

## CEO characteristics dan *Intellectual Capital* terhadap Kinerja Perusahaan

Tyasha Ayu Melynda Sari <sup>a,1\*</sup>, Nurullaili Mauliddah <sup>b,2</sup>

<sup>a,b</sup>Universitas Muhammadiyah Surabaya, Surabaya, 60113, Indonesia  
Email : <sup>1</sup>tyasha.ayu.ms@um-surabaya.ac.id\*; <sup>2</sup>nurullailimauliddah@um-surabaya.ac.id  
\*korespondensiauthor

### INFO ARTIKEL

#### Sejarah artikel

Dikirim : 23-10-2024  
Diperbaiki : 9-11-2024  
Diterima : 26-11-2024

#### Kata Kunci

CEO characteristics  
*Intellectual Capital*  
Kinerja Perusahaan

### ABSTRAK

Keberadaan seorang pemimpin yang disebut *Chief Executive Officer* (CEO) memiliki tanggung jawab yang besar dan memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh CEO *characteristics* dan *intellectual capital* terhadap kinerja perusahaan dengan menggunakan seluruh perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2014-2028 dan menggunakan metode *purposive sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa CEO *Age* dan CEO *Gender* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. CEO yang lebih tua cenderung berhati-hati dan menghindari risiko. Ketika mengambil risiko yang lebih rendah maka hasil yang akan didapat akan lebih rendah. Perbedaan psikologis antara pria dan wanita memiliki konsekuensi besar pada tata kelola perusahaan. Wanita memiliki persepsi yang berbeda tentang peran kepemimpinan yang biasanya lebih memperhatikan kepentingan pemangku kepentingan. CEO *Education* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. CEO dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, cenderung memiliki pengetahuan yang lebih luas dan keterampilan analitis yang lebih baik. Hal ini memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan strategis dan manajemen keuangan, yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. CEO *tenure* dan *intellectual capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. CEO dengan masa jabatan yang panjang kemungkinan masih dalam *comfort zone*. Kinerja perusahaan tidak dipengaruhi oleh masa jabatan CEO karena dengan masa jabatan yang lama maupun pendek memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama untuk mengelola kinerja perusahaan. Perusahaan dari industri berbeda memiliki jangkauan yang berbeda pada aset dan peluang dalam mengoperasikan bisnisnya dengan efektif, sehingga perusahaan membutuhkan lebih dari sekedar aset tetap (berwujud).

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC-BY.



## 1. Pendahuluan

Tata kelola perusahaan adalah seperangkat aturan dan praktik yang menentukan kewajiban manajemen perusahaan dan memastikan bahwa kepentingan terbaik pemegang saham terpenuhi (Abdeljawad et al., 2020). Pada negara berkembang maupun negara maju, peran tata kelola perusahaan dalam mempengaruhi kinerja perusahaan selama beberapa tahun terakhir menarik perhatian (Goel et al., 2022). Pada negara-negara berkembang, terdapat kerangka penegakan hukum yang terbatas untuk tata kelola perusahaan dan pengendalian yang masih berkembang. Tata kelola perusahaan sangat penting untuk mencapai kinerja optimal, yang membantu bisnis membangun hubungan dengan kreditor dan investor (Ainun and Sari, 2024).

Tata kelola perusahaan berkaitan dengan tiga aspek proses pengambilan keputusan dalam suatu perusahaan. Pertama, siapa yang berwenang mengambil keputusan; kedua, kepentingan siapa yang harus diutamakan saat mengambil keputusan tertentu; dan ketiga, apakah (dan bagaimana) faktor seperti lembaga sosial, politik, ekonomi, dan hukum memengaruhi proses pengambilan keputusan dan hasil dari keputusan tersebut (Mishra and Kapil, 2018).

Keberadaan seorang pemimpin dalam suatu perusahaan sangat penting untuk proses keberlanjutan perusahaan. Seorang pemimpin perusahaan yang disebut *Chief Executive Officer* (CEO) memiliki tanggung jawab yang besar, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Hidayat et al., 2024). CEO memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan (Naseem et al., 2020). Strategis perusahaan tentunya bertujuan untuk menghasilkan kinerja keuangan yang baik sehingga dibutuhkan seorang CEO yang memiliki kapabilitas dalam menjalankan perusahaan (Aliyuna, 2024). Oleh karena itu, CEO sebagai sistem tata kelola internal yang memiliki tugas untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Mishra and Kapil, 2018). BOD memastikan bahwa kepentingan pemegang saham dan manajer selaras dan membantu dalam mendisiplinkan atau menyingkirkan tim manajemen yang efektif (Quttainah and Said, 2021).

Kinerja perusahaan merupakan perhatian penting bagi perusahaan, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang paling penting adalah kepala eksekutif (CEO), yang merupakan pengambil keputusan inti suatu perusahaan. CEO merupakan pimpinan puncak pada perusahaan publik yang bertanggung jawab untuk mengembangkan bisnis perusahaan, mengkoordinasikan operasi yang efektif, membuat keputusan keuangan perusahaan, mengelola sumber daya perusahaan, sekaligus menjadi wajah publik perusahaan (Lin et al., 2020; Wei, 2021).

Pengetahuan sebagai salah satu bentuk aset tak berwujud menjadi sumber baru kinerja keuangan dan keunggulan kompetitif. Pergeseran dari ekonomi berbasis fisik ke ekonomi berbasis pengetahuan telah menantang banyak akademisi untuk menemukan cara baru dalam mengukur aset tak berwujud, termasuk *intellectual capital* (Soewarno and Tjahjadi, 2020). *Intellectual capital* tidak hanya menjadi penggerak dan sumber daya penting dalam penciptaan nilai dan pengembangan perusahaan yang berkelanjutan tetapi juga sebagai sumber inovasi dan sebagai kunci dalam pertumbuhan laba (Chowdhury et al., 2019; Schiavone et al., 2014)

*Upper echelon theory* atas menyatakan bahwa latar belakang, sifat, dan nilai manajer memengaruhi pilihan strategi perusahaan, yang juga memengaruhi kinerja perusahaan. *Upper echelon theory* menyatakan bahwa keberagaman demografi CEO dapat memengaruhi proses dan pilihan pengambilan keputusan strategis perusahaan (Abatecola and Cristofaro, 2018). Namun, faktor-faktor tersebut sulit diukur dan terkait erat dengan karakteristik latar belakang manajemen, seperti usia dan masa jabatan. Oleh karena itu, hubungan antara CEO dan kinerja perusahaan diteliti dengan baik (Rahman and Chen, 2023).

Pengungkapan laporan *corporate governance* memberikan informasi seperti manajemen, pengendalian, transparansi dan akuntabilitas kepada pemakai laporan keuangan di pasar modal. Informasi ini diperlukan agar pemakai dapat membedakan antara perusahaan dengan tata kelola baik atau buruk, dan akan melakukan investasi di perusahaan yang masalah *agency* kecil sehingga berakibat pada kinerja perusahaan yang lebih tinggi (Aryati, 2016).

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana karakteristik CEO, termasuk usia, masa jabatan, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin memengaruhi kinerja perusahaan nonkeuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia antara tahun 2014 - 2018. Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur yang sudah ada dengan menguji pengaruh CEO characteristic terhadap kinerja perusahaan dengan menambahkan variabel intellectual capital.

## 2. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka merupakan sintesis dari penelitian sebelumnya untuk mengidentifikasi kesenjangan penelitian (Paul and Dhiman, 2021). Sistem tata kelola perusahaan menggabungkan berbagai mekanisme internal dan eksternal (Abdeljawad et al., 2020). Dari mekanisme ini, BOD telah disarankan sebagai sistem tata kelola internal yang terkenal untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Mishra and Kapil, 2018).

### Sistem Tata Kelola di Indonesia

Di Indonesia mengadopsi mekanisme dewan ganda untuk sistem tata kelola perusahaannya (Suherman et al., 2021b). Di bawah sistem ini, terdapat dua kelompok anggota dewan yaitu Dewan Komisaris dan Direksi. Dewan Komisaris setara dengan dewan pengawas atau dewan non-eksekutif di negara-negara hukum umum. Tugas utamanya adalah mengawasi dan memberi nasihat kepada Direksi. Direksi atau dewan eksekutif bertanggung jawab untuk mengelola operasional perusahaan demi kepentingan terbaiknya dan mewakili perusahaan di hadapan pengadilan (Arifai et al., 2018). Direksi terdiri dari semua direktur eksekutif, dengan CEO sebagai Presiden Direktur.

Oleh karena itu, istilah CEO dalam penelitian ini digunakan untuk merujuk kepada anggota Direksi. CEO adalah posisi tertinggi dalam suatu perusahaan dan bertanggung jawab atas pengambilan keputusan strategis serta mengelola seluruh perusahaan. Dalam banyak aspek, CEO adalah eksekutif perusahaan yang paling kuat dan terlihat (Peni, 2014). Berdasarkan upper echelon theory, seorang CEO khususnya memiliki keleluasaan manajemen, yang didefinisikan sebagai kesempatan yang cukup untuk bertindak tanpa kendala.

Struktur dewan ganda membedakan sistem tata kelola perusahaan Indonesia dari sebagian besar negara-negara Bangsa Asia Tenggara (yaitu Malaysia, Singapura, Brunei, Thailand, Myanmar, Kamboja, dan Laos) yang mengikuti Hukum Inggris (Suherman et al., 2021b). Lebih jauh, Indonesia secara signifikan berbeda dari negara-negara dewan dua tingkat lainnya (yaitu Belanda, Jerman, dan Prancis) karena dewan dua tingkat bersifat wajib, terlepas dari pencatatan, jenis, atau ukurannya (Undang-Undang No.40, tahun 2007, tentang Perusahaan Terbatas, 2023).

### Upper Echelon Theory

Menurut *upper echelon theory*, pembuat keputusan strategis yang utama dalam perusahaan atau organisasi yakni dilakukan oleh manajemen puncak. Untuk mengetahui alasan manajemen puncak menyusun strategi dalam pengambilan keputusannya yaitu dengan menilai karakteristik yang dimiliki oleh manajemen puncak seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, dan pengalaman kerja CEO (Karinda et al., 2022). *Upper echelon theory* menjelaskan bahwa manajemen puncak memiliki pengaruh terhadap perusahaan, sehingga berkontribusi dalam menyusun dan menentukan keputusan strategis berdasarkan nilai dan landasan intelektual yang dimiliki. Dengan kata lain, keputusan-keputusan strategis yang dibuat oleh perusahaan mengungkapkan nilai-nilai dan dasar-dasar kognitif dari jajaran eksekutif (Thambugala and Rathwatta, 2021).

*Upper echelon theory* menyarankan bahwa karakteristik demografis, seperti usia CEO, masa jabatan, dan pendidikan, dapat digunakan sebagai proksi (Farrag and Mallin, 2016). Keputusan yang dibuat CEO menciptakan kinerja perusahaan, sementara karakteristik CEO membentuk kinerja perusahaan di masa depan (Wang et al., 2016). CEO memiliki dampak yang lebih besar pada kinerja perusahaan daripada anggota tim manajemen puncak lainnya (Bolinger et al., 2019).

### **Agency Theory**

Teori ini didefinisikan sebagai suatu perikatan antara pihak prinsipal (pemegang saham) dan juga pihak agen (eksekutif perusahaan). Antara pihak prinsipal dan pihak agen terdapat suatu kontrak yang sifatnya mengikat agar agen bertindak selaras dengan kepentingan prinsipal, dimana agen bekerja dengan tujuan untuk memaksimalkan kepentingan prinsipal dengan pengambilan keputusan yang strategis yang dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan (Karinda et al., 2022). Ketika agen bekerja bukan untuk kepentingan prinsipal melainkan untuk kepentingannya sendiri, maka akan muncul permasalahan yang biasanya disebut dengan *conflict of interest*. Prinsipal biasanya mengharapkan keuntungan yang maksimal dari perusahaan tempat berinvestasi, dengan mengurangi biaya perusahaan yang ada, sedangkan pihak agen juga ingin mendapat keuntungan yang didapat dari imbalan yang dapat meningkatkan biaya perusahaan.

### **Chief Executive Officer (CEO) age dan Kinerja Perusahaan**

Usia CEO yang berbeda menghasilkan strategi investasi yang berbeda pula. Misalnya, CEO yang lebih tua mengadopsi strategi investasi yang kurang berisiko dan dengan demikian memiliki investasi kecil dalam proyek penelitian dan pengembangan, yang harus menanggung kerugian terkait. Mendukung pandangan ini, berpendapat bahwa CEO cenderung mengambil lebih sedikit risiko seiring bertambahnya usia dan CEO yang lebih tua memilih kebijakan investasi yang konservatif (Serfling, 2014). Temuan ini menyiratkan bahwa CEO tersebut mungkin tidak memperoleh manfaat jangka panjang dari proyek. Namun CEO yang lebih tua dapat menguntungkan kinerja perusahaan saat ini dan masa depan dan dengan demikian dapat menghasilkan pengembalian yang tinggi dan meningkatkan kapasitas utang (Kuo et al., 2015). Dengan demikian, hipotesis pertama dikembangkan sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: CEO age berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan

### **Chief Executive Officer (CEO) tenure dan Kinerja Perusahaan**

Masa jabatan CEO mengacu pada jumlah tahun seorang individu terus memegang posisi CEO di sebuah perusahaan (Baatwah et al., 2015). Masa jabatan membantu CEO dengan lebih banyak pengetahuan dan pengalaman mengenai metode akuntansi dan area yang salah dilaporkan, dan membuat CEO lebih mampu menemukan dan mencegah perilaku yang tidak wajar. Semakin lama seorang CEO bekerja, semakin memahami proses akuntansi perusahaan (Uyioghosa and Amede, 2019). Dengan demikian, mampu memverifikasi laporan keuangan dengan akurat. Ini mengarah kepada kualitas informasi akuntansi. Kualitas informasi akuntansi secara positif terkait dengan masa jabatan CEO karena reputasi CEO dibangun dan meningkat dengan masa jabatan dan reputasi ini mendorong CEO untuk mempertahankan informasi akuntansi yang berkualitas tinggi (Salehi et al., 2018). Perusahaan yang menyajikan informasi akuntansi yang lebih baik dinilai lebih tinggi oleh pasar saham (Duong et al., 2018), langkah ini membuka lebih banyak peluang investasi bagi para investor untuk terlibat (Harris et al., 2019). Sehingga semakin banyak investor berinvestasi semakin tinggi nilai suatu perusahaan (Dang et al., 2020).

CEO dengan masa jabatan yang panjang menandakan bahwa tingkat profesionalisme dan keahlian CEO meningkat, sehingga meningkatkan kekuatannya dalam memengaruhi keputusan (Sudana and Aristina, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa memiliki CEO dengan masa jabatan yang panjang di suatu perusahaan dianggap dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Chou and Chan, (2018) menyatakan bahwa masa jabatan CEO yang lebih panjang menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik daripada masa jabatan CEO yang lebih pendek.

Hidayati, (2017) menemukan hubungan yang signifikan antara masa jabatan CEO dan kinerja perusahaan. Menurut Emestine and Setyaningrum, (2019), masa jabatan CEO berpengaruh

positif terhadap kinerja perusahaan sejalan dengan temuan ini. Hal ini menjelaskan bahwa semakin lama masa jabatan CEO diberikan, maka kinerja perusahaan akan semakin baik karena pemahaman CEO terhadap proses bisnis perusahaan semakin baik, sehingga dapat melakukan pemantauan target yang lebih tepat dan memberikan rekomendasi yang lebih baik bagi operasional perusahaan. Dengan demikian, hipotesis kedua yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: CEO *Tenure* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

### **Chief Executive Officer (CEO) Education dan Kinerja Perusahaan**

Keberagaman latar belakang pendidikan membawa prioritas yang berbeda terkait tujuan akhir perusahaan ke dalam perdebatan dan pengambilan keputusan dewan direksi (Harjoto et al., 2019). Dewan direksi yang anggotanya memiliki latar belakang yang berbeda mungkin memiliki perspektif yang berbeda tentang apakah tujuan akhir perusahaan adalah untuk memaksimalkan kepentingan pemegang saham atau memperluas kepentingan pemangku kepentingan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pendidikan CEO penting dalam banyak keputusan perusahaan (Saidu, 2019). CEO yang berpendidikan tinggi memiliki pelatihan yang lebih baik, pengembangan yang lebih besar, dan pengetahuan yang lebih luas, yang membantu meningkatkan pengambilan keputusan dan tindakan strategis (Wang et al., 2016). Direktur dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi lebih mampu membuat pilihan yang tepat dalam lingkungan yang beragam, lebih berpikiran luas mengenai jawaban yang inovatif, dan memiliki kemampuan yang lebih baik untuk menangani masalah dan ketidakpastian yang mungkin timbul (Cheng et al., 2020). Dengan demikian, CEO yang berpendidikan lebih tinggi cenderung tidak mengalami pergantian karyawan karena mereka akan membuat keputusan perusahaan yang strategis (Altuwaijri and Kalyanaraman, 2020). Hasil penelitian (Ghardallou et al., 2020) menunjukkan hasil positif jika seorang CEO mempunyai gelar administrasi bisnis, ekonomi, atau akuntansi. Dengan demikian, hipotesis ketiga dikembangkan sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: CEO *Education* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

### **Chief Executive Officer (CEO) Gender dan Kinerja Perusahaan**

Isu *gender* masih menjadi salah satu atribut manajerial yang menarik untuk diteliti. Literatur sebelumnya menyebutkan bahwa perbedaan gender dapat berdampak pada kesuksesan individu di tempat kerja. Proses informasi dan pengambilan keputusan didasarkan pada pendekatan yang berbeda, yaitu bahwa pria dan wanita berbeda dalam penggunaan pemrosesan informasi untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan. Hal tersebut menunjukkan bahwa CEO perempuan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Perusahaan dengan CEO perempuan memiliki rata-rata rasio kinerja perusahaan yang lebih tinggi. CEO wanita lebih fokus pada pemangku kepentingan dan lebih cenderung berkolaborasi dalam inovasi (Bouaziz et al., 2020). Perusahaan dengan CEO perempuan cenderung lebih optimal dalam mengelola aset. Hal tersebut kemudian berkontribusi pada kecenderungan kinerja perusahaan yang lebih tinggi pada perusahaan dengan CEO perempuan (Ahmad et al., 2022). Berdasarkan uraian tersebut, dapat diasumsikan bahwa gender CEO berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian, hipotesis empat dikembangkan sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: CEO *Gender* berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan

### **Intellectual Capital dan Kinerja Perusahaan**

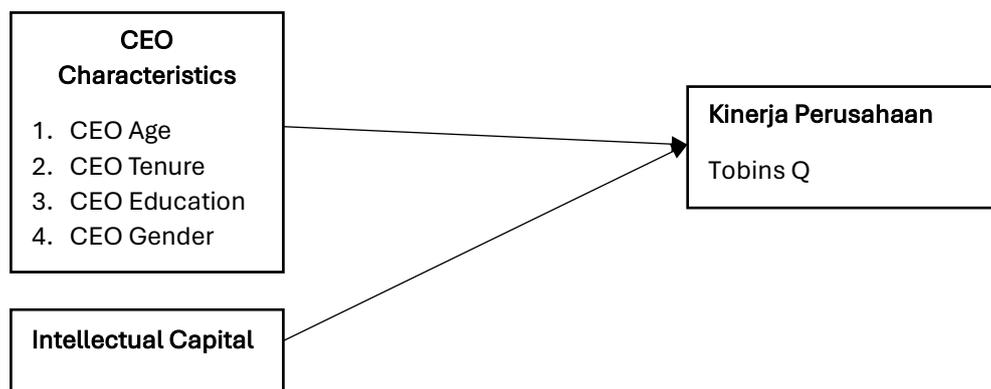
*Intellectual capital* merupakan hasil pengetahuan manusia yang memiliki peran penting dalam pelaksanaan strategi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dalam persaingan bisnis dan meningkatkan kinerja (Soewarno and Tjahjadi, 2020). *Intellectual capital* merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja perusahaan. *Intellectual capital* sebagai aset tidak berwujud harus dikelola secara efektif dan efisien untuk bersaing dan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Sherif and Elsayed, 2016).

Modal manusia sebagai pengetahuan individu diwakili oleh karyawan. Modal struktural sebagai pengetahuan dalam organisasi meliputi basis data, proses organisasi, strategi, dan segala kegiatan yang nilainya lebih tinggi dari nilai material. Modal pelanggan atau modal relasional merupakan pengetahuan yang berhubungan dengan pihak eksternal perusahaan, seperti pelanggan. Modal yang digunakan merupakan bentuk usaha dan kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya dalam bentuk aset modal (Soewarno and Tjahjadi, 2020).

Modal struktural mencakup sumber daya yang langka dan unik. Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi, filosofi manajemen, dan sistem operasi yang unik yang berbeda dari perusahaan lain. Manajemen dapat menggunakan layanan teknologi informasi agar dapat berkomunikasi lebih baik dengan para pemangku kepentingan (Festa et al., 2017). Modal yang digunakan dapat meningkatkan laba atas aset karena berkontribusi pada kemampuan menghasilkan pendapatan. Modal yang digunakan secara efisien akan mendorong pendapatan dan memengaruhi peningkatan laba atas aset. Dengan demikian, hipotesis kelima dikembangkan sebagai berikut:

H<sub>5</sub>: *Intellectual Capital* berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan

### Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Peneliti, 2024

Model penelitian disajikan pada Gambar 1 menjelaskan karakteristik CEO dari usia, masa jabatan, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin untuk mengetahui pengaruh dengan kinerja perusahaan. Untuk pengujian empiris, peneliti menggunakan pengukuran dengan menggunakan proksi. Variabel independen untuk usia, masa jabatan, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin CEO adalah CEOA, CEOT, CEOE, dan CEOG. Pada variabel dependen Tobin's Q – digunakan untuk mengukur kinerja perusahaan.

### 3. Metode Penelitian

#### Data dan Sampel

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan non-keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode tahun 2014-2018. Teknik sampel yang dipilih yakni *purposive sampling*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan program STATA sebagai alat analisis.

#### Variabel

##### Dependen variabel

Berdasarkan penelitian sebelumnya (Ciftci et al., 2019; Gerged and Agwili, 2020; Kyere and Ausloos, 2021; Manna et al., 2016), penelitian ini menggunakan Tobin's Q untuk menghitung variabel dependen, kinerja perusahaan. Sebagian besar peneliti mengukur variabel ini sebagai

rasio jumlah nilai pasar ekuitas dan total liabilitas terhadap nilai buku aset (Mishra dan Kapil, 2017). Daftar variabel ditunjukkan pada Tabel 1.

### **Independen variabel**

#### **CEO Age**

CEO Age menunjukkan usia dari seorang CEO sampai pada tahun penelitian. Semakin besar nilainya, semakin tua seorang CEO. Usia dari seorang CEO secara signifikan mempengaruhi preferensi risiko seseorang (Serfling, 2014).

#### **CEO Tenure**

CEO Tenure merupakan jangka waktu menjabat seorang *Chief Executive Officer* dalam suatu periode fiskal. Dalam penelitian ini, CEO Tenure juga diukur menggunakan variabel nominal. CEO Tenure dapat dihitung dengan melihat jangka waktu CEO perusahaan menjabat di sebuah perusahaan. CEO Tenure diukur dengan menghitung total jangka waktu menjabat seorang CEO di suatu perusahaan.

#### **CEO Education**

CEO Education merupakan pendidikan formal seorang *Chief Executive Officer* (CEO). Variabel Pendidikan CEO diukur berdasarkan jenjang pendidikan yang ditempuh CEO. Peneliti mengukur menggunakan variabel *dummy* dengan memberikan nilai 1 jika CEO dengan pendidikan MBA dan 0 lainnya.

#### **CEO Gender**

CEO gender pada penelitian ini ditentukan berdasarkan jenis kelamin. Variabel CEO gender dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan variabel *dummy*. Kategori satu (1) untuk perusahaan yang dipimpin oleh CEO perempuan sedangkan kategori nol (0) untuk perusahaan yang dipimpin oleh CEO laki-laki.

### **Intellectual Capital**

Model VAIC digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur *intellectual capital*. Ada tiga elemen penting VAIC yang mengukur efisiensi sumber daya intelektual, modal manusia, modal struktural, dan modal fisik. Modal struktural diturunkan dalam model VAIC dengan mengurangi biaya personel dari nilai tambah. Model VAIC sesuai disajikan oleh (Nadeem et al., 2019). Berikut perhitungan VAIC:

Tahap 1: Mengukur nilai tambah (VA)

$$VA = \text{Pendapatan (OUT)} - \text{pengeluaran (IN)}$$

Tahap 2: Perhitungan human capital efficiency (HCE), structural capital efficiency (SCE), dan capital employed efficiency (CEE):

$$HCE = VA/HC, \text{ dimana HC adalah biaya gaji dan tunjangan karyawan.}$$

$$SCE = VA/SC, \text{ dimana SC adalah Nilai tambah (VA) dikurang gaji dan tunjangan karyawan (HC)}$$

$$CEE = VA/CE, \text{ dimana CE adalah Total Aset – Aset tidak berwujud}$$

Tahap 3: Perhitungan VAIC

$$VAIC = HCE + SCE + CEE$$

Tabel 1. Daftar Variabel

Variabel	Pengukuran
Dependen variabel	
Q	Rasio jumlah nilai pasar ekuitas dan total kewajiban terhadap nilai aset
Independen variabel	
CEOA	Usia CEO pada tahun penelitian
CEOT	Lama kerja CEO pada perusahaan sampai periode penelitian.
CEOE	1 jika CEO dengan pendidikan MBA dan 0 lainnya
CEOG	1 jika CEO dengan perempuan dan 0 lainnya
IC	VAIC = HCE + SCE + CEE

**Note(s):** Q, Tobins'Q; CEOA, CEO Age; CEOT, CEO Tenure; CEOE, CEO Education; CEOG, CEO Gender; IC, Intellectual Capital

Sumber: Peneliti, (2024)

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut model analisis regresi ditentukan untuk menguji pengaruh antara karakteristik CEO dan intellectual capital terhadap kinerja perusahaan:

$$Q = \alpha + \beta_1\text{CEOA} + \beta_2\text{CEOT} + \beta_3\text{CEOE} + \beta_4\text{CEOG} + \beta_5\text{IC}$$

Variabel dependen: Q, Tobins'Q; Variabel Independen: CEOA, CEO Age; CEOT, CEO Tenure; CEOE, CEO Education; CEOG, CEO Gender; IC, Intellectual Capital

## 4. Hasil dan Pembahasan

### Deskriptif Statistik

Hasil statistik variabel penelitian berdasarkan (Tabel 2) di mana variabel angka (*numeric*) berdasarkan rata-rata, nilai minimum dan maksimumnya, sementara variabel kategori berdasarkan frekuensi dan persentase kategori masing-masing variabel yang sesuai.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	Obs.	Mean	SD	Min	Max
Q	1.186	1,8453	2,01431	0,28	15,67
CEOA	1.186	53,22	8,983	30	87
CEOT	1.186	7,24	8,291	1	48
CEOE	1.186	0,25	0,433	0	1
CEOG	1.186	0,06	0,231	0	1
IC	1.186	84,8608	288,87716	-56,33	6864,46

Sumber: Peneliti, (2024)

Hasilnya menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dengan memiliki rata-rata 1,8453 dengan standar deviasi 2,01431. Hal ini lebih condong ke arah kanan dan mempunyai kinerja perusahaan yang tinggi. Variabel independen pertama, CEO Age, memiliki rata-rata 53,22 dengan standar deviasi 8,983. Variabel independen kedua, CEO Tenure, memiliki rata-rata 7,24 dengan standar deviasi 8,291. Variabel independen ketiga, CEO Education, memiliki rata-rata 0,25 dengan standar deviasi 0,433. Variabel independen keempat, CEO Gender, memiliki rata-rata 0,06 dengan standar deviasi 0,231. Variabel independen kelima, *Intellectual capital*, memiliki rata-rata 84,8608 dengan standar deviasi 288,87716.

Tabel 3. Korelasi *Pearson*

Variabel	1	2	3	4	5	6
Q	1					
CEOA	-0,110** (0,000)	1				
CEOT	-0,075*	0,383**	1			

	(0,010)	(0,000)				
CEOE	0,081**	-0,122**	-0,062*	1		
	(0,006)	(0,000)	(0,033)			
CEOG	-0,060*	-0,025	0,045	-0,023	1	
	(0,040)	(0,389)	(0,121)	(0,420)		
IC	-0,019	-0,062*	-0,015	0,071*	-0,017*	1
	(0,506)	(0,034)	(0,600)	(0,015)	(0,549)	

Note: \*\*  $p < 0.01$ , \*  $p < 0.05$

Sumber: data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil korelasi pearson di atas, variabel CEO Age diperoleh angka koefisien sebesar -0,110\*\*. Ini artinya, tingkat kekuatan hubungan atau korelasi antara variabel CEO Age dengan Kinerja Perusahaan (KP) adalah sebesar 0,110 atau bisa dikatakan lemah. Tanda bintang (\*\*) artinya korelasi bernilai signifikan pada tingkat signifikansi sebesar 1% atau 0,01. Arah hubungan bernilai negatif, yakni -0,110 sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat berlawanan. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa peningkatan CEO Age akan diikuti oleh penurunan Kinerja Perusahaan (KP). Nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara CEO Age dan Kinerja Perusahaan (KP).

Berdasarkan hasil (Tabel 3) di atas, variabel CEO Tenure diperoleh angka koefisien sebesar -0,075\*. Ini artinya, tingkat kekuatan hubungan atau korelasi antara variabel CEO Tenure dengan Kinerja Perusahaan (KP) adalah sebesar 0,075 atau bisa dikatakan lemah. Tanda bintang (\*) artinya korelasi bernilai signifikan pada tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Arah hubungan bernilai negatif, yakni -0,075 sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat berlawanan. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa peningkatan CEO Tenure akan diikuti oleh penurunan Kinerja Perusahaan (KP). Nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar 0,010 yang mana lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara CEO Tenure dan Kinerja Perusahaan (KP).

Berdasarkan hasil korelasi pearson di atas, variabel CEO Education diperoleh angka koefisien sebesar 0,081\*\*. Ini artinya, tingkat kekuatan hubungan atau korelasi antara variabel CEO Education dengan Kinerja Perusahaan (KP) adalah sebesar 0,081 atau bisa dikatakan kuat. Tanda bintang (\*\*) artinya korelasi bernilai signifikan pada tingkat signifikansi sebesar 1% atau 0,01. Arah hubungan bernilai positif, yakni 0,081 sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa peningkatan CEO Education akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Perusahaan (KP). Nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar 0,006 yang mana lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara CEO Education dan Kinerja Perusahaan (KP).

Berdasarkan hasil di atas, variabel CEO Gender diperoleh angka koefisien sebesar -0,060\*. Ini artinya, tingkat kekuatan hubungan atau korelasi antara variabel CEO Gender dengan Kinerja Perusahaan (KP) adalah sebesar 0,060 atau bisa dikatakan lemah. Tanda bintang (\*) artinya korelasi bernilai signifikan pada tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Arah hubungan bernilai negatif, yakni -0,060 sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat berlawanan. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa peningkatan CEO Gender akan diikuti oleh penurunan Kinerja Perusahaan (KP). Nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar 0,040 yang mana lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara CEO Gender dan Kinerja Perusahaan (KP).

Berdasarkan hasil (Tabel 3) di atas, variabel Intellectual Capital (IC) diperoleh angka koefisien sebesar -0,019. Ini artinya, tingkat kekuatan hubungan atau korelasi antara variabel Intellectual Capital (IC) dengan Kinerja Perusahaan (KP) adalah sebesar 0,019 atau bisa dikatakan lemah. Arah hubungan bernilai negatif, yakni -0,019 sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat berlawanan. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa peningkatan Intellectual Capital (IC) tidak memiliki pengaruh peningkatan atau penurunan Kinerja Perusahaan (KP). Nilai

signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar 0,506 yang mana lebih besar dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa ada tidak ada hubungan yang signifikan antara Intellectual Capital (IC) dan Kinerja Perusahaan (KP).

### Korelasi Spearman

Tabel 4. Korelasi Spearman

Variabel	1	2	3	4	5	6
Q	1					
CEOA	-0,150** (0,000)	1				
CEOT	0,053 (0,068)	0,262** (0,000)	1			
CEOE	0,009 (0,760)	0,141** (0,000)	-0,025 (0,395)	1		
CEOG	-0,003** (0,916)	-0,031** (0,279)	0,036 (0,209)	-0,023 (0,420)	1	
IC	-0,057* (0,049)	0,023 (0,429)	0,022 (0,451)	-0,124** (0,000)	-0,005 (0,874)	1

Note: \*\*  $p < 0.01$ , \*  $p < 0.05$

Sumber: data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil korelasi spearman, variabel CEO Age diperoleh angka koefisien sebesar -0,150\*\*. Ini artinya, tingkat kekuatan hubungan atau korelasi antara variabel CEO Age dengan Kinerja Perusahaan (KP) adalah sebesar 0,150 atau bisa dikatakan lemah. Tanda bintang (\*\*) artinya korelasi bernilai signifikan pada tingkat signifikansi sebesar 1% atau 0,01. Arah hubungan bernilai negatif, yakni -0,150 sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat berlawanan. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa peningkatan CEO Age akan diikuti oleh penurunan Kinerja Perusahaan (KP). Nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara CEO Age dan Kinerja Perusahaan (KP).

Berdasarkan hasil (Tabel 4) di atas, variabel CEO Tenure diperoleh angka koefisien sebesar -0,053. Ini artinya, tingkat kekuatan hubungan atau korelasi antara variabel CEO Tenure dengan Kinerja Perusahaan (KP) adalah sebesar 0,053 atau bisa dikatakan lemah. Arah hubungan bernilai negatif, yakni -0,053 sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat berlawanan. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa peningkatan CEO Tenure akan diikuti oleh penurunan Kinerja Perusahaan (KP). Nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar 0,068 yang mana lebih besar dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa tidak ada hubungan antara CEO Tenure dan Kinerja Perusahaan (KP).

Berdasarkan hasil korelasi pearson di atas, variabel CEO Education diperoleh angka koefisien sebesar 0,009. Ini artinya, tingkat kekuatan hubungan atau korelasi antara variabel CEO Education dengan Kinerja Perusahaan (KP) adalah sebesar 0,009 atau bisa dikatakan kuat. Arah hubungan bernilai positif, yakni 0,009 sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa peningkatan CEO Education akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Perusahaan (KP). Nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar 0,760 yang mana lebih besar dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara CEO Education dan Kinerja Perusahaan (KP).

Berdasarkan hasil di atas, variabel CEO Gender diperoleh angka koefisien sebesar -0,003\*\*. Ini artinya, tingkat kekuatan hubungan atau korelasi antara variabel CEO Gender dengan Kinerja Perusahaan (KP) adalah sebesar 0,003 atau bisa dikatakan kuat. Tanda bintang (\*\*) artinya korelasi bernilai signifikan pada tingkat signifikansi sebesar 1% atau 0,01. Arah hubungan bernilai negatif, yakni -0,003 sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa peningkatan CEO Gender akan diikuti oleh penurunan Kinerja

Perusahaan (KP). Nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar 0,916 yang mana lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara CEO Gender dan Kinerja Perusahaan (KP).

Berdasarkan hasil (Tabel 4) di atas, variabel Intellectual Capital (IC) diperoleh angka koefisien sebesar  $-0,057^*$ . Ini artinya, tingkat kekuatan hubungan atau korelasi antara variabel Intellectual Capital (IC) dengan Kinerja Perusahaan (KP) adalah sebesar 0,057 atau bisa dikatakan lemah. Tanda bintang (\*) artinya korelasi bernilai signifikan pada tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Arah hubungan bernilai negatif, yakni  $-0,057$  sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat berlawanan. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa peningkatan Intellectual Capital (IC) tidak memiliki pengaruh peningkatan atau penurunan Kinerja Perusahaan (KP). Nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar 0,506 yang mana lebih besar dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa ada tidak ada hubungan yang signifikan antara Intellectual Capital (IC) dan Kinerja Perusahaan (KP).

## **Pembahasan**

### **CEO Age berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan**

CEO Age berpengaruh negatif dan signifikan dalam memengaruhi kinerja perusahaan sehingga  $H_1$  tidak terbukti. Hubungan negatif signifikan tersebut dapat terjadi karena semakin muda usia yang dimiliki oleh seorang CEO akan berpengaruh terhadap keputusan yang akan diambil dalam menentukan kinerja pada perusahaan yang dipimpinnya. CEO muda lebih memilih Keputusan strategi yang berisiko dari kemudahannya mengakses teknologi dan internet untuk mendapatkan informasi bisnis terkini (Setiawan et al., 2023).

Perusahaan yang dikelola oleh CEO yang lebih muda memiliki pengembalian yang lebih baik daripada yang dioperasikan oleh eksekutif yang lebih tua (Nguyen et al., 2018). CEO yang lebih tua cenderung berhati-hati dan menghindari risiko. Ketika mengambil risiko yang lebih rendah maka hasil yang akan didapat akan lebih rendah. Semakin tua CEO maka akan mengalami penurunan fungsi kognitif yang kemudian membuat CEO salah dalam ketepatan estimasi (Cline and Yore, 2016; Serfling, 2014). CEO dengan usia tua, akan cenderung menghindari resiko (Beber dan Fabbri, 2012), maka pendapatan rendah sehingga kinerja perusahaan menurun.

### **CEO Tenure tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan**

CEO Tenure tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dikarenakan CEO dengan masa jabatan yang panjang kemungkinan masih dalam *comfort zone*. Situasi dan kondisi pasar yang tidak stabil serta perubahan tidak dapat dihindari sehingga perusahaan memerlukan pemikiran yang segar untuk menciptakan perusahaan yang kompetitif, dan hal ini dapat menjadi alasan tidak memiliki CEO dengan masa jabatan yang panjang (Kusumasari, 2018).

Kinerja perusahaan tidak dipengaruhi oleh masa jabatan CEO karena dengan masa jabatan yang lama maupun pendek memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama untuk mengelola kinerja perusahaan. CEO yang baru diangkat akan merasa cemas terhadap masa depan dan keberlangsungan hidup di suatu perusahaan dibandingkan dengan CEO yang telah lama menjabat pada perusahaan yang sama, sehingga takut untuk mengambil resiko dalam mengambil keputusan (Naseem et al., 2019). Sedangkan, CEO yang lama menjabat di sebuah perusahaan akan menyebabkan struktur perusahaan menjadi kaku dan sulit untuk mengubah strategi yang telah digunakan, meskipun dianggap telah mengetahui kondisi perusahaan (Kwalomine, 2018).

Masa jabatan yang panjang akan menghilangkan keinginan CEO untuk memajukan karirnya dan lebih sulit untuk bergerak dalam memajukan kinerja perusahaan (Ng and Feldman, 2013) karena cenderung menolak dan menghindari risiko yang akan dihadapi perusahaan (Luo et al., 2014). CEO yang telah lama menjabat di perusahaan juga cenderung akan menghindari perselisihan karena memiliki hubungan yang dekat dengan CEO lain (Kagzi and Guha, 2018).

Selain itu, untuk mencapai kinerja perusahaan, setiap direksi memiliki posisi yang setara dan tidak hanya dipengaruhi oleh CEO saja (Kartikaningdyah and Putri, 2017).

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa masa jabatan CEO berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan ditolak. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2022; Arbogast and Mirabella, 2014; Kusumasari, 2018) yang menyatakan bahwa CEO tenure tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

### **CEO Education berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan**

CEO *Education* memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja perusahaan. CEO dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, cenderung memiliki pengetahuan yang lebih luas dan keterampilan analitis yang lebih baik. Hal ini memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan strategis dan manajemen keuangan, yang dapat meningkatkan kinerja (Ghardallou et al., 2020).

Pendidikan CEO juga menjadi faktor berpengaruh terhadap kualitas informasi akuntansi. CEO yang memiliki pendidikan bertatar belakang akuntansi berkinerja lebih baik daripada CEO dengan latar belakang pendidikan lainnya (Al-Ebel et al., 2020). CEO bertatar belakang akuntansi dapat dengan cepat dan mudah mengamati dan memperbaiki penyimpangan yang disebabkan oleh eksekutif lain (Baatwah et al., 2015). Pengetahuan yang dimiliki dapat dengan mudah menangani masalah akuntansi yang sulit dan mengawasi penyusunan laporan keuangan dengan baik (Salehi et al., 2018). Dengan demikian, akan ada sedikit atau tidak ada kesalahan dan ini akan meningkatkan kualitas laporan keuangan yang berpengaruh terhadap meningkatnya nilai perusahaan.

Teori *upper echelon* menjelaskan bahwa semakin tinggi pendidikan yang ditempuh seorang CEO maka semakin tinggi pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya (Diantimala and Priantana, 2023) dan menunjukkan bahwa pendidikan memengaruhi persepsi dan pengambilan keputusan CEO. CEO dengan latar belakang pendidikan yang beragam memiliki kecenderungan untuk mempertimbangkan beragam alternatif dan mengadopsi pendekatan inovatif, yang dapat menghasilkan manfaat bagi kinerja perusahaan (Wijaya et al., 2024). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ghardallou et al., 2020; King et al., 2016; Kokeno and Muturi, 2016; Naseem et al., 2020; Wang et al., 2016).

### **CEO Gender berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan**

CEO *Gender* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan (Nugroho and Widiasmara, 2019). Adanya kehadiran wanita dalam kepemimpinan suatu perusahaan, maka akan cenderung pada semakin rendahnya kinerja perusahaan (Madyakusumawati, 2019).

Hasil penelitian ini juga mendukung *upper echelon theory* atas yang menjelaskan pilihan mengenai strategi yang digunakan perusahaan dan jugakinerja perusahaan dapat diukur dari latar belakang *Top Management Team* (TMT) termasuk gender. Perbedaan psikologis antara pria dan wanita memiliki konsekuensi besar pada tata kelola perusahaan. Wanita memiliki persepsi yang berbeda tentang peran kepemimpinan yang biasanya lebih memperhatikan kepentingan pemangku kepentingan (Agustini et al., 2023).

Perusahaan yang dipimpin oleh perempuan akan lebih mungkin terganggu oleh keputusan yang kurang optimal dan hambatan yang timbul dari budaya yang mengakibatkan biaya keagenan yang lebih besar dibandingkan dengan perusahaan yang dipimpin oleh laki-laki, yang mengarah pada kinerja relatif yang lebih rendah (Jadiyappa et al., 2019)

### **Intellectual Capital tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan**

Perusahaan dari industri berbeda memiliki jangkauan yang berbeda pada aset dan peluang dalam mengoperasikan bisnisnya dengan efektif, sehingga perusahaan membutuhkan lebih dari

sekedar aset tetap (berwujud). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai *intellectual capital* sebuah perusahaan, kinerja masa depan perusahaan tidak akan semakin tinggi. Hal ini, dapat dijelaskan bahwa investor kurang mempertimbangkan *intellectual capital* dalam menilai atau mengukur kinerja perusahaan. Sesuai penelitian (Dalwai and Salehi, 2021) bahwa *intellectual capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

## 5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara karakteristik CEO dan *intellectual capital* terhadap kinerja perusahaan menggunakan pengukuran kinerja berbasis pasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa CEO Age berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. CEO yang lebih tua cenderung berhati-hati dan menghindari risiko. Ketika mengambil risiko yang lebih rendah maka hasil yang akan didapat akan lebih rendah.

CEO Tenure tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dikarenakan CEO dengan masa jabatan yang panjang kemungkinan masih dalam *comfort zone*. Kinerja perusahaan tidak dipengaruhi oleh masa jabatan CEO karena dengan masa jabatan yang lama maupun pendek memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama untuk mengelola kinerja perusahaan.

CEO Education berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. CEO dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, cenderung memiliki pengetahuan yang lebih luas dan keterampilan analitis yang lebih baik. Hal ini memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan strategis dan manajemen keuangan, yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

CEO Gender berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Perbedaan psikologis antara pria dan wanita memiliki konsekuensi besar pada tata kelola perusahaan. Wanita memiliki persepsi yang berbeda tentang peran kepemimpinan yang biasanya lebih memperhatikan kepentingan pemangku kepentingan.

*Intellectual capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Perusahaan dari industri berbeda memiliki jangkauan yang berbeda pada aset dan peluang dalam mengoperasikan bisnisnya dengan efektif, sehingga perusahaan membutuhkan lebih dari sekedar aset tetap (berwujud).

## Referensi

- Abatecola, G., and Cristofaro, M. (2018). "Hambrick and Mason's "Upper Echelons Theory": Evolution and Open Avenues. *Journal of Management History*, 26(1), 116–136.
- Abdeljawad, I. ... Saleh, N. M. (2020). Audit Committee Versus Other Governance Mechanisms and The Effect of Investment Opportunities: Evidence from Palestine. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 20(3), 527–544.
- Agustini, Y. ... Mukhtaruddin. (2023). Pengaruh Environment, Social, and Governance, dan Financial Distress terhadap Tax Aggressiveness di Indonesia: CEO Gender sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5(3), 920–926.
- Ahmad, G. N. ... 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.
- Ainun, M. B., and Sari, T. A. M. (2024). The Influence of CEO Characteristics on the Corporate Governance Index (CGI) with Corporate Secretary Characteristics as a Moderating Variable. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 1027–1036.
- Al-Ebel, A. ... Al-Musali, M. (2020). Religiosity, Accounting Expertise, and Audit Report Lag: Empirical Evidence From The Individual Level. *Cogent Business and Management*, 7(1), 1–29.
- Aliyuna, A. (2024). Peran Struktur Modal sebagai Variabel Mediasi pada Pengaruh Corporate Governance dan Karakteristik CEO terhadap Kinerja Perusahaan. *AFRE (Accounting and Financial Review)*, 7(1), 88–106.

- Altuwaijri, B. M., and Kalyanaraman, L. (2020). CEO Education Performance Relationship: Evidence from Saudi Arabia”, *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 259–268.
- Arbogast, G., and Mirabella, J. (2014). Predicting Firm Performance As A Function of CEO and Economic Factors. *The Journal of American Academy of Business*, 19(2), 96–101.
- Aryati, T. (2016). Pengaruh Kinerja Perusahaan Terhadap Corporate Governance Reporting dengan Variabel Moderating CEO Tenure. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1).
- Baatwah, S. R. ... Ahmad, N. (2015). CEO Characteristics and Audit Report Timeliness: do CEO Tenure and Financial Expertise matter? *Managerial Auditing Journal*, 30(8–9), 998–1022.
- Bolinger, A. ... Thistle, P. (2019). The Relative Importance of CEO’s and Non-CEO’s Over Firm Performance. *Journal of Management & Organization*, 29(1), 1–13.
- Bouaziz, D. ... Jarboui, A. (2020). CEO Characteristics And Earnings Management: Empirical Evidence From France. *Journal Of Financial Reporting And Accounting*, 18(1), 77–110.
- Cheng, T. Y. ... Chinh, H. (2020). Does The Fit of Managerial Ability With Firm Strategy Matters on Firm Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(4), 9–19.
- Chou, Y. Y., and Chan, M. L. (2018). The Impact of CEO Characteristics on Real Earnings Management: Evidence From The US Banking Industry. *Journal of Applied Finance and Banking*, 8(2), 17–44.
- Chowdhury, L. A. M. ... Azim, M. I. (2019). Intellectual capital efficiency and organisational performance. *Journal of Intellectual Capital*, 20(6), 784–806.
- Ciftci, I. ... Zaim, S. (2019). Corporate Governance and Firm Performance in Emerging Markets: Evidence From Turkey. *International Business Review*, 28(1), 90–103.
- Cline, B. N., and Yore, A. S. (2016). Silverback CEOs: Age, Experience, and Firm Value. *Journal of Empirical Finance*, 35, 169–188.
- Dalwai, T., and Salehi, M. (2021). Business strategy, intellectual capital, firm performance, and bankruptcy risk: evidence from Oman’s non-financial sector companies. *Asian Review of Accounting*, 29(3), 474–504.
- Dang, H. N. ... Tran, D. M. (2020). The Impact of Earnings Quality on Firm Value: The Case of Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(3), 63–72.
- Diantimala, Y., and Priantana, R. D. (2023). Efek Moderasi Karakteristik CEO Perusahaan Mendunia Pada Hubungan Kualitas Informasi Akuntansi dan Nilai Perusahaan. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 13(3), 696–714.
- Duong, H. K. ... Gotti, G. (2018). Investor Sentiment and timely Loss Recognition. *Review of Accounting and Finance*, 17(3), 383–404.
- Emestine, I. E., and Setyaningrum, D. (2019). CEO Characteristics and Firm Performance: Empirical Studies from ASEAN Countries. *Proceedings Iconies 2018, Atlantic Press*, 423–427.
- Farrag, H., and Mallin, C. (2016). The Influence of CEO Demographic Characteristics on Corporate Risk-Taking: Evidence from Chinese IPOs. *The European Journal of Finance*, 24(16), 1528–1551.
- Festa, G. ... Metallo, G. (2017). Capital budgeting for information technology service management: modeling, classifying, and disclosure from a structural capital perspective. *Sinergie Italian Journal of Management*, 35(102), 103–114.
- Gerged, A. M., and Agwili, A. (2020). How Corporate Governance Affect Firm Value and Profitability? Evidence from Saudi Financial and Non Financial Listed Firms. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 14(2), 144–165.
- Ghardallou, W. ... Alkhalifah, H. (2020). CEO Characteristics and Firm Performance: A Study of Saudi Arabia Listed Firms. *The Journal of Asian Finance, Economics Business*, 7(11), 291–301.

- Goel, A. ... Srivastava, V. (2022). Board Composition and Firm Performance: Empirical Evidence from Indian Companies. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 14(4), 771–789.
- Harjoto, M. A. ... Wen Yang, Y. (2019). Board Nationality and Educational Background Diversity and Corporate Social Performance. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 19(2), 217–239.
- Harris, O. ... Lawrence, E. (2019). CEO Compensation and Earnings Management: Does Gender Really Matter? *Journal of Business Research*, 98, 1–14.
- Hidayat, M. ... Erman, E. (2024). Pengaruh Karakteristik Chief Executive Officer Terhadap Nilai Perusahaan di Indonesia. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 8(3), 2296–2305.
- Hidayati, N. (2017). Pengaruh Masa Jabatan Direktur Utama, Direksi Asing, Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Administrative Expense Ratio, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek In. *Jurnal Profita*, 2(1), 1–15.
- Jadiyappa, N. ... Hickman, L. E. (2019). CEO Gender, Firm Performance and Agency Costs: Evidence From India. *Journal of Economic Studies*, 46(2), 482–495.
- Kagzi, M., and Guha, M. (2018). Does Board Demographic Diversity Influence Firm Performance? Evidence from Indian Knowledge Intensive Firms. *Benchmarking: An International Journal*, 25(3), 1028–1058.
- Karinda, D. N. ... Farhana, S. (2022). Karakteristik Dewan dan Kinerja Keuangan Perusahaan di Indonesia. *Journal of Accounting and Management Innovation*, 6(1), 96–121.
- Kartikaningdyah, E., and Putri, R. N. (2017). Pengaruh Tax Avoidance dan Board Diversity Terhadap Kinerja Perusahaan Dalam Perspektif Corporate Governance. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 2(2), 114–122.
- King, T. ... Williams, J. (2016). What's In An Education? Implications of CEO Education for Bank Performance. *Journal of Corporate Finance*, 37, 287–308.
- Kokeno, S. O., and Muturi, W. (2016). Effect of Chief Executive Officer's Characteristics on The Financial Performance of Firms Listed at The Nairobi Securities Exchange. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 4(7), 307–318.
- Kuo, H. C. ... Lin, D. (2015). CEO Traits, Corporate Performance, and Financial Leverage. *International Journal of Economics and Finance*, 7(1), 68–86.
- Kusumasari, L. (2018). Functions, Age, Education, Tenure of CEO, and Employee Commitment Toward Firm Performance. *KnE Social Sciences*, 3(10), 64–73.
- Kwalomine, A. (2018). Pendidikan, Masa Jabatan Direktur Utama dan Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR). *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 11(1), 72–82.
- Kyere, M., and Ausloos, M. (2021). Corporate Governance and firms' Financial Performance in The United Kingdom. *International Journal of Finance and Economics*, 26(2), 1871–1885.
- Lin, P. ... Lei, F. (2020). Influence of CEO Characteristics on Accounting Information Disclosure Quality Basedon The Mediating Effect of Capital Structure. *Emerging Markets Finance Trade*, 56(8), 1781–1803.
- Luo, X. ... Andrews, M. (2014). How Does CEO Tenure Matter? The Mediating Role of Firm Employee and Firm Customer Relationships. *Strategic Management Journal*, 35(4), 492–511.
- Madyakusumawati, S. (2019). Peran Slack Resources dan Diversitas Gender Terhadap Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 16(2), 69–92.
- Manna, A. ... Gupta, A. (2016). Impact of Ownership Structure and Board Composition on Corporate Performance in Indian Companies. *Indian Journal of Corporate Governance*, 9(1), 44–66.

- Mishra, R. K., and Kapil, S. (2018). Effect of Board Characteristics on Firm Value: Evidence from India. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 41–72.
- Nadeem, M. ... Massaro, M. (2019). If You Can Measure It, You Can Manage It: A Case of Intellectual Capital. *Australian Accounting Review*, 29(2), 395–407.
- Naseem, M. A. ... Ali, R. (2020). Does Capital Structure Mediate The Link Between CEO Characteristics and Firm Performance? *Management Decision*, 58(1), 164–181.
- Ng, T., and Feldman, D. (2013). Does Longer Job Tenure Help or Hinder Job Performance? *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 305–314.
- Nguyen, P. ... Zhao, R. (2018). CEO Characteristics and Firm Valuation: A Quantile Regression Analysis. *Journal of Management & Governance*, 22(1), 133–151.
- Nugroho, R. M., and Widiasmara, A. (2019). Pengaruh Dewan Direksi Berdasarkan Gender, Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional dan Profitabilitas Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan Periode 2015-2017. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 1.
- Paul, J., and Dhiman, R. (2021). Three Decades of Export Competitiveness Literature: Systematic Review, Syntheses and Future Research Agenda. *International Marketing Review*, 38(5), 1082–1111.
- Quttainah, M. A., and Said, D. S. (2021). The Directional Nature of Organizational Relationships and Their Effect on Individual Performance and Turnover. *FIIB Business Review*, 10(1), 5–15.
- Rahman, M. J., and Chen, X. (2023). CEO Characteristics and Firm Performance: Evidence from Private Listed Firms in China. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 23(3), 458–477.
- Saidu, S. (2019). CEO Characteristics and Firm Performance: Focus on Origin, Education and Ownership. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1), 29.
- Salehi, M. ... Naemi, M. (2018). The Effect of CEO Tenure and Specialization Ontimely Audit Reports of Iranian Listed Companies. *Management Decision*, 56(2), 311–328.
- Schiavone, F. ... Del Giudice, M. (2014). Does location in a science park really matter for firms' intellectual capital performance? *Journal of Intellectual Capital*, 15(4), 497–515.
- Serfling, M. A. (2014). CEO Age and The Riskiness of Corporate Policies. *Journal of Corporate Finance*, 25, 251–273.
- Setiawan, R. ... Fatoni, S. (2023). Perbedaan Karakteristik Chair-Ceo dan Kinerja Perusahaan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 327–338.
- Sherif, M., and Elsayed, M. (2016). The impact of intellectual capital on corporate performance: evidence from the Egyptian insurance market. *International Journal of Innovation Management*, 20(3), 1–37.
- Soewarno, N., and Tjahjadi, B. (2020). Measures that matter: an empirical investigation of intellectual capital and financial performance of banking firms in Indonesia. *Journal of Intellectual Capital*, 21(6), 1085–1106. <https://doi.org/10.1108/JIC-09-2019-0225>
- Sudana, I. M., and 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.
- Thambugala, T., and Rathwatta, H. (2021). Board Characteristics And Corporate Social Responsibility Practices: In Upper Echelon Theory Perspective Evidence From Sri Lankan Firms. *In International Journal of Accounting & Business Finance*, 7(1), 140–165.
- Uyioghosa, O., and Amede, F. O. (2019). CEO Attributes and Timeliness of Financial Reporting. *Accounting and Taxation Review*, 3(3), 12–23.
- Wang, G. ... Zhu, W. (2016). Do CEOs Matter to Firm Strategic Actions and Firm Performance? A meta Analytics Investigation Based on Upper Echelons Theory. *Personnel Psychology*, 69(4), 775–862.

- Wei, Q. (2021). CEO Power and Nonprofit Financial Performance: Evidence From Chinese Philanthropic Foundations. *Voluntas: International Journal of Voluntary Nonprofit Organizations*, 32(2), 460–476.
- Wijaya, F. M. ... Yuniartie, E. (2024). Pengaruh Karakteristik CEO terhadap Kinerja Perusahaan pada Perusahaan Sektor Transportasi dan Logistik di Indonesia. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 8(3), 2356–2366.