

**PENGARUH MASA JABATAN, GENDER, UMUR DAN PENDIDIKAN CEO  
TERHADAP NILAI PERUSAHAAN  
(Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar  
di Bursa Efek Indonesia Tahun 2019-2022)**

**Megawati<sup>1)</sup>, Yesi Mutia Basri<sup>2)</sup>, Hariadi Yasni<sup>2)</sup>**

1) Mahasiswa Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, universitas Riau

2) Dosen Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, universitas Riau

Email: [megawati2609@student.unri.ac.id](mailto:megawati2609@student.unri.ac.id)

*The Effect Of Ceo Tenure, Gender, Age And Education On Firm Value  
(Empirical Study of Banking Companies Listed on the Indonesian Stock Exchange  
2019-2022)*

**ABSTRACT**

*This research aims to analyze: (1) the effect of CEO tenure on firm value, (2) the effect of CEO gender on firm value, (3) the effect of CEO age on firm value, (4) the effect of CEO education on firm value. This research also use, company age, company size and dividend payout ratio as control variables. The population in this research are banking companies listed on the Indonesian Stock Exchange (BEI) in 2019-2022. In this research, the sample selection technique used purposive sampling to obtain a sample of 34 companies. This research uses secondary data obtained from company annual reports. This research uses multiple linear regression data analysis with analysis, namely (SPSS). The results obtained from this research prove that the CEO's tenure and age influence the value of the company, and the CEO's gender and education have a negative influence on the value of the company.*

*Keywords: CEO Tenur; CEO Gender; CEO Age; CEO Education and Firm Value*

**PENDAHULUAN**

Perusahaan merupakan entitas yang mempunyai peran dalam perekonomian negara melalui penciptaan lapangan kerja dan meningkatkan pertumbuhan nasional. Era modern saat ini terjadi persaingan ketat yang mengharuskan setiap perusahaan meningkatkan kinerja agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan sendiri adalah menghasilkan keuntungan yang nantinya dapat meningkatkan nilai perusahaan dan kesejahteraan pemilik perusahaan.

Nilai perusahaan menjadi salah satu indikator penting yang mencerminkan kinerja dan kesehatan keuangan perusahaan. (Yulia et al., 2022). Nilai perusahaan merupakan aspek penting dalam perusahaan karena menggambarkan persepsi pasar terhadap kemampuan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan di masa depan. Nilai perusahaan tercermin dalam harga saham yang terbentuk oleh permintaan dan penawaran di pasar modal. Semakin tinggi harga saham menunjukkan semakin tinggi nilai perusahaan yang menggambarkan

perusahaan mampu menjaga stabilitas keuangan dan menghasilkan keuntungan yang bagus dan begitu juga dengan kebalikannya.

Fenomena mengenai nilai perusahaan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, dan terus mengalami fluktuasi seiring dengan perubahan kondisi pasar dan kebijakan ekonomi. Nilai perusahaan yang tergambar dari harga saham per 3 April 2020, rata-rata nilai transaksi harian saham di Bursa Efek Indonesia (BEI) sepanjang 2020 hanya sebesar Rp 6,96 triliun terjadi penurunan jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya yakni per 5 April 2019 yang mencapai Rp 9,67 triliun. Sementara itu, rata-rata volume transaksi harian di BEI sepanjang 2020 merosot 49 persen menjadi 7,39 miliar unit saham, padahal tahun sebelumnya sebanyak 14,5 miliar saham (investasi.kontan.co.id).

Investor dapat mempertimbangkan perusahaan itu berkembang atau tidak salah satunya dengan melihat kinerja *CEO* melalui laporan keuangan yang dipublikasikan oleh perusahaan. Investor seringkali melihat latar belakang, reputasi, serta rekam jejak *CEO* dalam mengambil keputusan bisnis sebagai indikator kredibilitas dan potensi *CEO* dalam mendukung kesuksesan perusahaan.

Faktor pertama yang mempengaruhi nilai perusahaan adalah masa jabatan *CEO*. Masa jabatan seseorang akan mempengaruhi pemahamannya terhadap pengetahuan dan keterampilan. Semakin lama seorang *CEO* menjabat maka semakin kuat pengaruhnya terhadap pengambilan keputusan administratif dan

pertimbangan terhadap proyek jangka panjang. Semakin lama seseorang bertahan dalam sebuah organisasi, tentunya akan dapat memahami bagaimana kondisi lingkungan, aturan dan kinerja setiap karyawan yang bisa meningkatkan kinerja *CEO* yang juga berdampak pada meningkatkan nilai perusahaan. *CEO* yang memiliki masa jabatan yang lebih lama cenderung membawa stabilitas dan kontinuitas dalam kepemimpinan, yang dapat meningkatkan kepercayaan pasar dan menghasilkan nilai perusahaan yang lebih tinggi.

Faktor kedua yang mempengaruhi nilai perusahaan adalah *CEO Gender* yang secara umum bermakna perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Jajaran *CEO* wanita perusahaan dianggap dapat meningkatkan nilai perusahaan. *CEO* wanita dipercaya dapat mengambil keputusan dengan lebih tepat, penuh pertimbangan yang minim risiko, sehingga dapat memberikan kinerja yang lebih baik untuk mendorong peningkatan nilai perusahaan. Keberadaan wanita dalam sebuah perusahaan juga menggambarkan kesempatan yang seimbang dan tidak memandang jenis kelamin dalam bekerja dan juga perusahaan akan dinilai memiliki pandangan yang luas dan mendalam tentang pasar dan juga konsumen. (Apriastini et al., 2023)

Faktor lain yang mempengaruhi nilai perusahaan ialah umur *CEO*. Keberagaman umur sendiri memberikan latar belakang yang berbeda seperti keterampilan, kecakapan dan jaringan sosial. *CEO* yang lebih muda mungkin membawa inovasi dan energi baru ke perusahaan, yang dapat

meningkatkan nilai perusahaan dalam jangka panjang. Di sisi lain, *CEO* yang lebih tua sering dianggap memiliki pengalaman dan kebijaksanaan yang dapat memberikan stabilitas dan kepercayaan kepada pasar. Dengan bertambahnya usia maka akan menambah kebijaksanaan seseorang dalam pengambilan keputusan.

Faktor yang terakhir yaitu pendidikan *CEO*. Latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, terutama latar belakang ekonomi dan bisnis (Kusumastuti *et al.*, 2007). Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi bagaimana *CEO* dalam proses pengambilan keputusan. *CEO* dengan latar belakang pendidikan yang kuat cenderung membawa pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengelola perusahaan secara efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan nilai perusahaan.

Berdasarkan latar belakang, pendapat ahli, dan adanya gap penelitian, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi nilai perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masa jabatan, gender, umur, dan pendidikan *CEO* terhadap nilai perusahaan. Penelitian ini juga menggunakan variabel kontrol yaitu umur perusahaan, ukuran perusahaan dan rasio pembayaran dividen untuk mengurangi bias dalam penelitian.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Teori sinyal berkaitan dengan sinyal positif dan negatif yang dikirimkan oleh manajemen

perusahaan kepada pihak luar seperti investor. Teori sinyal menjelaskan mengapa perusahaan memiliki dorongan untuk memberikan informasi kepada pihak eksternal untuk mengetahui profil perusahaan dan prospek ke depan yang lebih baik kepada pihak eksternal (investor dan kreditur). Nilai perusahaan dapat dipengaruhi oleh bagaimana pasar menerima dan menginterpretasikan sinyal-sinyal ini. Secara ringkas, teori sinyal menafsirkan nilai perusahaan melalui strategi komunikasi yang tepat, analisis data keuangan, dan manajemen informasi yang efektif, yang dapat memengaruhi persepsi pasar dan investor terhadap kinerja dan prospek perusahaan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi nilai perusahaan.

### **Masa jabatan CEO berpengaruh terhadap nilai perusahaan**

Masa jabatan *CEO* bisa bervariasi, mulai dari beberapa bulan hingga beberapa tahun, tergantung pada kebijakan perusahaan, performa, dan faktor lainnya. Selama masa jabatannya, *CEO* bertanggung jawab untuk membuat dan menetapkan keputusan strategis yang memengaruhi arah dan pertumbuhan perusahaan, memimpin tim eksekutif dengan karyawan, membangun hubungan dengan pemangku kepentingan perusahaan, dan menciptakan nilai bagi pemegang saham. (M. Hidayat *et al.*, 2024). Panjangnya masa jabatan *CEO* juga merupakan sinyal positif untuk para investor dimana hal tersebut berarti perusahaan akan bisa mendongkrak performa perusahaan ke depan (Apriastini *et al.*, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Pramesti &

Nita, (2022), Apriastini *et al.*, (2023), Nguyen *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa masa jabatan CEO berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Huang *et al.*, (2018), dan Brochet *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa masa jabatan CEO berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan.

### **CEO Gender berpengaruh terhadap nilai perusahaan**

Pengaruh *gender* terhadap nilai perusahaan melibatkan hal yang kompleks dari karakteristik kepemimpinan, persepsi pasar dan dinamika organisasi. Seiring dengan peningkatan kesadaran kebutuhan akan keragaman dan inklusi di ruang kepemimpinan, penelitian menunjukkan bahwa CEO perempuan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan nilai perusahaan. Dalam teori sinyal, dunia bisnis yang sering kali didominasi oleh dinamika gender, pemilihan seorang CEO tidak hanya tentang kualifikasi atau pengalaman, tetapi juga menjadi sinyal penting bagi pasar dan pemangku kepentingan lainnya. Dalam penelitian Mintah & Schadewitz, (2019) keberadaan *gender* berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramesti & Nita, (2022) dan Apriastini *et al.*, (2023). Sedangkan beberapa penelitian lainnya memberikan hasil temuan yang berbeda. Menurut penelitian Saputra, (2019), Umbing *et al.*, (2022), dan begitu pula menurut Hidayat *et al.*, (2022) CEO *Gender* tidak mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan.

### **Umur CEO berpengaruh terhadap nilai perusahaan**

Sejumlah faktor memainkan peran dalam menentukan bagaimana umur CEO mempengaruhi nilai perusahaan. CEO yang lebih tua dinilai memiliki pengalaman dan kematangan kepemimpinan yang lebih besar, yang dapat memberikan kepercayaan kepada investor dan pemegang saham, serta menghasilkan stabilitas jangka panjang bagi perusahaan serta jaringan yang luas dan pengetahuan tentang industri yang dapat membantu perusahaan dalam menghadapi tantangan dan peluang yang kompleks. Teori sinyal menyoroti bagaimana umur CEO digunakan sebagai indikator untuk mengekspresikan kualitas kepemimpinan dan arah strategis perusahaan. Dengan demikian, umur CEO bukan hanya tentang waktu, tetapi juga tentang bagaimana sinyal tersebut mempengaruhi persepsi pasar tentang kinerja dan prospek Perusahaan. Penelitian menurut Hidayat *et al.*, (2022) dan (Apriastini *et al.*, 2023) usia CEO berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Sedangkan penelitian menurut Pramesti dan Nita, (2022), Nguyen *et al.*, (2018) dan Saputra, (2019) umur CEO tidak berdampak signifikan terhadap nilai perusahaan.

### **Pendidikan CEO berpengaruh terhadap nilai perusahaan**

Latar pendidikan CEO mengacu pada pendidikan formal dan pengalaman akademis seseorang yang menjabat sebagai *Chief Executive Officer (CEO)* perusahaan. Ini mencakup gelar sarjana, gelar magister, gelar doktor,

serta pelatihan dan sertifikasi yang relevan dalam bidang bisnis atau industri tertentu. Teori sinyal memperjelas bagaimana pendidikan seorang *CEO* dapat menjadi indikator penilaian kualitas kepemimpinan dan nilai perusahaan. *CEO* dengan latar belakang pendidikan yang tinggi dianggap memiliki pengetahuan yang lebih mendalam dan keterampilan yang diperlukan untuk mengelola perusahaan secara efektif. Sebaliknya, kurangnya pendidikan formal dapat memberikan sinyal negatif tentang kemampuan dan kepercayaan diri *CEO* dalam mengambil keputusan strategis. Pendidikan *CEO* berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Pendapat ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Pramesti & Nita, (2022). Temuan yang berbeda dari penelitian sebelumnya yaitu menunjukkan hasil bahwa pendidikan tidak memberikan pengaruh terhadap nilai perusahaan antara lain penelitian dari Umbing *et al.*, (2022) dan Saputra, (2019)

## METODE PENELITIAN

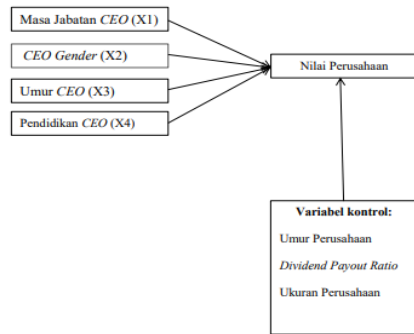
Penelitian ini bersumber dari data sekunder, yaitunya melalui situs resmi indeks saham Indonesia yang dapat diakses melalui website [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id) yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2019-2022. Pemilihan sampel dalam penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* dengan berdasarkan kriteria tertentu seperti

perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2019-2022 yang konsiten melaporkan laporan tahunan selama 4 tahun berturut-turut. Kriteria selanjutnya adalah perusahaan perbankan yang memuat secara lengkap variabel yang sesuai dengan penelitian. Total perusahaan yang memenuhi syarat sebanyak 34 dari total 43 perbankan dengan total sampel sebanyak 136.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode studi pustaka (dokumentasi data) dari sumber-sumber data sekunder dengan cara mempelajari, mengklasifikasikan, dan menganalisis data sekunder yang tersedia melalui pihak ketiga yaitu dengan studi pustaka, serta dari berbagai sumber yang berkaitan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan analisis statistik SPSS. Analisis linier berganda ini dipilih karena terdapat beberapa variabel independen dalam penelitian. Penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik untuk melihat apakah dalam model regresi terdapat suatu penyimpangan. Peneliti menggunakan pengujian yang terdiri dari uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolonieritas, dan uji autokorelasi. Pengambilan keputusan dilihat dengan menggunakan hasil uji koefisien determinasi dan juga uji t.

**Gambar 1 Model Penelitian**



## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

| Descriptive Statistics |     |         |         |         |                |
|------------------------|-----|---------|---------|---------|----------------|
|                        | N   | Minimum | Maximum | Mean    | Std. Deviation |
| Masa Jabatan           | 136 | 1.00    | 12.00   | 3.5441  | 2.76718        |
| Gender                 | 136 | 0.00    | 1.00    | .9412   | 0.23616        |
| Umur CEO               | 136 | 36.00   | 74.00   | 58.0956 | 6.85498        |
| Pendidikan             | 136 | 1.00    | 6.00    | 2.2941  | 1.23599        |
| Umur Perusahaan        | 136 | 4.00    | 127.00  | 48.1029 | 26.96919       |
| Ukuran Perusahaan      | 136 | 27.55   | 35.23   | 31.2760 | 1.88281        |
| Dividend Payout Ratio  | 136 | 0.00    | 85.00   | 15.0588 | 22.15928       |
| Nilai Perusahaan       | 136 | 0.13    | 1.78    | .8826   | 0.25017        |
| Valid N (listwise)     | 136 |         |         |         |                |

Sumber: Olahan data SPSS, 2024

Hasil pengolahan data menunjukkan total sampel sebanyak 136 dengan hasil yang dapat memberikan informasi berupa nilai minimum, maksimum, rata-rata serta standar deviasi dari masing-masing variabel. Hasil analisis deskriptif pada variabel nilai perusahaan (Y) memperlihatkan besaran minimum 0,13 yaitu pada PT. Bank Rakyat Indonesia Agroniaga, nilai maksimum sebesar 1,78 yaitu PT.

Bank Bumi Arta, dengan nilai rata-rata 0,8826, sedangkan nilai standar deviasi 0,25017. Analisis deskriptif pada variabel masa jabatan (X1) memperlihatkan nilai besaran minimum 1,00, nilai maksimum sebesar 12,00 yaitu masa jabatan CEO PT. Bank Mayapada Internasional dan PT. Bank Sentral Asia dengan 12 tahun masa jabatan. Hasil analisis deskriptif pada variabel gender (X2) memperlihatkan nilai minimum 0,00 dengan 4 bank yang memiliki keterlibatan CEO perempuan dan nilai maksimum 1,00, dengan nilai rata-rata 0,9412, sedangkan untuk standar deviasi yaitu 0,23616. Analisis deskriptif pada variabel umur CEO (X3) memperlihatkan nilai minimum 36 yang mana di PT. Bank Rakyat Indonesia Agroniaga memiliki umur CEO termuda dan nilai maksimum 74 pada umur CEO PT. BFI Finance Indonesia. Dan variabel pendidikan CEO dengan nilai maksimum 6 serta nilai minimum 1.

## Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                           |                | Unstandardized Residual |
|---------------------------|----------------|-------------------------|
| N                         |                | 136                     |
| Normal                    | Mean           | .0000000                |
| Parameters <sup>a,b</sup> | Std. Deviation | 1.96176864              |
| Most Extreme              | Absolute       | .088                    |
| Differences               | Positive       | .054                    |
|                           | Negative       | -.088                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z      |                | 1.048                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)    |                | 0.222                   |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Olahan data SPSS, 2024

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data terdistribusi dengan normal. Data lolos uji normalitas jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikoleniaritas**

|       |                      | Coefficients <sup>a</sup>   |                           |        |        |       | Collinearity Statistics |       |
|-------|----------------------|-----------------------------|---------------------------|--------|--------|-------|-------------------------|-------|
|       |                      | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients |        |        |       | Tolerance               | VIF   |
| Model |                      | B                           | Std. Error                | Beta   | T      | Sig.  |                         |       |
| 1     | (Constant)           | -0.048                      | 0.471                     |        | -0.099 | 0.921 |                         |       |
|       | Masa Jabatan         | 0.019                       | 0.004                     | 0.208  | 2.222  | 0.027 | 0.791                   | 1.251 |
|       | Gender               | -0.089                      | 0.094                     | -0.084 | -0.945 | 0.040 | 0.881                   | 1.134 |
|       | Umur CEO             | 0.002                       | 0.004                     | 0.048  | 0.539  | 0.010 | 0.871                   | 1.147 |
|       | Pendidikan           | -0.004                      | 0.011                     | -0.029 | -0.329 | 0.004 | 0.913                   | 1.093 |
|       | Umur Perusahaan      | 0.000                       | 0.004                     | -0.002 | -0.022 | 0.004 | 0.728                   | 1.378 |
|       | Ukuran Perusahaan    | 0.027                       | 0.011                     | 0.205  | 2.034  | 0.010 | 0.697                   | 1.447 |
|       | Dividen Payout Ratio | 0.001                       | 0.004                     | 0.055  | 0.533  | 0.004 | 0.651                   | 1.517 |

a. Dependent Variable: Nilai Perusahaan

**Sumber:** Olahan data SPSS, 2024

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan model regresi yang dipakai untuk variabel independen tidak terdapat multikoleniaritas yang mana besaran *tolerance* besar dari 0,1 serta untuk VIF kecil dari 10.

### Uji heteroskedastisitas

**Tabel 4. Hasil Uji heteroskedastisitas**

|       |                 | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |       |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|       |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |       |
| Model |                 | B                           | Std. Error | Beta                      | T      | Sig.  |
| 1     | (Constant)      | 0.642                       | 0.327      |                           | 1.967  | 0.051 |
|       | Masa Jabatan    | -0.004                      | 0.006      | -0.063                    | -0.670 | 0.504 |
|       | Gender          | 0.110                       | 0.065      | 0.153                     | 1.703  | 0.091 |
|       | Umur CEO        | 0.000                       | 0.002      | 0.008                     | 0.088  | 0.930 |
|       | Pendidikan      | 0.000                       | 0.012      | 0.000                     | 0.004  | 0.997 |
|       | Umur Perusahaan | -0.001                      | 0.001      | -0.134                    | -1.355 | 0.178 |

|                      |        |       |        |        |       |
|----------------------|--------|-------|--------|--------|-------|
| Ukuran Perusahaan    | -0.017 | 0.009 | -0.193 | -1.899 | 0.060 |
| Dividen Payout Ratio | 0.000  | 0.001 | 0.041  | 0.398  | 0.692 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

**Sumber:** Olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

**Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | .698 <sup>a</sup> | .488     | .056              | .24309                     | 1.961         |

a. Predictors: (Constant), Dividen Payout Ratio, Gender, Umur CEO, Pendidikan, Masa Jabatan, Umur Perusahaan, Ukuran Perusahaan

b. Dependent Variable: Nilai Perusahaan

**Sumber:** Olahan data SPSS, 2024

Nilai Durbin Watson sebesar 1,961 lebih besar dari nilai DU sebesar 1,780 artinya ( $1,961 > 1,780$ ) dan nilai DW lebih kecil dari 4 dikurangi DU ( $1,961 < 4$ ), maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji Durbin-Watson, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

### Hasil uji koefisien determinasi

Pengujian  $R^2$  dilihat dari besarnya nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* yang digunakan untuk melihat seberapa jauh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Merujuk pada tabel 5 perhitungan analisis regresi diperoleh nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,056. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa perubahan yang terjadi pada nilai perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel masa jabatan, *gender*, umur, dan pendidikan CEO sebesar 5,6%, sedangkan sisanya sekitar 94,4

% dipengaruhi oleh faktor bebas lainnya yang belum diamati dalam penelitian ini.

### Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui apakah variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh terhadap variabel dependen maka dilakukan pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan menggunakan uji t.

**Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)**  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig.  |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|                       | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| 1 (Constant)          | -0.048                      | 0.478      |                           | -0.099 | 0.921 |
| Masa Jabatan          | 0.019                       | 0.008      | 0.208                     | 2.222  | 0.028 |
| Gender                | -0.089                      | 0.094      | -0.084                    | -0.945 | 0.046 |
| Umur CEO              | 0.002                       | 0.003      | 0.048                     | 0.539  | 0.011 |
| Pendidikan            | -0.006                      | 0.018      | -0.029                    | -0.329 | 0.000 |
| Umur Perusahaan       | 0.000                       | 0.001      | -0.002                    | -0.022 | 0.006 |
| Ukuran Perusahaan     | 0.027                       | 0.013      | 0.205                     | 2.034  | 0.014 |
| Divident Payout Ratio | 0.001                       | 0.001      | 0.055                     | 0.533  | 0.000 |

a. Dependent Variable: Nilai Perusahaan

**Sumber:** Olahan data SPSS, 2024

## PEMBAHASAN

### Pengaruh masa jabatan CEO terhadap nilai perusahaan

Hasil dari analisis menunjukkan bahwa variabel masa jabatan memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu 2.222 dengan tingkat signifikan 0,028 yang mana angka ini lebih kecil dari 0,05. Dengan pengujian yang telah dilakukan ini bahwa “Masa jabatan berpengaruh terhadap nilai perusahaan”, dinyatakan **diterima**. Masa jabatan berpengaruh terhadap nilai perusahaan karena masa jabatan sangat berhubungan

dengan pengalaman yang dimiliki oleh CEO, hal itu menggambarkan bagaimana kemampuan serta pengalaman kerja yang dimiliki CEO, solusi masalah, pengambilan keputusan yang tepat untuk perkembangan perusahaan. Lama masa jabatan CEO menjadi wujud loyalitas kepada perusahaan yang mana dapat memberikan sinyal positif kepada pasar tentang kemampuan dan stabilitas manajemen perusahaan. Rata-rata lamanya masa jabatan dalam penelitian ini mulai dari rentang 3 sampai 6 tahun dengan masa jabatan terlama pada perusahaan Bank Setral Asia dengan 12 tahun. Dengan pengalaman yang sudah dilalui oleh CEO selama masa jabatan itu membuatnya lebih mengetahui bagaimana cara membangun kerja sama yang baik dalam perusahaan. CEO dengan masa jabatan yang panjang memiliki pengetahuan mendalam mengenai perusahaan dan industri, serta kemampuan untuk membawa perusahaan kearah yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriastini *et al.*, (2023) dan Pramesti & Nita, (2022) bahwa masa jabatan berpengaruh terhadap nilai perusahaan karena masa jabatan sangat berhubungan dengan pengalaman yang dimiliki oleh CEO, hal itu menggambarkan bagaimana kemampuan serta pengalaman kerja yang dimiliki CEO, solusi masalah, pengambilan keputusan yang tepat untuk perkembangan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung teori sinyal yang menjelaskan masa jabatan yang panjang dapat dianggap sebagai sinyal bahwa seseorang pemimpin memiliki kinerja yang

baik, kredibilitas, serta pemahaman yang mendalam terhadap perusahaan yang dapat meningkatkan kepercayaan investor dan publik terhadap keberlangsungan perusahaan

### **Pengaruh gender CEO terhadap nilai perusahaan**

Hasil dari analisis menunjukkan bahwa variabel gender memiliki  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu -0,945 dengan tingkat signifikan 0,046 yang mana angka ini lebih kecil dari 0,05. Dengan pengujian yang telah dilakukan ini, dapat diambil kesimpulan bahwa gender berpengaruh terhadap nilai perusahaan, dinyatakan **diterima**. perilaku wanita yang cenderung lebih berhati-hati mempengaruhi pengambilan keputusan CEO yang berdampak pada nilai perusahaan. CEO perempuan menghadapi tantangan dalam mengembangkan jaringan profesional yang luas seperti rekan-rekan pria mereka, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk mendapatkan peluang bisnis baru atau dukungan penting bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian pramesti & nita (2022) dan Apriastini *et al.*, (2023) bahwa keberadaan CEO wanita dalam perusahaan menggambarkan kesempatan yang seimbang dan tidak memandang jenis kelamin dalam bekerja dan juga perusahaan akan dinilai memiliki pandangan yang luas dan mendalam tentang pasar. CEO perusahaan didominasi oleh CEO laki-laki dan minimnya CEO perempuan. Hal ini tidak mewakili keseluruhan konsep jenis kelamin CEO, kehadirannya yang mencapai 90 %, mempengaruhi penurunan

nilai perusahaan, hal tersebut menunjukkan bahwa CEO laki laki kurang kompeten dan ceroboh dalam pengambilan keputusan. Hasil penelitian ini mendukung teori sinyal yang menjelaskan bahwa keberadaan perempuan justru akan mengirimkan sinyal positif yang diterima manajemen bahwa keberadaan CEO perempuan dapat membantu peningkatan nilai perusahaan.

### **Pengaruh umur CEO terhadap nilai perusahaan**

Hasil dari analisis menunjukkan bahwa variabel umur memiliki  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu 0,539 dengan tingkat signifikan 0,01 yang mana angka ini lebih kecil dari 0,05. Dengan pengujian yang telah dilakukan ini, dapat diambil kesimpulan bahwa umur berpengaruh terhadap nilai perusahaan, dinyatakan **diterima**. CEO yang sudah dewasa secara umur diatas 40 tahun dan dengan umur rata-rata umur 58 akan memperlihatkan loyalitas yang lebih tinggi pada perusahaan dibanding dengan CEO dengan kategori usia yang tergolong muda. CEO yang lebih tua biasanya memiliki pengalaman yang lebih banyak membantu mereka membuat keputusan strategis. Mereka juga memiliki jaringan profesional yang luas, yang dapat dimanfaatkan untuk kepentingan perusahaan melalui peluang bisnis baru, akses ke sumber daya penting, dan dukungan dalam situasi krisis. Figur CEO yang lebih tua sering kali dipandang stabil dan dapat dipercaya oleh pemangku kepentingan perusahaan, termasuk investor, karyawan dan mitra bisnis yang meningkatkan citra perusahaan dan menarik lebih banyak investasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra, (2019) yang menyatakan bahwa keberagaman usia *CEO* berdampak positif terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung teori sinyal yang menjelaskan usia *CEO* menyampaikan informasi kepada pemangku kepentingan mengenai arah dan stabilitas perusahaan. *CEO* yang lebih tua memberi sinyal kepada investor tentang pengambilan keputusan yang hati-hati dan stabilitas jangka panjang, *CEO* yang lebih tua juga memberikan sinyal stabilitas dan pengalaman yang disukai oleh investor,

#### **Pengaruh pendidikan CEO terhadap nilai perusahaan**

Hasil dari analisis menunjukkan bahwa variabel pendidikan memiliki  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu -0,329 tingkat signifikan 0,000 yang mana angka ini lebih kecil dari 0,05. Dengan pengujian yang telah dilakukan ini, dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap nilai perusahaan, dinyatakan **diterima**. Hasil negatif yang diperoleh karena dalam penelitian ini pengukuran variabel latar belakang pendidikan hanya dilihat dari pendidikan formalnya saja dan tidak meneliti secara spesifik pada bidang ilmu yang dimiliki. Dalam penelitian ini rata-rata pendidikan *CEO* menempuh jenjang studi S2 yang mana hasil ini memberikan pengaruh negatif pada nilai perusahaan. Ada hal lain yang mempengaruhi latar belakang pendidikan terhadap nilai perusahaan yaitu kemampuan *soft skill* dalam menjalankan bisnis, sedangkan latar

belakang pendidikan hanya tergolong kemampuan hard skill.

Teori sinyal memperjelas bagaimana pendidikan seorang *CEO* dapat menjadi indikator penilaian kualitas kepemimpinan dan nilai perusahaan. *CEO* dengan latar belakang pendidikan yang tinggi dianggap memiliki pengetahuan yang lebih mendalam dan keterampilan yang diperlukan untuk mengelola perusahaan secara efektif. Sebaliknya, kurangnya pendidikan formal dapat memberikan sinyal negatif tentang kemampuan dan kepercayaan diri *CEO* dalam mengambil keputusan strategis

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

Masa jabatan berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Hal ini menunjukkan *CEO* dengan masa jabatan yang lebih lama dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan nilai perusahaan. *Gender* berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. *Gender* berpengaruh negatif dipengaruhi karena kehadiran laki-laki justru menurunkan nilai perusahaan disebabkan oleh perilaku laki-laki yang cenderung ceroboh dan pengambilan keputusan yang tidak bijaksana. Umur *CEO* berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Perbedaan umur *CEO* yang beragam secara seimbang dapat menerjemahkan informasi yang lebih kompleks. *CEO* yang sudah berumur dewasa memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan dan jaringan profesional yang luas yang memberikan kontribusi pada peningkatan nilai perusahaan. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

Pendidikan tinggi pada CEO memiliki banyak manfaat potensial, ada beberapa risiko yang dapat berdampak negatif pada nilai perusahaan jika tidak diimbangi dengan pengalaman praktis dan pemahaman bisnis yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agyemang-Mintah, P., & Schadewitz, H. (2019). "Gender diversity and firm value: evidence from UK financial institutions". *International Journal of Accounting and Information Management*, 27(1), 2–26. <https://doi.org/10.1108/IJAIM-06-2017-0073>
- Apriastini, N. M. H., Dewi, N. N. S. R. T., & Dewi, T. K. (2023). "Karakteristik Ceo Dan Dampaknya Pada Nilai Perusahaan Lq45 Di Bursa Efek Indonesia". *Journal Research of Accounting*, 4(2), 218–229.
- Ghozali, I. (2018a), Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25, sembilan., Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gujarati, D.N. dan Porter, D.C. (2008), Basic Econometrics.
- Hidayat, R. R., Lestari, H. S., & Margaretha, F. (2022). "Board Committees Terhadap Firm Performance". 6(3), 88–110.
- Huang, S., Hilary, G., Huang, S., Hilary, G., Board, Z., Tenure, B., & Performance, F. (2018). "Zombie Board : Board Tenure and Firm Performance To cite this version": HAL Id: hal-01736889 *Zombie Board : Board Tenure and Firm Performance*.
- Klai, N. dan Omri, A. (2011), "The governance role of the financial information: Empirical evidence in the Tunisian context", *Afro-Asian Journal of Finance and Accounting*, Vol. 2 No. 4, hal. 283–298
- Nguyen, P., Rahman, N., & Zhao, R. (2018). "CEO characteristics and firm valuation: a quantile regression analysis". *Journal of Management and Governance*, 22(1), 133–151. <https://doi.org/10.1007/s10997-017-9383-7>
- Pramesti, A. A., & Nita, R. A. (2022). "Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan". *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan (JIAKu)*, 1(2), 188–198. <https://doi.org/10.24034/jiaku.v1i2.5369>
- Putri, W. E., Akuntansi, M. I., Ekonomi, F., & Lampung, U. (2020). "Pengaruh Board Directors Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance". 8(2), 307–318.
- Rismawati, E. (2019). "Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Studi Empiris pada Perusahaan Keluarga yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2015-2017)". *Kreatif: Jurnal Ilmiah*

- Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 1–15.
- Saputra, W. S. (2019). " Pengaruh diversitas dewan direksi terhadap nilai perusahaan". *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(3), 503–510.
- Setiawan, R., & Gestanti, L. (2019). "Usia Ceo Dan Kinerja Perusahaan". *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9 (1), 1–4.
- Umbing, G. B., Yuniati, A., Rosel, Angelica, N., Perkasa, A., & Nathaniel, T. J. (2022). "Pengaruh Atribut Dewan Terhadap Nilai Perusahaan". *Jurnal Ekonomi Integra*, 12(2), 166–181.  
<http://journal.stieip.ac.id/index.php/iga>
- Yulia, P., Hendrawaty, E., & Huzaimah, R. . . F. (2022). "Pengaruh Gender Dan Status Kewarganegaraan Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan". *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 27(2), 144–150.  
<https://doi.org/10.23960/jak.v27i2.575>
- [www.cnbcindonesia.com](http://www.cnbcindonesia.com)
- [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id)