

PENGARUH KARAKTERISTIK *CHIEF EXECUTIVE OFFICER* (CEO) TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN

Robert Jao¹
Anthony Holly²
Ana Mardiana³
Mario Oktavianus⁴

^{1,2,3,4}Universitas Atma Jaya Makassar; Surel: jaorobert1808@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of Chief Executive Officer (CEO) characteristics on firm performance. This study uses an upper-echelon theory. The population in this study were manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) during the 2021-2023 period. A total of 290 samples were generated using the purposive sampling method in this study. This study found that CEO gender, narcissism, education, and tenure had a positive and significant effect on firm performance. However, CEO power had a negative and insignificant effect on firm performance.*

Keyword: *firm performance; chief executive office; gender; power; narcissism; education; tenure*

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dikatakan berhasil melalui kegiatan atau aktivitasnya diukur dari kinerja perusahaan. Perusahaan dapat dikatakan berkinerja baik apabila perusahaan secara efisien dan efektif dalam mengelola sumber daya dan operasinya. Kinerja perusahaan menjadi sangat penting dalam menilai evaluasi efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Kinerja perusahaan sangat dibutuhkan para investor sebagai dasar untuk mengetahui perusahaan apakah layak untuk melakukan investasi.

Kinerja perusahaan yang baik akan dilihat oleh investor dalam menginvestasikan modalnya untuk meningkatkan harga saham hingga nilai bisnis yang tinggi (Prasetyo *et al.*, 2021). Investor akan melihat sejauh mana perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya secara efisien dan efektif untuk menghasilkan laba. Perusahaan yang mampu mengelola aset, modal, dan tenaga kerja dengan baik cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi, sehingga dapat memaksimalkan keuntungan. Kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba disebut dengan profitabilitas yang merupakan indikator utama bagi investor dalam menilai kinerja perusahaan (Laksono dan Rahayu, 2021).

Keberhasilan suatu perusahaan melalui kegiatan atau aktivitasnya diukur dari kinerja perusahaan (Apriliani dan Dewayanto, 2018), yang mencerminkan sejauh mana perusahaan

mampu mencapai tujuan strategis, seperti visi dan misinya. Kinerja perusahaan yang baik tidak hanya menunjukkan pencapaian tujuan tersebut, tetapi juga mencerminkan efektivitas manajemen dalam mengelola modal, baik sumber daya manusia, keuangan, maupun aset lainnya (Praditya dan Utomo, 2022). Hal ini sangat penting karena kinerja perusahaan memberikan gambaran komprehensif yang sangat berharga bagi para investor atau calon investor dalam menilai prospek investasi, serta menjadi panduan bagi manajemen untuk memperbaiki strategi bisnis.

Pencapaian kinerja perusahaan tidak terlepas dari karakteristik manajemen puncak. Hal ini sejalan dengan teori *upper echelon* yang menyebutkan bahwa karakteristik dari manajemen puncak memengaruhi hasil perusahaan. *Chief Executive Officer* (CEO) sebagai jabatan tertinggi dalam sebuah perusahaan memiliki tanggung jawab atas mengelola perusahaan. Sebagai CEO, karakteristiknya sangat berpengaruh dalam pengambilan keputusan. Selain itu, peran dari CEO merupakan teladan bagi karyawan dan mampu berinovasi bagi kelangsungan perusahaan (Sudana dan Dwiputri, 2018).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dan Siregar (2023) yang meneliti pengaruh karakteristik CEO yang terdiri dari *CEO power*, *CEO narcissism*, *CEO education*, dan *CEO tenure*. terhadap kinerja perusahaan pada masa pandemi COVID-19. Penelitian ini menambahkan CEO gender sebagai variabel independen dengan pertimbangan bahwa perempuan yang menjadi direktur dipandang memiliki kemampuan yang lebih baik memahami kebutuhan konsumen, sehingga perusahaan tersebut memiliki keunggulan kompetitif yang tinggi (Kaur dan Singh, 2019). Namun, pengalaman yang dimiliki perempuan lebih sedikit dibandingkan laki-laki, sehingga CEO yang dipimpin perempuan akan berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan (Singhathep dan Pholphirul, 2015). Naseem *et al.* (2019) menyebutkan bahwa CEO laki-laki cenderung menggunakan utang lebih banyak dibandingkan dengan perempuan pada negara berkembang, sehingga perempuan cenderung konservatif dalam mengambil keputusan yang berisiko. Dampak positif dan negatif tersebut menjadikan variabel CEO *gender* menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Pentingnya penelitian ini dilakukan karena karaktersitik CEO memegang peranan penting dalam meraih keberhasilan perusahaan. CEO sebagai pemimpin puncak memengaruhi secara signifikan dalam menentukan strategi dan keputusan yang tepat,

sehingga berdampak langsung pada kinerja perusahaan. Dengan demikian, penelitian mengenai karakteristik CEO terhadap kinerja perusahaan menjadi sangat penting untuk menghasilkan wawasan bagi praktik manajemen dalam membuat strategi dan keputusan yang tepat.

Mengacu pada teori *upper echelon*, karakteristik CEO termasuk CEO gender mencerminkan perbedaan latar belakang, gaya kepemimpinan, dan preferensi antara CEO pria dan wanita. Perbedaan ini memengaruhi dalam hal proses pengambilan keputusan strategis dan tingkat risiko yang diambil, di mana wanita cenderung menghindari keputusan berisiko daripada pria. Selain itu, dalam hal tindakan, CEO wanita cenderung mendorong inovasi, kreativitas, dan menghadirkan ide serta prospek dalam organisasi perspektif yang lebih baru dibandingkan CEO laki-laki (Naseem *et al.*, 2019; Bennouri *et al.*, 2018; Suherman *et al.*, 2023). Penelitian empiris menunjukkan hasil yang beragam, yaitu Budastra *et al.* (2023) menemukan bahwa CEO *gender* berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori *upper echelon* yang menyatakan bahwa karakteristik CEO berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: CEO *gender* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan

CEO *power* dalam teori *upper echelon* mencerminkan kapasitasnya untuk memengaruhi strategi dan keputusan perusahaan. Kekuasaan CEO dalam memimpin perusahaan akan semakin besar seiring dengan peningkatan kepemilikan saham yang dimilikinya (Ahmad dan Siregar, 2023). Semakin besar saham yang dimiliki, semakin besar pula wewenang CEO untuk menerapkan strategi, kebijakan, dan keputusan sesuai dengan preferensinya. Hal ini berarti dengan kekuasaan yang dimilikinya, CEO akan berusaha meningkatkan kinerja perusahaan (Hamidlal dan Harymawan, 2021), sejalan dengan hasil penelitian dari Ahmad dan Siregar (2023) bahwa selama masa pandemi COVID-19, CEO *power* berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja perusahaan. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: CEO *power* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan

Teori *upper echelon* yang dikemukakan oleh Hambrick dan Mason (1984) menyatakan bahwa karakteristik manajerial juga memengaruhi kinerja organisasi, baik secara langsung

atau dimediasi oleh hasil organisasi. Salah satu karakteristik manajerial ini adalah CEO *narcissism* yang cenderung membuat keputusan strategis yang berorientasi pada diri sendiri sehingga berdampak pada kinerja perusahaan. Dampak negatif yang dihasilkan adalah kerugian perusahaan jika CEO terlibat dalam kasus hukum sebagai akibat dari kepercayaan dirinya dalam pengambilan keputusan yang beresiko. Dampak positif yang dihasilkan adalah dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan performa melalui kepercayaan diri CEO (Muttiarni *et al.*, 2022). Dampak yang dihasilkan tersebut menandai bahwa ada pengaruh terhadap CEO *narcissism* yang sejalan dengan hasil penelitian dari Manullang *et al.* (2024) menemukan bahwa CEO *narcissism* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: CEO *narcissism* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan

Teori *upper echelon* yang dikemukakan oleh Hambrick dan Mason (1984) menyatakan bahwa perilaku CEO yang bervariasi dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karena keragaman keahlian dan pengetahuan yang dimiliki. CEO memiliki beragam informasi sehingga dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini disebabkan oleh informasi yang dimiliki dapat memberi pemahaman kepada CEO dalam mengkoordinasikan perusahaan dalam situasi tertentu dan memberikan strategi yang tepat bagi perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Gestanti (2018) yang menyatakan bahwa CEO education berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menyatakan bahwa pendidikan CEO yang diukur berdasarkan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: CEO *education* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan

Mengacu pada teori *upper echelon*, CEO *tenure* menggambarkan durasi kepemimpinan CEO dalam perusahaan, yang mencerminkan tingkat pemahaman dan pengalaman bisnis yang dimiliki (Mbekomize *et al.*, 2021; Peni, 2012). Semakin lama masa jabatan, CEO diharapkan mampu menerapkan strategi lebih efektif dan memanfaatkan sumber daya secara optimal untuk meningkatkan kinerja, sejalan dengan Alifah dan Harto (2022) yang menemukan bahwa CEO *tenure* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

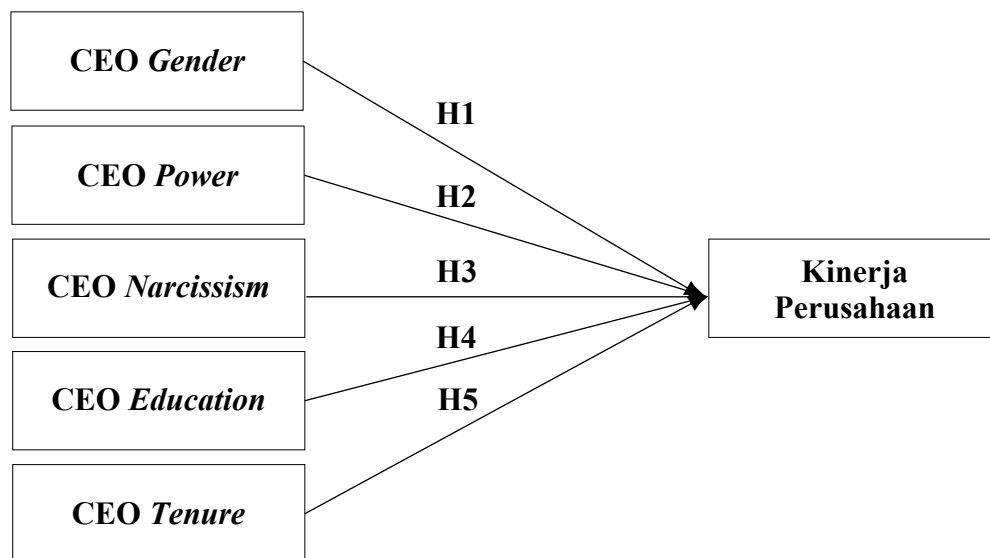
kinerja perusahaan. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₅: CEO *tenure* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif yang memberikan gambaran mengenai karakteristik data yang diperoleh dalam penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode dokumenter. Pada penelitian ini teknik analisis data menggunakan model analisis regresi linear berganda. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2021-2023. Kriteria sampel menggunakan metode *purposive sampling*.

Karakteristik CEO dalam penelitian ini antara lain CEO *gender*, CEO *power*, CEO *narcissism*, CEO *education*, dan CEO *tenure*. Lima faktor karakteristik CEO ini dianggap memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Kerangka pemikiran teoretis yang dihasilkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoretis

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan adalah penentuan ukuran-ukuran tertentu yang dapat mengukur keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan laba dan merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya (Permatasari, 2019). Dalam penelitian ini, kinerja perusahaan akan diukur menggunakan rasio *Return on Asstes* (ROA) (Candy dan Delfina, 2023) dengan rumus:

$$\text{Return on Assets} = \frac{\text{Laba setelah Pajak}}{\text{Total Aset}}$$

CEO Gender

CEO *gender* pada penelitian ini ditentukan berdasarkan jenis kelamin. Pada penelitian ini, CEO *gender* akan dibagi menjadi dua, yaitu pria dan wanita. Berdasarkan nama dan foto CEO perusahaan akan diidentifikasi jenis kelamin CEO (Sholikhah, 2018) Klasifikasi jenis kelamin CEO akan dilakukan menggunakan variabel *dummy*. Kategori akan dinilai satu (1) jika perusahaan akan dipimpin oleh CEO wanita sedangkan kategori akan dinilai nol (0) jika perusahaan yang dipimpin oleh CEO pria (Budastra *et al.*, 2023).

CEO Power

CEO *power* ini berfokus pada kekuasaan individu, yaitu CEO sebagai pemilik perusahaan. Dalam hal kekuasaan, Horner (2011) mengidentifikasi ada empat bentuk kekuasaan, yaitu: kekuasaan struktural (*structural power*), kekuasaan kepemilikan (*ownership power*), keahlian direksi (*director's expertise*), dan kekuasaan prestise (*prestige power*). Penelitian ini akan menggunakan salah satu dari bentuk kekuasaan tersebut, yaitu kekuasaan kepemilikan (*ownership power*). Alat ukur dari kekuasaan kepemilikan (*ownership power*) adalah CEO *ownership*. CEO *ownership* merupakan besarnya kepemilikan saham CEO atas total saham yang diedarkan perusahaan. CEO *ownership* dihitung menggunakan rumus (Sudana dan Dwiputri, 2018):

$$\text{CEO Ownership} = \frac{\text{Jumlah saham oleh CEO}}{\text{Total saham perusahaan}}$$

CEO Narcissism

CEO yang narsis selalu berpusat pada diri sendiri dan beranggapan bahwa dirinya sempurna, serta memandang bahwa keinginan merupakan hal yang penting (Rani, 2021). Pengukuran narsisme ini dapat diukur melalui ukuran foto-foto CEO yang terdapat pada laporan tahunan perusahaan. Pengukuran berdasarkan foto CEO mengacu pada penelitian Meiliya dan Rahmawati (2022) yang dibagi ke dalam lima indikator, yaitu:

1. Tidak terdapat foto CEO maka diberikan nilai satu;
2. Jika terdapat foto CEO dan eksekutif lainnya dengan ukuran kurang dari setengah halaman, maka diberikan nilai dua;
3. Jika terdapat foto CEO bersama eksekutif lainnya dengan ukuran lebih dari setengah halaman, maka diberikan nilai tiga;
4. Jika terdapat foto CEO sendiri dengan ukuran kurang dari setengah halaman, maka diberikan nilai empat;
5. Jika terdapat foto CEO sendiri dengan ukuran lebih dari setengah halaman, maka diberikan nilai lima.

CEO Education

CEO *education* merupakan bidang pendidikan yang telah ditempuh oleh CEO. Menurut penelitian Anggraeni dan Dewi (2023), pendidikan tinggi seorang CEO diprediksi akan lebih membantu pekerjaannya dalam hal tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan tanpa melakukan kesalahan, ceroboh, atau kecurangan. Dalam mengukur CEO *education* digunakan variabel *dummy*. Jika seorang CEO memiliki latar belakang pendidikan magister (S2) akan diberikan nilai satu (1), sedangkan seorang CEO yang tidak memiliki latar belakang pendidikan magister (S2) akan diberikan nilai nol (0) (Hazzaa *et al*, 2024).

CEO Tenure

CEO *tenure* mengacu pada periode waktu seorang CEO menjabat posisi puncak kepemimpinan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Pada umumnya, semakin lama CEO menjabat dalam sebuah perusahaan, maka semakin menambah pengalaman dan keahlian dalam memimpin perusahaan. Pengetahuan CEO akan semakin berkembang seiring bertambahnya pengalaman kerja, hal tersebut akan meningkatkan kemampuan CEO dalam

mengambil keputusan bagi kepentingan perusahaan (Sudana dan Dwiputri, 2018). CEO *tenure* diukur melalui jumlah tahun menjabat sebagai CEO (Alhmood *et al.*, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik data yang diperoleh dalam penelitian ini. Statistik deskriptif berfungsi untuk menyajikan data dalam bentuk sederhana, sehingga lebih mudah dipahami mengenai distribusi dan variasi data yang ada. Data yang diperoleh dari statistik deskriptif penelitian ini adalah nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi dari setiap variabel penelitian.

Tabel 1
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Standar Deviasi
CEO Gender	290	0,0000	1,0000	0,0800	0,2760
CEO Power	290	0,0000	0,6385	0,0440	0,1088
CEO Narcissism	290	1,0000	5,0000	4,4400	0,7480
CEO Education	290	0,0000	1,0000	0,2700	0,4460
CEO Tenure	290	0,0822	52,0000	10,6503	11,8868
Kinerja Perusahaan	290	0,0042	0,8387	0,2353	0,1206

Sumber: Data diolah (2025)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Keterangan	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	B	<i>Std. Error</i>
(Konstanta)	0,108	0,047
CEO Gender	0,074	0,025
CEO Power	-0,006	0,064

CEO <i>Narcissism</i>	0,022	0,010
CEO <i>Education</i>	0,035	0,016
CEO <i>Tenure</i>	0,001	0,001

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 2, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,108 + 0,074 X_1 - 0,006X_2 + 0,022X_3 + 0,035X_4 + 0,001X_5 + \varepsilon$$

Berdasarkan model regresi di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta (α) sebesar 0,108, yang mengindikasikan jika variabel-variabel independen terkait bernilai nol (0), maka variabel dependen yaitu kinerja perusahaan akan menunjukkan nilai sebesar 0,108. Nilai koefisien variabel CEO *gender* sebesar 0,074 menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel CEO *gender* akan meningkatkan kinerja perusahaan sebesar 0,074. Nilai koefisien CEO *power* sebesar -0,006 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel CEO *power* akan menurunkan kinerja perusahaan sebesar 0,006. Nilai koefisien CEO *narcissism* sebesar 0,022 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel CEO *narcissism* akan meningkatkan kinerja perusahaan sebesar 0,022. Nilai koefisien CEO *education* sebesar 0,035 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel CEO *education* akan meningkatkan kinerja perusahaan sebesar 0,035. Nilai koefisien CEO *tenure* sebesar 0,001 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel CEO *tenure* akan meningkatkan kinerja perusahaan sebesar 0,001.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama, sehingga dapat mengetahui variabel-variabel yang digunakan layak untuk diteliti atau tidak.

Tabel 2
Hasil Uji Simultan

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig.
CEO <i>Gender</i>		4,286	0,001

CEO <i>Power</i>	Kinerja Perusahaan		
CEO <i>Narcissism</i>			
CEO <i>Education</i>			
CEO <i>Tenure</i>			

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji simultan yang ada pada tabel 2, pengaruh CEO *gender*, CEO *power*, CEO *narcissism*, CEO *education*, dan CEO *tenure* terhadap kinerja perusahaan yang memiliki probabilitas signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menggambarkan bahwa adanya pengaruh CEO *gender*, CEO *power*, CEO *narcissism*, CEO *education*, dan CEO *tenure* terhadap kinerja perusahaan secara bersama-sama (simultan). Dengan demikian, model penelitian ini layak untuk diteliti.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan salah satu statistik penting yang digunakan untuk menilai seberapa baik model regresi dalam menjelaskan variabilitas data dependen yang diamati. Hasil uji koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Selain itu, nilai koefisien determinasi yang tinggi menggambarkan kuatnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 3
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R <i>Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
1	0,265	0,070	0,054

Sumber: Data diolah (2025)

Pada hasil uji koefisien determinasi yang disajikan di atas, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,054 atau 5,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik CEO, yaitu CEO *gender*, CEO *power*, CEO *narcissism*, CEO *education*, dan CEO *tenure* memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan sebesar 5,4%. Sementara itu, sisanya sebesar 94,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam model regresi.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dalam suatu regresi. Suatu variabel independen dinyatakan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen jika hasil uji parsial menunjukkan nilai probabilitas $< 0,05$.

Tabel 4
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	<i>Standardized Beta</i>	Sig.	Keterangan
CEO <i>Gender</i>	0,168	0,004	Signifikan
CEO <i>Power</i>	-0,006	0,923	Tidak Signifikan
CEO <i>Narcissism</i>	0,137	0,026	Signifikan
CEO <i>Education</i>	0,130	0,027	Signifikan
CEO <i>Tenure</i>	0,126	0,042	Signifikan

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 8, maka dapat diberikan penjelasan uji parsial sebagai berikut:

1. CEO *gender* memiliki pengaruh sebesar 0,168 dan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,004, lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa CEO *gender* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian, H_1 yang menyatakan bahwa CEO *gender* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, diterima.
2. CEO *power* memiliki pengaruh sebesar -0,006 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,923, lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa CEO *power* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian, H_2 yang menyatakan bahwa CEO *power* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, ditolak.
3. CEO *narcissism* memiliki pengaruh sebesar 0,137 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,026, lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa CEO *narcissism* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian, H_3 yang menyatakan bahwa CEO *narcissism* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, diterima.

4. CEO *education* memiliki pengaruh sebesar 0,130 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,027, lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa CEO *education* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian, H₄ yang menyatakan bahwa CEO *education* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, diterima.
5. CEO *tenure* memiliki pengaruh sebesar 0,126 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,042, lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa CEO *tenure* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian, H₅ yang menyatakan bahwa CEO *tenure* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh CEO *Gender* terhadap Kinerja Perusahaan

Teori *upper echelon* menyatakan bahwa karakteristik pribadi pemimpin puncak, seperti latar belakang, pengalaman, dan nilai-nilai, memiliki pengaruh terhadap keputusan strategis dan kinerja perusahaan. Teori *upper echelon* berargumen bahwa perspektif unik yang dibawa oleh individu-individu yang berbeda, seperti CEO *gender*, dapat memengaruhi cara organisasi menjalankan operasional dan strategi. Penelitian tentang pengaruh CEO *gender* sejalan dengan teori ini karena perbedaan *gender* dapat membawa perspektif, nilai, dan gaya kepemimpinan yang berbeda, selanjutnya akan memengaruhi keputusan penting yang dibuat dalam perusahaan. CEO yang dipimpin oleh seorang wanita memiliki perbedaan tindakan yang mana CEO wanita meningkatkan inovasi dan kreativitas serta perspektif yang lebih baru dibandingkan CEO yang dipimpin oleh pria (Bennouri *et al.*, 2018; Suherman *et al.*, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diindikasikan bahwa CEO *gender* memberikan kontribusi nyata pada efektivitas operasional perusahaan yang memengaruhi kinerja perusahaan. Kepemimpinan CEO *gender* tidak hanya mendukung inklusi sosial, tetapi juga meningkatkan kinerja keuangan perusahaan melalui pengambilan keputusan yang lebih baik dan pemanfaatan sumber daya yang lebih efisien. Berdasarkan hasil penelitian juga menggambarkan keberadaan CEO wanita memberikan perspektif yang lebih beragam dalam pengambilan keputusan strategis, sehingga memberikan dampak yang baik bagi kinerja

perusahaan. Selain itu, dapat dijelaskan juga bahwa perusahaan yang dipimpin oleh CEO wanita memiliki efisiensi yang lebih tinggi dalam memanfaatkan aset perusahaan untuk mencapai profitabilitas. Berbeda halnya dengan CEO pria, kehadirannya memberikan dampak penurunan bagi kinerja perusahaan. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa wanita lebih *risk adverse* daripada pria, sehingga wanita bertindak hati-hati dalam pengambilan keputusan untuk mengurangi resiko (Shao dan Liu, 2014). Namun, berbeda dengan CEO pria yang relatif lebih berani mengambil risiko, mudah menerima tantangan, dan yang membuat keputusan secara rasional (Kaur dan Singh, 2019), sehingga berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan jika tidak dikelola dengan baik.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Hazzaa *et al.* (2024) yang menemukan bahwa CEO *gender* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. CEO wanita cenderung melakukan peningkatan inovasi dan kreativitas serta menghadirkan ide dan perspektif yang lebih baru dibandingkan CEO pria, sehingga menghasilkan pertimbangan pengambilan keputusan yang lebih baik dan peningkatan kinerja.

Pengaruh CEO *Power* terhadap Kinerja Perusahaan

CEO dengan kepemilikan saham yang besar tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Salah satu alasan CEO *power* tidak memberikan dampak signifikan adalah karena CEO dengan kepemilikan saham yang besar lebih fokus pada kepentingan pribadi dalam pengambilan keputusan. Kekuatan yang berlebihan pada CEO dapat menyebabkan pengambilan keputusan yang kurang optimal karena minimnya masukan dari pihak lain. Hal ini terjadi karena seorang CEO yang kekuasaannya tidak diawasi oleh direktur luar lebih cenderung terlibat dalam tindakan yang mementingkan diri sendiri (Alifah dan Harto, 2022). Akibat dari kekuasaan CEO yang tidak diawasi juga dapat menimbulkan pengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Pengaruh negatif ini mengindikasikan bahwa semakin besar kepemilikan saham CEO akan semakin menurunkan tingkat kinerja perusahaan. Sisi yang berbeda jika CEO dengan kepemilikan saham yang rendah dapat mempengaruhi kinerja perusahaan karena CEO dengan kekuasaan yang kecil berdasarkan kepemilikan saham memiliki hak suara yang kecil juga, selanjutnya akan sepenuhnya diawasi oleh direktur dan mendengarkan masukan dari pihak lain.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Brahmana *et al.* (2021) yang menemukan bahwa CEO *power* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Liandy *et al.* (2024) yang mana CEO *power* diproksikan menggunakan kepemilikan saham dan kinerja perusahaan menggunakan alat ukur ROA, ROE, dan *Tobin's Q*. Tingkat kekuasaan atau kekuatan CEO, baik itu tinggi ataupun rendah tidak memberikan dampak terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh CEO *Narcissism* terhadap Kinerja Perusahaan

Berdasarkan konteks teori *upper echelon*, karakteristik pribadi dan kepribadian seorang CEO, seperti narsisme, memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan strategis dan arah perusahaan. Teori ini mengusulkan bahwa latar belakang, nilai-nilai, dan sifat CEO secara signifikan memengaruhi strategi dan kinerja perusahaan. Dalam penelitian ini, yang memproksikan CEO *narcissism* melalui ukuran foto, ditemukan bahwa CEO dengan sifat narsistik sering kali cenderung percaya diri, ambisius, dan berorientasi pada kesuksesan besar. Hal ini sejalan dengan teori *upper echelon* yang berpendapat bahwa karakteristik individu eksekutif puncak dapat mengarahkan keputusan yang berisiko, tetapi juga inovatif dan berani, yang sering kali menghasilkan peningkatan kinerja perusahaan. Sifat narsistik CEO yang mencari pengakuan dan kesuksesan pribadi dapat mendorong perusahaan untuk mengambil langkah-langkah strategis yang lebih berani, sehingga berdampak pada kinerja perusahaan. CEO yang narsistik cenderung berusaha memperkuat citra perusahaan, terutama di mata publik dan mitra bisnis, yang dapat memperluas pasar perusahaan dan meningkatkan efisiensi operasional.

CEO yang narsistik menggunakan strategi peningkatan pendapatan untuk mencari pengakuan sosial dan pujian, dengan tujuan akhir memperkuat identitas sosial dan citra diri mereka. CEO narsistik cenderung membuat keputusan yang mendorong citra positif perusahaan di publik. Hal ini membantu meningkatkan pendapatan dan pada gilirannya, meningkatkan kinerja perusahaan, yang direfleksikan dalam peningkatan ROA. Dalam jangka pendek, ambisi CEO untuk sukses dan keinginan mereka untuk mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi dapat berdampak positif pada hasil keuangan perusahaan. Namun, karena sifat ini berpusat pada citra pribadi dan ego, pengaruh gaya kepemimpinan

CEO yang narsistik juga mengalir melalui manajemen dan seluruh organisasi, memengaruhi kinerja secara menyeluruh (Christian dan Sulistiawan, 2022).

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Manullang *et al.* (2024) dan Uppal (2020) yang menemukan bahwa CEO *narcissism* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, penelitian yang dilakukan Candy (2023) menemukan hasil yang serupa dengan kinerja perusahaan yang diproksikan dengan ROE.

Pengaruh CEO *Education* terhadap Kinerja Perusahaan

Dalam konteks teori *upper echelon*, pendidikan seorang CEO adalah salah satu karakteristik penting yang memengaruhi pengambilan keputusan strategis dan kinerja perusahaan. Teori ini berpendapat bahwa karakteristik eksekutif puncak, seperti latar belakang pendidikan, membentuk cara mereka memandang masalah, mengambil keputusan, dan memengaruhi arah strategis perusahaan. CEO dengan gelar magister cenderung memiliki kemampuan analitis yang lebih kuat dan keterampilan manajemen yang lebih matang, yang memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang lebih bijak dalam menghadapi tantangan bisnis yang kompleks. Menurut Saidu (2019), CEO dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi lebih mampu memahami masalah keuangan dan membuat keputusan investasi yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini, yang memproksikan CEO *education* dengan variabel *dummy* menemukan bahwa pendidikan yang lebih tinggi berperan penting dalam memberikan wawasan yang lebih luas dan kapasitas kognitif yang lebih dalam untuk memimpin perusahaan. Ini sesuai dengan teori *upper echelon* yang menekankan bahwa latar belakang pendidikan yang kuat memberi CEO landasan intelektual yang lebih baik dalam mengelola perusahaan secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa CEO *education* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. CEO yang memiliki gelar magister cenderung lebih efektif dalam mengelola aset perusahaan dan meningkatkan laba karena mereka memiliki keterampilan yang lebih baik dalam merencanakan strategi bisnis, melakukan investasi yang tepat, dan meminimalkan risiko keuangan. ROA sebagai proksi kinerja keuangan yang mengukur efisiensi perusahaan dalam menggunakan asetnya untuk menghasilkan

keuntungan, mencerminkan kemampuan CEO dengan pendidikan lebih tinggi dalam memaksimalkan penggunaan sumber daya perusahaan. Dengan demikian, CEO dengan pendidikan magister lebih mampu mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan efisiensi operasional perusahaan yang pada akhirnya berdampak kinerja perusahaan.

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. Selain itu, penelitian dari Setiawan dan Gestanti (2018) dan penelitian dari Nguyen dan Fan (2022) menemukan hasil CEO *education* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh CEO *Tenure* terhadap Kinerja Perusahaan

Penelitian tentang CEO *tenure* yang memproksikan masa jabatan CEO dengan jumlah tahun menjabat sejalan dengan teori *upper echelon*, yang menyatakan bahwa karakteristik dan pengalaman eksekutif puncak memainkan peran penting dalam kinerja perusahaan. Seiring bertambahnya waktu seorang CEO menjabat, mereka akan mengembangkan wawasan, pengetahuan, dan keahlian yang lebih mendalam tentang perusahaan dan industrinya. CEO yang memiliki masa jabatan yang lebih lama cenderung lebih memahami dinamika bisnis perusahaan dan dapat mengelola risiko dengan lebih baik, serta menciptakan hubungan yang kuat dengan pemangku kepentingan internal maupun eksternal. Berdasarkan hasil penelitian ini juga CEO yang telah menjabat lebih lama biasanya memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang proses bisnis, yang memungkinkan mereka membuat keputusan yang lebih tepat.

Semakin lama CEO menjabat, semakin efektif mereka dalam mengelola aset perusahaan yang berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan. Sudana dan Dwiputri (2018) menjelaskan bahwa CEO yang memiliki masa jabatan lebih lama akan terus menambah pengalaman kerja dan meningkatkan keterampilan dalam pengambilan keputusan. Seiring bertambahnya pengalaman dan kemampuan CEO dalam memimpin perusahaan, mereka menjadi lebih efisien dalam mengoptimalkan penggunaan aset dalam hal ini adalah kinerja perusahaan. CEO dengan masa jabatan yang lebih lama juga cenderung

memiliki pemahaman yang lebih baik tentang strategi jangka panjang, yang memungkinkan mereka menyesuaikan operasional dan investasi perusahaan secara lebih efektif.

Hasil ini didukung oleh Alifah dan Harto (2022) yang menemukan bahwa CEO tenure berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, penelitian Sudana dan Dwiputri (2018) juga menemukan hasil yang serupa. Semakin tinggi masa jabatan CEO maka semakin tinggi pula rasio keuangan perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. CEO *gender* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan yang dipimpin oleh CEO wanita cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan yang dipimpin oleh CEO pria.
2. CEO *power* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa CEO yang memiliki saham perusahaan dalam jumlah besar tidak berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan. CEO *power* tidak berpengaruh signifikan karena CEO dengan kekuasaan yang terlalu besar cenderung lebih fokus pada kepentingan pribadi, yang dapat mengarah pada pengambilan keputusan yang kurang optimal dan minimnya masukan dari pihak lain.
3. CEO *narcissism* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil ini mengindikasikan bahwa CEO yang memiliki sifat narsistik cenderung mengambil strategi yang berani dalam pengambilan keputusan, yang berfokus pada peningkatan citra dan pengakuan sosial.
4. CEO *education* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa latar belakang pendidikan yang lebih tinggi pada CEO mampu berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja perusahaan.
5. CEO *tenure* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin lama seorang CEO menjabat di perusahaan, semakin besar peningkatan terhadap kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi teoretis, perusahaan, dan investor. Penelitian terhadap teori *upper echelon* yang dikemukakan oleh Hambrick dan Mason (1984), yang menjelaskan bahwa karakteristik pribadi dan latar belakang manajemen puncak, termasuk CEO, berpengaruh signifikan terhadap pengambilan keputusan dan kinerja perusahaan. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor individu dalam analisis kinerja perusahaan, yang membuka peluang bagi penelitian lebih lanjut tentang interaksi antara karakteristik CEO dan kinerja suatu perusahaan. Selain itu, temuan dari penelitian ini menunjukkan pentingnya karakteristik CEO dalam memengaruhi kinerja organisasi, sehingga perusahaan perlu mengadopsi strategi yang mendukung pemilihan dan pengembangan pemimpin yang berkualitas. Selain itu, perusahaan disarankan untuk menerapkan proses seleksi yang ketat dalam memilih CEO, dengan mempertimbangkan keberagaman *gender*, pendidikan, dan pengalaman sebagai faktor kunci. Selanjutnya, temuan dari penelitian ini memberikan informasi berharga bagi investor dalam menilai dan menganalisis kinerja perusahaan. Dengan memahami pengaruh karakteristik CEO terhadap kinerja, investor dapat lebih cermat dalam memilih perusahaan untuk investasi. Pengetahuan ini memungkinkan investor untuk mengidentifikasi perusahaan yang memiliki pemimpin dengan profil yang menguntungkan, serta mendorong mereka untuk mempertimbangkan faktor-faktor karakteristik tersebut dalam berinvestasi.

Penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya dalam rangka pengembangan penelitian ini, yaitu fokus penelitian hanya pada karakteristik CEO tanpa mempertimbangkan faktor eksternal yang dapat memengaruhi kinerja perusahaan, alat ukur variabel kinerja perusahaan hanya menggunakan ROA yang berfokus pada pengelolaan aset dalam menghasilkan laba, penelitian dilakukan dalam kurun waktu yang terbatas selama 3 tahun, dan penelitian terbatas hanya pada sektor perusahaan manufaktur. Saran yang perlu daalam penelitian ini adalah memasukkan faktor eksternal yang mungkin memengaruhi kinerja perusahaan, sehingga memberikan pemahaman yang lebih holistik, menggunakan berbagai alat ukur kinerja perusahaan seperti *Return on Equity* (ROE), *Tobin's Q*, dan *Return on Investment* (ROI) untuk memberikan gambaran kinerja perusahaan yang lebih komprehensif, memperpanjang periode penelitian untuk menangkap tren jangka panjang dalam pengaruh karakteristik CEO terhadap kinerja perusahaan, serta memperluas cakupan sektor penelitian

yang tidak hanya terbatas pada perusahaan manufaktur tetapi juga mencakup sektor lain seperti keuangan, pertambangan, dan sektor lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad, G. N., dan Siregar, M. E. S. (2023). Pengaruh CEO Characteristics terhadap Firm Performance pada Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 4(1), 277-293.
- Ahmad, G. N., Prasetyo, M. R. P., Buchdadi, A. D., Widyastuti, U., dan Kurniawati, H. (2022). The Effect of CEO Characteristics on Firm Performance of Food and Beverage Companies in Indonesia, Malaysia and Singapore. *Calitatea*, 23(186), 111-122.
- Alhmood, M., Shaari, H., Al-Dhamari, R., dan Armaya'U, A. S. (2023). Does ownership concentration matter for the relationship between CEO Characteristics and Real Earnings Management: Evidence from Jordan. *EuroMed Journal of Business*, (ahead-of-print).
- Alifah, S., dan Harto, P. (2022). 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.
- Anggraeni, N. S., dan Dewi, R. (2023). Pengaruh Profile CEO dan Profitabilitas terhadap Manajemen Laba. *Value*, 4(1), 128-147.
- Apriliansi, M. T., dan Dewayanto, T. (2018). Pengaruh Tata Kelola Perusahaan, Ukuran Perusahaan dan Umur Perusahaan terhadap Kinerja Perusahaan. *Diponegoro Journal of Accounting*, 7(1), 1-10.
- Bekos, G., & Chari, S. (2023). Upper echelons theory: A review. *TheoryHub book*.
- Brahmana, R. K., You, H. W., dan Yong, X. R. (2021). Divestiture Strategy, CEO Power and Firm Performance. *Management Research Review*, 44(3), 418-436.
- Budastra, M. A., Adamu, I., Putra, F. K., dan Budastra, I. K. (2023). Do CEO Characteristics Really Matter for Firm Performance? Evidence from Indonesia. *Jurnal Bisnis Terapan*, 7(2), 221-229.
- Candy, C. (2023). CEO Narcissism and CEO Overconfidence on Firm Performance: The Role of Capital Structure as Mediating Variable. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 27(2), 231-249.
- Candy, C., dan Delfina, D. (2023). Mampukah Struktur Modal Memediasi Pengaruh CEO Narcissism dan Overconfidence terhadap Kinerja Perusahaan?. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan (JAK)*, 28(2), 155-162.
- Christian, P. G., dan 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.

- Engkus, Hikmat, dan Saminnurahmat, K. (2017). Perilaku Narsis pada Media Sosial di Kalangan Remaja dan Upaya Penanggulangannya. *Jurnal Penelitian Komunikasi*, 20(2), 121–134.
- Ernawan, K., dan Daniel, D. R. (2020). Pengukuran Narsisme CEO dalam Penelitian di Bidang Bisnis, Manajemen dan Akuntansi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6(1), 46-58.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20* (6 ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gustavsson, E., & Amador Regalado, J. A. (2020). Managerial Risk-Taking Behaviors of CEOs in Family Businesses: Applying the Upper Echelons Theory on Family Businesses' CEOs.
- Hazzaa, O. T., Abdullah, D. F., & Sadaa, A. M. (2024). Influence of CEO Characteristics and Audit Committee on Financial Performance: Evidence from Iraq. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(2), 100290.
- Horner, S. V. (2011). Board Power and Corporate Strategic Focus: A Model of Board Impact on Firm Strategy. *Journal of Leadership, Accountability, and Ethics*, 8(4), 26-41.
- Hoskisson, R. E., Chirico, F., Zyung, J., dan Gambeta, E. (2017). Managerial Risk Taking: A Multitheoretical Review and Future Research Agenda. *Journal of Management*, 43(1), 137-169.
- Ivan, M. P., dan Wening, N. (2023). Human Capital sebagai Bagian dari Intelligent Capital dalam Daya Saing Perusahaan. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi*, 3(3), 279-295.
- Jadiyappa, N., Jyothi, P., Sireesha, B., & Hickman, L. E. (2019). CEO Gender, Firm Performance and Agency Costs: Evidence from India. *Journal of Economic Studies*, 46(2), 482-495.
- Juany, E., dan Suparman, M. (2022). Moderasi Kualitas Audit dalam Pengaruh Karakteristik Demografi CFO terhadap Manajemen Laba. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 7(2), 85-98.
- Karim, B. A., Kadri, N., Sat, J. Y., Kassim, N. H. M., dan Ting, W. Y. (2023). CEO Gender and Firm Performance in Malaysia. *UNIMAS Review of Accounting and Finance*, 7(1), 57-73.
- Kaur, R., & Singh, B. (2019). Do CEO Characteristics Explain Firm Performance in India?. *Journal of Strategy and Management*, 12(3), 409-426.
- Kusiyah, K., Kalbuana, N., dan Rusdiyanto, R. (2022). Pengaruh Narsisme CEO dan Arus Kas Bebas terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Riset Akuntansi Politika*, 5(1), 36-45.
- Laksono, B. S., dan Rahayu, Y. (2021). Pengaruh Profitabilitas, Keputusan Investasi, dan Ukuran Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 10(1).

- Liandy, V. A., Mahfirah, T. F., & Lajuni, N. (2024). Do CEO Characteristics Moderate The Link Between CEO Power and Firm Performance?. *Global Advances in Business Studies*, 3(1), 26-37.
- Liu, Y., Zhang, Z., & Wu, W. (2024). The Interactive Effect of The Career Horizon and Power of CEO on Invention Patents. *Heliyon*, 10(10).
- Lukes, S. (2022). Power: A Radical View [2005]. *Contemporary Sociological Theory*, 186.
- Manullang, R. R., Nurlia, N., Fitriani, F., Putri, A. G., dan Medinal, M. (2024). The Influence of Ceo Narcissism on Financial Performance With Gcg as A Moderating Variable. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 7620-7622.
- Meiliya, E., & Rahmawati, M. I. (2022). Pengaruh Narsisme CEO terhadap Nilai Perusahaan dengan Manajemen Laba sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 11(2).
- Muttiarni, M., Mira, M., Putri, L. N., Nurmagfirah, N., Indrayani, S., dan Arman, A. (2022). Pengaruh CEO Narsisme dan Ukuran Perusahaan terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen*, 5(1), 15-22.
- Naseem, M. A., Lin, J., ur Rehman, R., Ahmad, M. I., dan Ali, R. (2019). Does Capital Structure Mediate The Link Between CEO Characteristics and Firm Performance?. *Management Decision*, 58(1), 164-181.
- Ng, E. S., dan Sears, G. J. (2012). CEO Leadership Styles and The Implementation of Organizational Diversity Practices: Moderating Effects of Social Values and Age. *Journal of Business Ethics*, 105(1), 41-52.
- Nguyen, H. L., & Fan, P. (2022). CEO Education and Firm Performance: Evidence from Corporate Universities. *Administrative Sciences*, 12(4), 145.
- Nwokolo, D. I., dan Egbunike, C. F. (2024). Chief Executive Officer Characteristics and Financial Reporting Quality of Quoted Manufacturing Firms in Nigeria. *Journal of Global Accounting*, 10(1), 327-351.
- Permatasari, Putu Diah. (2019). Pengaruh Kebijakan Modal Kerja dan Struktur Kepemilikan Terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur Subsektor Tekstil dan Garmen Pada Bursa Efek Indonesia. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar Riyanto, Bambang. 2011. *Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE
- Praditya, A., dan Utomo, D. C. (2022). Systematic Literature Review: Hubungan Sistem Informasi Akuntansi dengan Kinerja Perusahaan. *Diponegoro Journal of Accounting*, 11(4), 1-13.
- Prasetyo, I., dan Aliyyah, N. (2021). Impact Financial Performance to Stock Prices: Evidence from Indonesia. *J. Legal Ethical dan Regul. Isses*, 24, 1.

- Rani, S. (2021). Pengaruh Narsisme CEO terhadap Kualitas Laba dalam Laporan Keuangan Dengan Variabel Kontrol Size dan Educ. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 6(2), 103-121.
- Setiawan, R., dan Gestanti, L. (2018). CEO Education, Karakteristik Perusahaan dan Kinerja Perusahaan. *MAGISTRA: Journal of Management*, 2(2), 101-109.
- Singhathep, T., & Pholphirul, P. (2015). Female Ceos, Firm Performance, and Firm Development: Evidence from Thai Manufacturers. *Gender, Technology and Development*, 19(3), 320-345.
- Sudana, I. M., & Aristina, N. P. N. (2017). Chief Executive Officer (CEO) Power, Ceo Keluarga, Dan Nilai Ipo Premium Perusahaan Keluarga Di Indonesia. *Jurnal Akuntansi*, 21(2), 219-231.
- Sholikhah, P. N. A. (2018). *Analisis Pengaruh CEO Gender, Ceo Quality, Generation Family Firm terhadap Financial Distress pada Perusahaan Keluarga*. (Skripsi, Universitas Islam Indonesia, 2018)
- <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/11590>
- Sudana, I. M., dan Dwiputri, E. (2018). Karakteristik CEO dan Kinerja Perusahaan Non-Keuangan yang Teraftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 299-314.
- Uppal, N. (2020). CEO Narcissism, CEO Duality, TMT Agreeableness and Firm Performance: mn An Empirical Investigation in Auto Industry in India. *European Business Review*, 32(4), 573-590.
- Utari, P. I. J. (2023). *Pengaruh Good Corporate Governance, Leverage, Ukuran Perusahaan dan Kualitas Audit Terhadap Kinerja Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur yang Teraftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2020-2022* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- <https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/5370>