang saham biasa.
- 3) Kebijakan deviden merupakan kebijakan yang dikaitkan dengan penentuan apakah laba yang diperoleh perusahaan akan dibagikan kepada para pemegang saham sebagai deviden atau ditahan dalam bentuk laba ditahan.

Dalam penelitian ini, rasio yang digunakan untuk mengukur nilai perusahaan yaitu rasio Tobin's Q. Tobin's Q atau biasa juga disebut Q ratio atau Q Teori diperkenalkan pertama kali oleh James Tobin pada tahun 1969. James Tobin adalah ekonom Amerika yang berhasil meraih nobel di bidang ekonomi dengan mengajukan hipotesis bahwa nilai pasar suatu perusahaan seharusnya sama dengan biaya penggantian aktiva perusahaan tersebut sehingga menciptakan keadaan ekuilibrium (Riza, 2018).

Alasan digunakannya rasio ini 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). Nilai Tobin's Q dihasilkan dari penjumlahan nilai pasar saham (*market value of all outstanding stock*) dan nilai pasar hutang (*market value of all debt*) dibandingkan dengan nilai seluruh modal yang ditempatkan dalam aktiva produksi (*replacement value of all production capacity*), maka Tobin's Q dapat digunakan untuk mengukur kinerja perusahaan, yaitu dari sisi potensi nilai pasar suatu perusahaan.

2.1.4 CEO (*Chief Executive Officer*)

Chief Executive Officer (CEO) adalah pimpinan tertinggi dalam manajemen suatu perusahaan yang bertanggung jawab secara penuh terhadap perusahaan secara keseluruhan. CEO atau di Indonesia sering disebut sebagai direktur utama merupakan seseorang yang memegang jabatan tertinggi dalam kegiatan operasional perusahaan, bertanggung jawab terhadap rencana dan keputusan strategis serta sebagai penghubung antara pihak internal dan eksternal (Sudana & Aristina, 2017).

Di Indonesia pengaturan terhadap direktur (CEO) terdapat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas (2007). Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas (2007) Bab VII mengatur fungsi, wewenang dan tanggung jawab direksi. Tugas dari seorang CEO adalah memimpin perusahaan, memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian, menyetujui anggaran tahunan perusahaan dan menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan. Adapun tanggung jawab CEO adalah untuk menentukan tujuan organisasi, menetapkan strategi dalam mencapai tujuan perusahaan, pengawasan jalannya

perusahaan serta mengambil keputusan yang dapat memenuhi seluruh organisasi. Tanggung jawab yang paling penting bagi CEO adalah mengkomunikasikan visi bersama untuk organisasi, serta membentuk budaya perusahaan dan menjaga semangat kewirausahaan yang dapat membantu perusahaan menyeimbangi dalam sebuah perubahan yang cepat (Sholikhah, 2018).

Selain itu, menurut Sudana & Aristina (2017), CEO memiliki peranan yang dapat diklasifikasikan ke dalam tiga jenis, yaitu:

1) Peranan Interpersonal

Seorang CEO melaksanakan sejumlah *ceremony* rutin yang bersifat resmi dan sosial. Hal ini penting untuk memperkenalkan perusahaan pada orang luar. Sebagai seorang pemimpin, CEO memiliki tanggung jawab untuk menetapkan staff organisasi serta melatih dan memotivasi bawahannya.

2) Peranan Informational

Sebagai penyebar informasi, CEO meneruskan banyak informasi yang diterima kepada orang luar dan dalam.

3) Peranan Pengambil Keputusan

CEO melakukan tugas strategis untuk memulai proyek untuk mengambil keuntungan dari peluang yang ada.

Meskipun CEO memiliki wewenang dan tanggung jawab penuh terhadap perusahaan, kekuasaan tertinggi tetap berada di tangan RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham). Segala bentuk yang berkaitan dengan perubahan anggaran dasar perusahaan, termasuk perubahan dalam kepengurusan perusahaan harus diputuskan melalui RUPS. RUPS mempunyai wewenang

yang tidak diberikan kepada direksi maupun dewan komisaris (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, 2007).

2.1.5 Umur CEO

Umur dapat digunakan sebagai alternatif untuk sifat yang berbeda dan tingkat perkembangan kognitif. Dimana pengambilan keputusan dapat dipengaruhi oleh umur CEO (Naseem *et al.*, 2019). Pada usia 40 tahun, orang telah mencapai titik karir yang dianggap paling stabil karena mereka tidak lagi harus menghadapi tingkat persaingan yang besar sebagaimana saat mereka berumur 25-30 tahun. Saat seseorang berada dalam kisaran usia 25-30 tahun, ia sedang sibuk untuk meraih apa yang menjadi obsesi karirnya dan sibuk mencari tempat dan bidang karir terbaik yang bisa ia usahakan. Hal ini berbeda dengan mereka yang ada pada usia 40 yang biasanya sudah merasa nyaman dengan pekerjaannya atau *settled* dengan karirnya (Putri *et al.*, 2014)

Manajer muda lebih cenderung untuk melakukan strategi berisiko dan perusahaan dengan manajer muda akan mengalami pertumbuhan lebih tinggi daripada rekan-rekan mereka dengan manajer yang lebih tua (Hambrick & Mason, 1984). Hal ini dapat dipahami karena manajer yang lebih tua cenderung lebih menolak risiko dan mungkin berada pada posisi dimana mereka memilih keamanan finansial dan karir yang lebih penting. Jika CEO memiliki usia muda, lebih memilih untuk memanfaatkan lebih banyak utang, sedangkan jika memiliki usia yang lebih tua cenderung memiliki lebih sedikit utang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa CEO yang memiliki usia muda tidak takut untuk membuat keputusan pembiayaan dan lebih berani untuk

mengambil risiko. Dapat dikatakan, dengan CEO perusahaan berumur muda, perusahaan akan memiliki gagasan-gagasan baru yang dapat membantu perusahaan untuk berkembang, sehingga menarik minat investor untuk menanamkan modal di perusahaan (Putri & Herawaty, 2019).

2.1.6 Latar Belakang Pendidikan CEO

Latar belakang pendidikan merupakan pengalaman seseorang yang telah diperoleh dari suatu program pembelajaran. Latar belakang pendidikan setiap anggota tim manajemen puncak berpengaruh pada pengetahuan mereka. Meski tidak wajib bagi seseorang yang akan memasuki dunia bisnis memiliki latar belakang pendidikan bisnis, alangkah baiknya jika anggota tim memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi. 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. Pada akhirnya akan mempengaruhi nilai perusahaan (Saerang *et al.*, 2018).

Tingkat edukasi CEO bisa dinilai dari 2 (dua) indikator, yaitu jenjang pendidikan dan kualitas pendidikan. Jenjang pendidikan dilihat dari seberapa tinggi pencapaian seorang CEO (*Undergraduate, Master, PhD*). Jenjang pendidikan *Undergraduate* (S1) memberikan pelatihan dasar bagi CEO untuk membantu mengembangkan skill yang ia miliki. Jenjang pendidikan *Master* (S2) merepresentasikan suatu tingkat manajemen dan pengetahuan yang didapat dari program *Master*. Jenjang pendidikan *PhD* (S3) menunjukkan tingkat keahlian teknis yang didapat dari gelar doktor. Kualitas pendidikan dilihat dari peringkat institusi pendidikan CEO tersebut, sebagai contoh CEO

yang lulus dengan gelar *Master* dari top-20 institusi pendidikan di Amerika Serikat memberikan performa yang lebih superior dibandingkan CEO yang lulus dengan gelar *Master* dari institusi pendidikan yang tidak termasuk dalam top-20 di Amerika Serikat (King *et al.*, 2016).

Terdapat berbagai macam bidang ilmu pada pendidikan *Master*. Pendidikan *Master* yang sesuai untuk mengelola perusahaan salah satu yang utama adalah pendidikan *Master* di bidang bisnis. Pendidikan *Master* bisnis di Indonesia terdapat dua gelar utama yakni *Master of Business Administration* (MBA) dan *Magister Manajemen* (MM). Kedua gelar tersebut memiliki karakteristik yang mirip, yakni sama sama mempelajari bisnis sehingga berguna bagi CEO sebagai pengetahuan tambahan untuk meningkatkan kekayaan perusahaan. Terdapat sedikit perbedaan dalam kedua gelar tersebut. Gelar *Master of Business Administration* (MBA) cenderung dikeluarkan oleh perguruan tinggi dari luar negeri, sedangkan *Magister Manajemen* (MM) merupakan gelar yang dikeluarkan oleh perguruan tinggi dalam negeri (Indonesia) (Setiawan & Gestanti, 2018).

Bidang pendidikan yang ditempuh oleh CEO, yaitu pada bidang apa CEO menyelesaikan pendidikannya. Hal ini akan berpengaruh pada pola pikir dan acuan bagi CEO dalam menentukan kebijakan yang akan diambil. Dimana hal tersebut akan berpengaruh terhadap hasil kinerja perusahaan. Karena dalam pengambilan keputusan, CEO akan mempertimbangkan keuntungan dan risiko sesuai pengetahuan yang dimilikinya. Pertimbangan tersebut mempengaruhi keputusan yang akan diambil dan keputusan tersebut akan mempengaruhi nilai perusahaan (Astuti, 2017).

2.1.7 Masa Jabatan CEO

Masa jabatan adalah berapa lama seseorang menjabat di dalam suatu perusahaan dalam posisi tertentu yang sudah disetujui oleh pihak manajemen perusahaan. Masa jabatan yang menjadi salah satu karakteristik CEO dapat mempengaruhi keputusan yang diambil dan setiap tindakan yang diadopsi oleh perusahaan. Apabila masa jabatan CEO masih lama tentunya kebijakan atau tindakan yang diambil oleh CEO mempertimbangkan untuk melakukan proyek jangka panjang yang akan menghasilkan dalam waktu yang dapat diperkirakan tanpa harus mengabaikan kinerja jangka pendek. Sebaliknya, apabila masa jabatan CEO sudah akan berakhir dalam jangka pendek tentunya kebijakan dan tindakan yang diambil CEO memiliki kecenderungan untuk memaksimalkan pencapaian kinerja jangka pendek (Hidayati, 2017).

Terdapat perbedaan antara penetapan masa jabatan direksi pada Perseroan Terbatas berbeda dengan masa jabatan direksi yang ditetapkan di BUMN. Di Indonesia peraturan tentang masa jabatan diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara (2003). Peraturan tersebut antara lain:

- 1) Pasal 16 ayat 4: Masa jabatan anggota direksi ditetapkan 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan.

Berbeda dengan Perseroan pengaturan masa jabatan diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas (2007) tidak menetapkan jangka waktu jabatan direksi dan dewan komisaris. Pasal 94 ayat 1 s/d 3 dan Pasal 111 ayat 1 s/d 3 UUPT menyatakan bahwa:

- 1) Anggota dewan direksi dan anggota dewan komisaris diangkat oleh Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Kecuali untuk pertama kali pengangkatan anggota Dewan Komisaris dilakukan oleh pendiri dalam akta pendirian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf b.
- 2) Anggota dewan direksi dan dewan komisaris diangkat jangka waktu tertentu dan dapat diangkat kembali.
- 3) Anggaran dasar mengatur tata cara pengangkatan, penggantian dan pemberhentian anggota direksi dan dapat juga mengatur tentang tata cara pencalonan anggota direksi dan anggota dewan komisaris.

Semakin lama masa jabatan CEO menyebabkan kekakuan dalam struktur perusahaan dan semakin kecil untuk mempromosikan atau mengubah strategi lama. CEO yang masa jabatannya lama memiliki kualitas dan kinerja yang lebih baik karena tidak memerlukan waktu lama untuk memahami kondisi *intern* perusahaan dan melakukan rumusan strategi *ekstern* perusahaan dalam meningkatkan kualitas PKBL (Program Kemitraan dan Bina Lingkungan). Masa jabatan telah dipandang sebagai indikator penting dari kemampuan CEO untuk mengumpulkan dan memproses informasi tentang kondisi perubahan lingkungan (Kwalomine, 2017).

2.1.8 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. Pemberian kompensasi kepada CEO dapat mempengaruhi semangat kerja CEO, akibatnya kinerja CEO akan meningkat, sehingga nilai

perusahaan juga meningkat. Besarnya kompensasi tergantung bagaimana kinerja CEO tersebut dalam meningkatkan perusahaannya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap komisi yang diberikan kepada CEO mengandung tanggung jawab yang besar pada perusahaan khususnya para pemegang saham. Pihak perusahaan bahkan pihak luar akan melihat kinerja perusahaan seperti apa sehingga dapat ditentukan kompensasi CEO yang angkanya terbilang besar. Kinerja perusahaan yang meningkat dapat dilihat sebagai pertumbuhan perusahaan. Semakin kuatnya monitoring akan meningkatkan kinerja perusahaan, dengan meningkatnya kinerja perusahaan maka semakin bertambah pula kompensasi CEO (Widnyana & Widyawati, 2018).

2.1.9 CEO Asing

CEO berkewarganegaraan asing pada suatu perusahaan biasanya menjadi salah satu hal yang menarik bagi investor. Mengingat adanya perbedaan tingkat ekonomi, teknologi, budaya dan politik antara negara dari perusahaan dan investor asing, investor juga menilai dan mengharapkan bahwa CEO berkewarganegaraan asing tersebut bukan hanya memberikan modal yang besar, tetapi juga adanya transfer ilmu pengetahuan dan teknologi, serta budaya atau etos kerja yang baik pula terhadap perusahaan tersebut. Hal tersebutlah yang membuat citra perusahaan lebih baik di mata investor bila terdapat berkebangsaan asing di dalamnya, sehingga menjadi daya tarik tersendiri bagi investor (Kristina & Wiratmaja, 2018).

CEO berkewarganegaraan asing dianggap membawa opini dan perspektif yang beragam, bahasa, keyakinan, latar belakang keluarga dan pengalaman profesional yang berbeda antara satu negara dan negara lain. Dengan

pengalaman industri yang luas serta didukung dengan pencitraan yang mengatakan perusahaan dengan CEO berkewarganegaraan asing lebih profesional, kelebihan 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 (Kristina & Wiratmaja, 2018).

2.1.10 Gender CEO

Gender adalah status yang dibangun melalui sosial, budaya, psikologis berarti berdasarkan pada ciri-ciri pribadi (Fathonah, 2019). Gender digunakan dalam konteks sosial untuk menjelaskan karakteristik antara pria wanita maupun antara sifat-sifat feminim dan maskulin dalam masyarakat (Sholikhah, 2018). Dalam sebuah perusahaan, seorang CEO laki-laki ataupun perempuan memiliki tanggung jawab dalam membuat keputusan, yang akan memengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Secara fisik perbedaan laki-laki dan perempuan adalah laki laki memiliki fisik kuat sedangkan perempuan memiliki fisik yang lemah. Laki-laki dan perempuan memiliki beberapa perbedaan yang mendasar, yakni perempuan lebih cepat dewasa dari pada laki-laki, perempuan sudah dapat dikatakan dewasa sejak umur 19 tahun sedangkan laki-laki dikatakan dewasa saat mereka berusia 25 tahun. Terdapat beberapa perbedaan sifat mendasar antara perempuan dan laki-laki, yakni perempuan identik dengan sifat lemah lembut, konservatif, *risk adverse*, ini dikarenakan sikap perempuan lebih hati-hati dalam setiap menghadapi masalah, sikap hati-hati ini terjadi akibat *stereotype*. *Stereotype* di sini adalah menempatkan wanita sebagai makhluk lemah, makhluk yang perlu

dilindungi, jadi dengan adanya pelebelan tersebut membuat wanita menjadi lemah, kurang hati-hatian karena mereka merasa untuk dilindungi. Disisi lain, laki-laki identik dengan sikap tegas, lebih berani menanggung risiko yang akan dihadapi, memiliki fisik yang kuat dan lebih menyukai tantangan (Jannah, 2018).

Di Indonesia dalam aspek kepemimpinan organisasi/perusahaan, wanita memegang jabatan sebagai CEO lebih sedikit dibandingkan laki-laki. Hal ini dapat disebabkan karena terdapat anggapan bahwa kompetensi dari pria dianggap lebih baik daripada wanita. Akan tetapi, wanita juga mempunyai sikap hati-hati serta ketelitian yang tinggi sehingga condong untuk bersifat *risk adverse*. Sifat inilah yang menyebabkan wanita untuk tidak tergesa-gesa dalam pengambilan keputusan. Karena hal tersebut, kehadiran wanita sebagai CEO dapat mempermudah untuk mengambil langkah yang cermat dan bersifat *low risk* (Yogiswari & Badera, 2019).

Perusahaan akan bekerja secara efektif bila dewan direksi terdiri dari wanita dan sebaliknya perusahaan tanpa seorang wanita tidak dapat bekerja dengan baik. Wanita juga cenderung menghindari risiko terkait dengan pembiayaan perusahaan, sehingga rasio hutang perusahaan lebih rendah jika dibandingkan dengan dewan direksi tanpa keberadaan wanita. Keberadaan wanita membuat komposisi dewan direksi lebih baik dan mempengaruhi kinerja perusahaan (Harris, 2014).

2.1.11 Narsisme CEO

CEO *narcissism* merupakan narsisme seorang CEO yang terlalu percaya diri terhadap kemampuan yang dimilikinya.

Narsisme ini dapat menjadi atribut psikologis yang signifikan terkait dengan perilaku pengambilan keputusan CEO (Kim *et al.*, 2018). Menurut Emmons (1984) narsisme dapat diamati di hampir semua CEO yang ada pada perusahaan besar.

Narsisme CEO semakin menarik perhatian dalam literatur tentang proses pengambilan keputusan eksekutif (Tang *et al.*, 2018). Para CEO percaya bahwa mereka dapat dihargai dengan baik ketika mereka mempromosikan kegiatan CSR (*Corporate Social Responsibility*), karena CSR dengan sendirinya diinginkan secara sosial. Seperti yang telah disebutkan, CEO narsisme cenderung terus mencari peluang untuk menarik perhatian, kekaguman dan tepuk tangan, diistilahkan oleh Kernberg (1975) sebagai “pasokan narsisme” untuk menegaskan pandangan diri positif mereka yang meningkat. Mereka cenderung beralih ke inisiatif CSR untuk pasokan narsisme. Kegiatan CSR mungkin memberi CEO kesempatan untuk mendapatkan pujian dari pemangku kepentingan internal (misalnya, karyawan) dan eksternal (misalnya, media dan publik). Singkatnya, CEO narsisme melibatkan organisasi mereka dalam lebih banyak inisiatif CSR sebagai cara untuk meningkatkan perasaan superioritas moral mereka dan menarik perhatian dan pujian (Yook & Lee, 2020).

Indikator narsisme dikembangkan oleh Chatterjee & Hambrick (2007) yang didasarkan pada dua kriteria utama. Pertama, setiap indikator diperlukan untuk mencerminkan kemauan CEO. Untuk memenuhi syarat sebagai perwujudan kepribadian CEO, indikator harus sangat di bawah kendali CEO dan tidak digerakkan terutama oleh kekuatan kelembagaan

atau eksternal lainnya. Kedua, dan yang sangat penting, setiap indikator perlu mencerminkan satu atau lebih aspek kepribadian narsisistik.

Lima indikator kecenderungan narsisme yang dikembangkan oleh Chatterjee & Hambrick (2007) adalah sebagai berikut:

- 1) keunggulan foto profil CEO dalam laporan tahunan perusahaan;
- 2) keunggulan CEO dalam siaran pers perusahaan;
- 3) CEO menggunakan kata ganti orang pertama tunggal dalam wawancara;
- 4) kompensasi tunai CEO dibagi dengan kompensasi eksekutif tertinggi kedua di perusahaan;
- 5) kompensasi non-tunai CEO dibagi dengan kompensasi eksekutif tertinggi kedua di perusahaan.

2.1.12 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). Kepemilikan saham CEO sering dikaitkan sebagai upaya dalam peningkatan nilai perusahaan karena manajer selain sebagai manajemen sekaligus sebagai pemilik perusahaan akan merasakan langsung akibat dari keputusan yang diambilnya sehingga manajerial tidak akan melakukan tindakan yang hanya menguntungkan manajer. Kebijakan manajer yang memiliki saham perusahaan tentu akan berbeda dengan manajer yang murni sebagai manajer. Manajer yang sekaligus pemegang saham akan berusaha meningkatkan nilai perusahaan, karena dengan meningkatnya nilai perusahaan maka nilai kekayaannya sebagai pemegang saham akan

meningkat pula. Dengan kepemilikan saham CEO, seorang CEO yang sekaligus pemegang saham tidak ingin perusahaan mengalami kebangkrutan. Kebangkrutan usaha akan merugikan manajer karena kehilangan insentif dan pemegang saham akan kehilangan *return* bahkan dana yang diinvestasikan (Suastini *et al.*, 2016).

Kepemilikan saham oleh manajemen akan menurunkan permasalahan keagenan yaitu masalah yang timbul antara pemegang saham dengan manajemen, karena semakin banyak saham yang dimiliki oleh manajemen maka semakin kuat motivasinya untuk bekerja dalam meningkatkan nilai perusahaan. Dalam laporan keuangan keadaan ini ditunjukkan dengan besarnya persentase kepemilikan saham perusahaan oleh manajer, karena hal ini merupakan informasi penting bagi pengguna laporan keuangan sehingga informasi tersebut akan diungkapkan dalam catatan atas laporan keuangan. Peningkatan nilai perusahaan dapat tercapai apabila ada kerja sama antara manajemen perusahaan dengan pihak lain yang meliputi *shareholder* maupun *stakeholder* dalam membuat keputusan - keputusan keuangan dengan tujuan memaksimalkan modal kerja yang dimiliki. Kepemilikan saham manajerial akan membantu penyatuan kepentingan antara manajer dengan pemegang saham. Kepemilikan saham CEO akan mensejajarkan kepentingan manajemen dengan pemegang saham, sehingga CEO ikut merasakan secara langsung manfaat dari keputusan yang diambil dan ikut pula menanggung kerugian sebagai konsekuensi dari pengambilan keputusan yang salah. Sehingga permasalahan keagenan diasumsikan akan hilang apabila seorang manajer adalah juga sekaligus sebagai seorang pemilik. Argumen tersebut

mengindikasikan mengenai pentingnya kepemilikan saham CEO dalam struktur kepemilikan perusahaan (Jensen & Meckling, 1976).

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang dijadikan sebagai referensi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Azis *et al.* (2016) meneliti Dampak Strategi Diversifikasi dan Kompensasi Direksi sebagai Mekanisme Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Perusahaan. Variabel independen yang diteliti adalah kompensasi direksi dan strategi diversifikasi. Variabel dependen yang diteliti adalah kinerja perusahaan. Teknik analisis yang digunakan adalah data panel. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompensasi direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Hidayati (2017) meneliti 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 Indonesia (BEI) Tahun 2011-2014). Variabel independen yang diteliti adalah masa jabatan direktur utama, direksi asing, kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional, *administrative expense ratio* dan ukuran perusahaan. Variabel dependen yang diteliti adalah nilai perusahaan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa masa jabatan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Namun disisi lain, direksi asing dan kepemilikan manajerial berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan.

Iriannti (2017) meneliti Pengaruh Kepemilikan Institusional dan Kepemilikan Manajerial terhadap Nilai Perusahaan. Variabel independen yang diteliti adalah kepemilikan insitusional dan kepemilikan manajerial. Variabel dependen yang diteliti adalah nilai perusahaan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan, sedangkan kepemilikan manajerial berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan.

Kim (2018) meneliti *Is Narcissism Sustainable in CEO Leadership of State-Owned Enterprises?* Variabel independen yang diteliti adalah narsisme CEO dan masa jabatan CEO. Variabel dependen yang diteliti adalah kinerja perusahaan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa narsisme CEO berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, sedangkan masa jabatan CEO berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.

Kesaulya & Febriany (2018) meneliti Pengaruh Diversitas Kebangsaan *Board Of Director* dan Kepemilikan *Blockholders* terhadap Nilai Perusahaan: Studi pada Perusahaan Publik di Indonesia. Variabel independen yang diteliti adalah dewan direksi asing, dewan komisaris asing, dan CEO/CFO asing. Variabel dependen yang diteliti adalah nilai perusahaan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa CFO/CEO asing berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan.

Kristina & Wiratmaja (2018) meneliti Pengaruh *Board Diversity* dan *Intellectual Capital* pada Nilai Perusahaan. Variabel independen yang diteliti

adalah dewan komisaris berkewarganegaraan asing, dewan komisaris wanita, latar belakang pendidikan dewan komisaris, umur dewan komisaris dan proporsi dewan komisaris independen. Variabel dependen yang diteliti adalah nilai perusahaan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa keberadaan dewan komisaris berkewarganegaraan asing dan berpengaruh positif pada nilai perusahaan. Akan tetapi, keberadaan dewan komisaris wanita, latar belakang pendidikan dewan komisaris, umur dewan komisaris dan proporsi dewan komisaris independen berpengaruh negatif pada nilai perusahaan.

Widnyana & Widyawati (2018) meneliti Arsitektur Keuangan, Kompensasi Direksi dan Nilai Perusahaan di Indonesia. Variabel independen yang diteliti adalah struktur kepemilikan, struktur modal, tata kelola dan kompensasi direksi. Variabel dependen yang diteliti adalah nilai perusahaan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompensasi direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Ullah *et al.* (2019) meneliti *Do Gender Diversity and CEO Gender Enhance Firm's Value? Evidence from an Emerging Economy*. Variabel independen yang diteliti adalah gender CEO dan diversitas gender direksi. Variabel dependen yang diteliti adalah nilai perusahaan. Teknik analisis yang digunakan adalah data panel. Hasil penelitian ini menemukan bahwa gender CEO dan diversitas gender direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Saputra (2019) meneliti Pengaruh Diversitas Dewan Direksi terhadap Nilai Perusahaan. Variabel independen yang diteliti adalah dewan direksi wanita, usia dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi dan dewan direksi berkebangsaan asing. Variabel dependen yang diteliti adalah nilai perusahaan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa hasil variabel latar belakang pendidikan dewan direksi dan dewan direksi berkebangsaan asing berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan, sedangkan variabel dewan direksi wanita dan usia dewan direksi berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan.

Purba (2019) meneliti Pengaruh Kepemilikan Manajemen, Kepemilikan Institusional terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan LQ45 yang Terdaftar di BEI Periode 2015-2017. Variabel independen yang diteliti adalah kepemilikan manajemen dan kepemilikan institusional. Variabel dependen yang diteliti adalah nilai perusahaan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel kepemilikan manajemen berpengaruh terhadap nilai perusahaan dan variabel kepemilikan institusional tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Yogiswari & Badera (2019) meneliti Pengaruh *Board Diversity* pada Nilai Perusahaan dalam Perspektif *Corporate Governance*. Variabel independen yang diteliti adalah *gender diversity*, *nationality diversity*, latar belakang pendidikan dan proporsi *outside directors*. Variabel dependen yang diteliti adalah nilai perusahaan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa *gender diversity* dan

proporsi *outside directors* berpengaruh negatif pada nilai perusahaan sedangkan ada pengaruh positif antara *nationality diversity* dan latar belakang pendidikan dengan nilai perusahaan.

Temprano & Gaito (2020) meneliti *Types of Director, Board Diversity and Firm Performance*. Variabel independen yang diteliti adalah usia CEO, latar belakang pendidikan CEO, gender CEO dan CEO asing. Variabel dependen yang diteliti adalah kinerja perusahaan. Teknik analisis yang digunakan adalah data panel. Hasil penelitian ini menemukan bahwa usia CEO dan CEO asing berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Akan tetapi latar belakang pendidikan CEO dan gender CEO berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.

Putri (2020) meneliti Pengaruh *Board Directors Diversity* terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif *Corporate Governance*. Variabel independen yang diteliti adalah masa jabatan dewan direksi, usia dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi dan dewan direksi berkewarganegaraan asing. Variabel dependen yang diteliti adalah nilai perusahaan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa usia dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Akan tetapi masa jabatan dewan, direksi latar belakang pendidikan dewan direksi dan dewan direksi berkewarganegaraan asing berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan.

Yook & Lee (2020) meneliti *Chief Executive Officer Narcissism and Firm Value: The Mediating Role of Corporate Social Responsibility in the South Korean Context*. Variabel independen yang diteliti adalah narsisme

CEO, kinerja keuangan dan CSR. Variabel dependen yang diteliti adalah nilai perusahaan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa narsisme CEO berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Persamaan penelitian ini dengan tahun sebelumnya terdapat pada teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dan data panel. Dan persamaan lainnya variabel umur, latar belakang pendidikan, masa jabatan, kompensasi, CEO asing, gender, narsisme dan kepemilikan saham CEO. Perbedaan penelitian ini dengan tahun sebelumnya terdapat pada subjek penelitian. Penelitian sebelumnya ada yang menggunakan subjek dewan direksi dan dewan komisaris, sedangkan penelitian ini menggunakan CEO (*Chief Executive Officer*).

