

PENGARUH CEO MASCULINITY TERHADAP NILAI DAN KINERJA PERUSAHAAN

Novita Darmayanti^{1*}, Saiful Anwar²

*Email : Novitadarmayanti92@gmail.com; Saifulupn@gmail.com

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Abstract. Much of the previous research has tried to linked gender to accounting. This research try the latest research by looking for the relationship from the biological side of gender with accounting by way of the character of the company leadership that impress them to make important decisions in a company. The decision referred to here is a decision related to investment and shares. Through this approach, this research tries to find a relationship between the influence of CEO Masculinity with company values and performance. CEO Masculinity is proxied by calculating the ratio of fWHR (facial width-to-height ratio) using imageJ software and the measured using dummy variables. The population used in this research are non-financial companies that are on the IDX in 2017-2019, the research sample using purposive sampling technique and obtained 948 samples. This research uses Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) with WarpPLS 7.0. The conclusion of this research is that there is a positive and proven influence between the effect of CEO Masculinity on company value and performance.

Keywords: Accounting, CEO Masculinity, Firm Performance, Firm Value.

Abstrak. Tidak sedikit dari *research* sebelumnya yang mencoba menghubungkan antara gender dengan akuntansi. *research* ini mencoba *research* terbaru dengan mencari hubungan dari sisi biologis gender dengan akuntansi melalui karakter dari pimpinan perusahaan yang mempengaruhinya untuk mengambil keputusan penting dalam suatu perusahaan. Keputusan yang dimaksud disini adalah keputusan yang berkaitan dengan investasi dan saham. Melalui pendekatan tersebut *research* ini mencoba mencari hubungan antara pengaruh CEO *Masculinity* dengan nilai dan kinerja perusahaan. CEO *Masculinity* di proksikan dengan perhitungan rasio fWHR (*facial width-to-height ratio*) menggunakan bantuan software imageJ dan diukur ketepatannya dengan menggunakan variable dummy. populasi yang digunakan dalam *research* ini ialah perusahaan non-keuangan yang ada di BEI tahun 2017-2019, sampel *research* ini diambil menggunakan teknik *purposive sampling* sehingga diperoleh sebanyak 948 sampel. *research* ini menggunakan *Structural Equation Modelling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan WarpPLS 7.0. Kesimpulan yang didapat dari *research* ini ialah terdapat pengaruh positif dan terbukti signifikan antara CEO *Masculinity* dengan nilai dan kinerja perusahaan.

Kata kunci: Akuntansi, CEO *Masculinity*, Kinerja Perusahaan, Nilai Perusahaan.

Pendahuluan

Trend investasi kini marak dibicarakan oleh sebagian orang terutama bagi kalangan muda yang mendambakan penghasilan instan tanpa perlu banyak bekerja. Perkiraan masa depan yang sulit diprediksi membuat mereka berpikir untuk mulai berinvestasi sejak dini demi menata masa depan yang lebih baik. Namun, semenjak munculnya pandemic covid-19 menyebabkan banyak orang mengalami kesulitan ekonomi mulai dari banyaknya karyawan yang diPHK, perusahaan yang mengalami penurunan omset, hingga banyak dari kaum muda yang kesulitan mendapatkan pekerjaan. Hal ini tentu berdampak pada sistem perekonomian Indonesia. Dalam sebuah perusahaan, keputusan investasi dibuat dan ditetapkan oleh jajaran direksi yang ada. Dengan munculnya pandemic covid-19 ini tentunya mempengaruhi keputusan investasi yang mereka buat. Apakah nantinya dapat menguntungkan perusahaan atau malah merugikan perusahaan.

Dalam perusahaan terdapat berbagai jabatan yang berpengaruh untuk mengatur dan mengelola perusahaan itu sendiri. Jabatan-jabatan tersebut diantaranya adalah jajaran direksi, komisaris, direktur, dan lainnya. Salah satu jabatan yang sering kita kenal adalah CEO atau *Chief Executive Officer*. Menurut Sudana dan Aristina (2017) CEO merupakan pimpinan perusahaan yang memiliki pengaruh besar dalam operasional perusahaan, memiliki tanggung jawab terhadap rancangan dan pertimbangan strategis, menjembatani pihak dalam dan luar perusahaan, serta pengambilan keputusan perusahaan guna menumbuhkan nilai dan kinerja perusahaan lebih baik. Mengingat fungsinya yang penting, sudah seharusnya seorang CEO memiliki karakter yang dapat mendukungnya mencapai tujuan tersebut, diantaranya ialah karakter berani bertanggungjawab, tegas dalam mengambil keputusan, dan mandiri dalam berpikir. Karakter - karakter inilah yang kemudian terdapat di dalam diri seorang CEO yang berwajah maskulin.

CEO *masculinity* adalah faktor dari dalam individu yang dikaitkan dengan kompleksitas perilaku maskulin (termasuk agresi, egosentrisme, pencarian risiko, dan pemeliharaan status sosial) yang umumnya terdapat dalam diri seorang pria (Jia et al., 2014). *Masculinity* juga dikaitkan dengan hormon testosterone yang ada pada diri individu dimana hormon ini dapat memengaruhi perilaku dan perkembangan bentuk wajah (Jia et al., 2014; Kamiya et al., 2018). Menurut kamiya et al., (2018) karakter CEO yang maskulin cenderung membawa dampak positif bagi perusahaan terutamanya bagi kinerja dan nilai perusahaan. Banyak dari *research* sebelumnya yang mencoba menghubungkan antara gender pimpinan perusahaan dengan bidang akuntansi. Namun, belum banyak dari mereka yang mencoba menghubungkan antara ciri biologis pimpinan itu dengan bidang akuntansi. Adapun ciri biologis yang diambil dalam *research* ini merujuk pada karakter pimpinan yang dilihat dari bentuk wajah pimpinan yang maskulin. Berdasarkan penjelasan tersebut menarik *research* ini untuk mencari pengaruh antara CEO *Masculinity* dengan nilai dan kinerja perusahaan.

Teori *upper echelons* merupakan teori yang menghubungkan antara karakteristik manajer puncak dengan kemampuan manajerial yang mendukungnya untuk mencapai tujuan perusahaan dan kinerja perusahaan yang lebih baik (Hambrick & Mason, 1984). Teori *upper echelons* memunculkan pendapat bahwa cita-cita organisasi yang tercapai dengan baik merupakan cerminan dari kemampuan manajernya yang disandang oleh pimpinan organisasi. Teori *upper echelons* menjabarkan secara detail bahwa kepribadian CEO berpengaruh terhadap keputusan yang mereka buat. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Secara khusus, teori Teori *upper echelons* membuktikan bahwa kemampuan manajer dapat diukur dari karakteristik manajer puncak seperti usia, masa kerja dalam organisasi, latar belakang fungsional, pendidikan, akar sosial ekonomi, dan posisi keuangan yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Sebelum memutuskan untuk berinvestasi, seorang investor akan memprediksi besar

kecilnya keuntungan yang kemungkinan bisa mereka dapatkan dengan melihat harga saham pada perusahaan yang mereka pilih. Apabila harga saham tinggi maka semakin tinggi keuntungan yang mereka peroleh. Besarnya keuntungan yang diperoleh investor mencerminkan pertumbuhan nilai perusahaan yang baik (Yulianto & Widyasari, 2020).

Nilai perusahaan (*firm value*) merupakan gambaran dari situasi yang baik dalam suatu perusahaan, situasi ini dapat dianggap baik pula oleh para calon investor, sehingga calon investor akan lebih banyak berinvestasi di perusahaan tersebut, guna memperoleh keuntungan yang lebih banyak (Wiyono & Kusuma, 2017). Nilai perusahaan erat kaitannya dengan harga saham. Nilai perusahaan yang baik muncul dari harga saham yang konstan dan cenderung naik. Seorang penanam modal akan menamatkan keuntungan yang banyak bila harga saham perusahaan tinggi, hal ini akan menumbuhkan minat mereka untuk menanam modal ke perusahaan itu.

Adapun faktor yang mempengaruhi *firm value* adalah *financial leverage*. *Financial leverage* dapat dianggap sebagai penafsir risiko dalam perusahaan (Yulianto & Widyasari, 2020). *Leverage* yang tinggi mencerminkan risiko investasi yang tinggi juga. Namun, apabila *leverage* dapat dikelola perusahaan dengan baik dan optimal maka dapat memberikan dampak positif terhadap *firm value*. Besar kecilnya *leverage* yang harus ditanggung perusahaan diperoleh dari hasil keputusan yang diambil oleh jajaran direksinya. Berdasarkan hasil *research* Kamiyah et al. (2018) mengatakan bahwa CEO yang berwajah maskulin cenderung menyebabkan perusahaan menanggung *financial leverage* yang lebih tinggi. Perusahaan dengan CEO yang bersifat maskulin cenderung lebih berani mengambil risiko yang tinggi terkait dengan keputusan investasi perusahaan. Mereka mengutamakan prinsip semakin tinggi risiko, maka semakin tinggi tingkat pengembalian saham yang mereka dapatkan hal ini akan menyebabkan perusahaan memperoleh keuntungan yang besar.

Hasil *research* yang sama dengan *research* ini adalah Ng & Daromes (2016) yang menyatakan bahwa CEO dengan kemampuan manajerial yang baik termasuk bagaimana ia mengambil risiko memiliki pengaruh positif terhadap *firm value*. Artinya, keahlian manajer yang lebih baik dalam pengambilan keputusan investasi dan keuangan akan berefek pada tata kelola perusahaan. Adapun hasil *research* yang tidak sejalan dengan *research* ini dilakukan oleh Suryandani (2018) menunjukkan bahwa manajer yang mengambil keputusan investasi yang terlalu berisiko akan berpengaruh terhadap penurunan nilai perusahaan sehingga pengambilan keputusan investasi tidak akan menjadi pertimbangan investor dalam menilai suatu perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas maka ditarik hipotesis pertama sebagai berikut.

H₁: CEO yang berwajah maskulin berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Kinerja perusahaan (*firm performance*) digambarkan sebagai keadaan suatu perusahaan dalam mencapai prestasi pada periode tertentu (Antonius & Sudirgo, 2020). Prestasi yang diungkapkan oleh perusahaan merupakan kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya serta pengungkapan informasi dan profitabilitas yang mungkin akan dikendalikan di masa depan (Antonius & Sudirgo, 2020). Perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya guna bersaing di pasar global. Apabila kinerja perusahaan meningkat maka kesejahteraan pemegang saham akan tercapai.

Perusahaan akan dianggap mempunyai masa depan yang baik apabila ia mampu meningkatkan kinerjanya. Adapun pencapaian dari kinerja yang baik tentunya tidak lepas dari peranan direktur utamanya. Sebagai pimpinan teratas, direktur utama adalah orang yang berperan penting dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan. Berdasarkan teori upper echelon karakteristik CEO akan menentukan informasi apa saja yang akan diungkapkan dalam laporan tahunan dan informasi apa saja yang perlu disembunyikan oleh perusahaan. Kemampuan CEO dapat diukur dari karakteristik CEO seperti usia, masa kerja

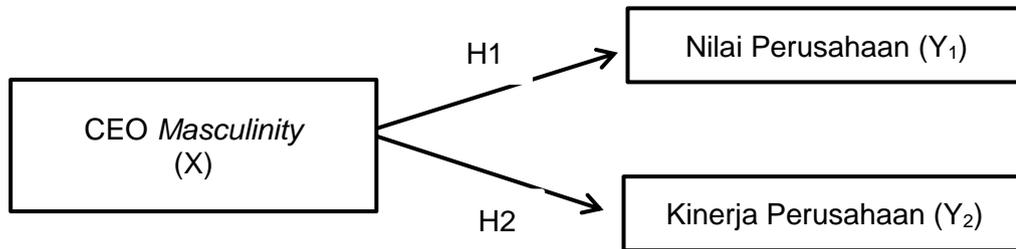
dalam organisasi, latar belakang fungsional, pendidikan, akar sosial ekonomi, dan posisi keuangan yang berpengaruh terhadap *firm performance* (Hambrick & Mason, 1984)

Hasil *research* yang sejalan dengan *research* ini dilakukan oleh Sudana & Dwiputri (2018) menunjukkan karakter CEO (founder, ownership, tenure, education) memiliki pengaruh positif terhadap. Sedangkan hasil *research* yang tidak sejalan dengan *research* ini dilakukan oleh (Setiawan & Gestanti (2019) menunjukkan karakteristik CEO yang dilihat dari sisi usia berpengaruh negatif signifikan terhadap *firm performance*, hal ini karena usia CEO yang lebih tua cenderung menghindari risiko dan mengalami penurunan fungsi kognitif. Berdasarkan penjelasan diatas maka ditarik hipotesis kedua sebagai berikut.

H₂: CEO yang berwajah maskulin berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Atas dasar penjabaran diatas, *research* maka disusunlah kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Metode Penelitian

Menggunakan metode *research* kuantitatif (Sugiyono, 2015). Pendekatan ini dipilih sebagai tolak ukur untuk mengetahui pengaruh maskulinitas wajah CEO dengan nilai dan kinerja perusahaan. *Research* ini mengolah data observasi dari perusahaan non-keuangan yang terdaftar di BEI tahun 2017-2019. Objek *research* yang digunakan dalam *research* ini adalah CEO Masculinity (X), nilai perusahaan (Y1), dan kinerja perusahaan (Y2) dari perusahaan yang terdaftar di BEI periode 2017-2019.

CEO *masculinity* dalam *research* ini diprosikan dengan menggunakan *facial width-to-height ratio* (FWHR) yang diadaptasi dari *research* (Jia et al., 2014). Untuk mempermudah penghitungan FWHR, *research* ini menggunakan bantuan software Image-J dengan mengambil foto wajah CEO. Tingkat maskulinitas CEO diukur dengan menggunakan variabel *dummy* (Jia et al., 2014). Jika FWHR memiliki nilai diatas median dari seluruh sampel, maka akan diberikan nilai 1 yang artinya CEO memiliki wajah maskulin. Sebaliknya, jika FWHR menghasilkan nilai dibawah median, maka akan diberikan nilai 0 yang artinya tidak maskulin. FWHR berdasarkan *research* Jia et al., (2014) diukur dengan rumus sebagai berikut:

$$FWHR = \frac{\text{Lebar Wajah terluar}}{\text{Tinggi wajah}}$$

Nilai perusahaan dalam *research* ini diukur dengan rasio PBV. Nilai perusahaan yang baik umumnya memiliki rasio PBV diatas satu. Hal ini mencerminkan nilai saham lebih besar dari pada nilai bukunya. Berikut ini adalah formula menghitung nilai perusahaan dengan rasio *Price to Book Value* (PBV) berdasar pada *research* Sondakh & Morasa (2019):

$$\text{Price to Book Value} = \frac{\text{Harga per lembar saham}}{\text{Nilai buku saham biasa}}$$

Kinerja perusahaan dalam *research* ini diukur dengan rasio Tobin's Q. Kinerja perusahaan yang baik pada umumnya memiliki nilai rasio Tobin's Q diatas satu. Berikut

adalah formula menghitung rasio Tobin's Q berdasarkan pada penelitian Mai dan Setiawan (2020):

$$Tobins\ Q = \frac{Market\ Value\ of\ Equity + Book\ Value\ of\ Debt}{Book\ Value\ of\ Assets}$$

Populasi dalam *research* ini adalah perusahaan non-keuangan yang terdaftar di BEI tahun 2017-2019 sebanyak 1.628 perusahaan. Metode *purposive sampling* dipilih sebagai metode pengambilan sampel sehingga terpilih sebanyak 948 sampel yang digunakan dalam *research* ini.

Data dalam *research* ini adalah laporan tahunan perusahaan Selama 3 tahun (2017-2019) yang diperoleh dari situs resmi BEI dan situs resmi perusahaan sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi dan Studi kepustakaan. *Research* ini menggunakan SEM-PLS dengan *software* WarpPLS 7.0. dalam menganalisis data *research* ini.

Hasil dan Pembahasan

Uji hipotesis dalam *research* ini dilakukan dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) dengan bantuan *software* WarpPLS 7.0. uji hipotesis ini terdiri dari *outer* model, *inner* model, dan fit model.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
NILAI	948	0,083	82,444	2,704	5,643
KINERJA	948	0,085	40,516	1,848	2,485
Valid N (<i>listwise</i>)	948				

Sumber: Olah Data, 2021

Pada tabel 1 terlihat bahwa Nilai perusahaan yang diukur dengan rasio *Price to Book Value* (PBV) menghasilkan nilai minimum sebesar 0,083 dan memiliki nilai maximum sebesar 82,444 dengan nilai rata – rata (*mean*) sebesar 2,704 dan standar deviasi sebesar 5,643. Sedangkan Pada variabel kinerja perusahaan yang diukur dengan rasio Tobin's q menghasilkan nilai minimum sebesar 0,085 dan nilai maximum sebesar 40,516 dengan nilai rata – rata (*mean*) sebesar 1,848 dan standar deviasi sebesar 2,485.

Tabel 2. Maskulinitas

	Masculinity	Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Valid	0	474	50	50	50
	1	474	50	50	100
Total		948	100	100	

Sumber: Olah Data, 2021

Berdasarkan table 2 menunjukkan bahwa sebanyak 50% CEO dari total 948 CEO memiliki wajah yang maskulin dan sisanya sebanyak 50% tidak maskulin. Sehubungan dengan hasil tersebut, ditemukan bahwa sebanyak 25 sampel dari total 73 sampel CEO wanita memiliki wajah maskulin dan sebanyak 449 sampel dari total 875 sampel CEO pria memiliki wajah maskulin yang artinya CEO maskulin cenderung ada pada CEO yang berjenis kelamin pria. Hal ini sejalan dengan *research* Jia et al. (2014) yang menyatakan bahwa pengukuran ini hanya dapat digunakan pada CEO dengan jenis kelamin pria.

Tabel 3. Hasil Uji *Outer Loading Factor*

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading Factor</i>	P-Value	Kesimpulan
CEO <i>Masculinity</i>	CM	1,000	<0,001	Memenuhi
Nilai Perusahaan	NP	1,000	<0,001	Memenuhi
Kinerja Perusahaan	KP	1,000	<0,001	Memenuhi

Sumber: Olah Data, 2021

Berdasarkan table 3 menunjukkan seluruh proksi menghasilkan nilai *outer loading factor* sebesar 1,000 atau diatas 0,70 dengan tingkat signifikan *p-value* kurang dari 0,05 yaitu sebesar <0,001. Mengindikasikan bahwa seluruh proksi baik CEO *Masculinity* (CM), Nilai Perusahaan (NP), maupun Kinerja Perusahaan (KP) telah terbukti bisa digunakan sebagai indikator yang mampu merefleksikan variabel – variabel yang terkait.

Tabel 4. Nilai Loading Konstruk Laten Indikator dan ke Konstruk Lainnya

Indikator	Nilai <i>Loading</i>		Nilai <i>loading</i> ke Konstruk Lainnya			Kesimpulan
			CM	NP	KP	
CM	1.000	>		0,000	0,000	Memenuhi
NP	1.000	>	0,000		0,000	Memenuhi
KP	1.000	>	0,000	0,000		Memenuhi

Sumber: Olah Data, 2021

Berdasarkan table 4 mencerminkan seluruh indikator memiliki nilai *loading* konstruk laten lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *loading* ke konstruk lainnya. Hal ini mencerminkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi *discriminant validity*.

Tabel 5. Hubungan Antar Variabel Laten Melalui Nilai Akar Kuadrat AVE

	MASKULIN	NILAI	KINERJA
MASKULIN	(1,000)	0,066	0,060
NILAI	0,066	(1,000)	0,802
KINERJA	0,060	0,802	(1,000)

Sumber: Olah Data, 2021

Berdasarkan table 5 menunjukkan bahwa pada variable CEO *Masculinity* memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 1,000 lebih besar dari 0,666 dan 0,060. Pada variable Nilai Perusahaan memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 1,000 lebih besar dari 0,066 dan 0,802. Dan pada variable kinerja perusahaan memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 1,000 lebih besar dari 0,060 dan 0,802. Berdasarkan penjabaran diatas, sehingga kesimpulannya adalah seluruh variabel telah memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Tabel 6. Koefisien Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	CM	NP	KP	Kriteria	Kesimpulan
<i>Composite Reliability</i>	1,000	1,000	1,000	>0,70	Memenuhi
<i>Cronbach's Alpha</i>	1,000	1,000	1,000	>0,70	Memenuhi

Sumber: Olah Data, 2021

Berdasarkan table 6 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* sebesar 1,000 yang artinya lebih besar dari 0,70 hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria uji reliabilitas dan dapat dinyatakan andal.

Tabel 7. Hasil Pengujian Inner Model

Variabel Dependen	Nilai <i>Adjusted R-Square</i>	Nilai <i>Q-Square</i>
Nilai Perusahaan (NP)	0,003	0,004
Kinerja Perusahaan (KP)	0,003	0,004

Sumber: Olah Data, 2021

Berdasarkan table 7 menunjukkan bahwa nilai perusahaan mempunyai nilai adjusted R-Square sebesar 0,003. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Nilai Perusahaan sebagai variabel dependen dapat dijelaskan oleh CEO *Masculinity* sebesar 0,3% sedangkan sisanya sebesar 99,7% diprediksi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam *research* ini. Nilai kinerja perusahaan pada *research* ini memiliki nilai adjusted R-Square sebesar 0,003. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kinerja perusahaan sebagai variabel dependen dapat dijelaskan oleh CEO *Masculinity* sebesar 0,3% sedangkan sisanya sebesar 99,7% diprediksi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam *research* ini.

Pada tabel 7 ditunjukkan pula nilai *Q-Square* dari masing – masing variabel dependen. nilai perusahaan memiliki nilai *Q-Square* sebesar 0,004 atau 0,4% dan kinerja perusahaan sebesar 0,004 atau 0,4%. Nilai *Q-Square* tersebut mengindikasikan bahwa variabel bebas (independen) dalam *research* ini memiliki kualitas validitas prediktif yang baik. Hal ini ditandai dengan nilai *Q-Square* yang memiliki nilai lebih besar dari 0 sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut memiliki *predictive relevance*.

Tabel 8. Hasil Uji Model fit

	Nilai	<i>P-Value</i>	Kriteria	Kesimpulan
APC	0,063	0,013	$\leq 0,05$	memenuhi
ARS	0,004	0,225	$\leq 0,05$	tidak memenuhi
AARS	0,003	0,232	$\leq 0,05$	tidak memenuhi
AFVIF	2,202		≤ 5	memenuhi
	ideal $\leq 3,3$			

Sumber: Olah Data, 2021

Berdasarkan tabel 8. Hasil uji model fit menunjukkan model memiliki fit yang kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai p-value dari ARS dan AARS yang tidak memenuhi yaitu lebih besar dari 0,05 meskipun nilai p-value APC memenuhi yaitu kurang dari 0,05. Pada tabel 4.8 juga ditunjukkan bahwa AFVIF memiliki nilai sebesar 2,202 dengan nilai ideal yaitu $< 3,3$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa nilai AVIF memenuhi dan tidak terdapat masalah multikolonieritas antara indikator dan variabel yang digunakan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Path Coefficient	P-Values	Tingkat Signifikansi	Kesimpulan
H1	CM → NP	0,07	0,02	0,10	Berpengaruh Positif (+) dan terbukti signifikan
H2	CM → KP	0,06	0,03	0,10	Berpengaruh Positif (+) dan terbukti signifikan

Sumber: Olah Data. 2021

Hasil uji hipotesis H1 memperlihatkan terdapat pengaruh Signifikan Positif pada CEO Masculinity (X) terhadap nilai perusahaan (Y1). Dibuktikan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,07 dan P-value sebesar 0,02 yang tidak melebihi tingkat signifikan sebesar 0,10 sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Selain itu, hasil ini juga diperkuat dengan data yang menunjukkan bahwa perusahaan dengan CEO yang berwajah maskulin memiliki rasio PBV lebih tinggi jika dibandingkan perusahaan dengan CEO yang tidak maskulin dan harga saham yang dikelola oleh perusahaan dengan CEO maskulin menunjukkan angka yang lebih tinggi jika dibandingkan perusahaan dengan CEO yang tidak maskulin. Hasil *research* ini didukung oleh *research* Yulianto & Widyasari (2020) dan Ng & Daromes (2016) yang menyatakan Semakin baik karakter CEO yang dimiliki suatu perusahaan maka semakin baik pula Nilai Perusahaan yang dipimpinnya. Selain itu hasil dari *research* ini juga sejalan dengan teori yang digunakan dalam *research* ini yakni teori upper echelons. Berbanding terbalik dengan hasil *research* ini pada penelitian Astuti (2017) menyatakan bahwa karakter CEO tidak mempengaruhi nilai perusahaan. Begitupun juga dengan hasil *research* Suryandani (2018) yang menunjukkan bahwa keputusan investasi yang terlalu berisiko akan mempengaruhi kinerja perusahaan yang dapat menyebabkan turunnya harga saham yang berpengaruh langsung pada nilai perusahaan.

Hasil uji hipotesis H2 memperlihatkan terdapat pengaruh signifikan positif pada hubungan CEO Masculinity (X) dan kinerja perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat *path coefficient* yang memiliki nilai sebesar 0,06 dan nilai dari P-value 0,03 yang tidak melebihi tingkat signifikan sebesar 0,10 sehingga hipotesis kedua dalam *research ini* diterima. Selain itu, hasil ini juga diperkuat dengan data yang menunjukkan bahwa perusahaan dengan CEO yang berwajah maskulin memiliki rasio Tobin's Q lebih tinggi jika dibandingkan perusahaan dengan CEO yang tidak maskulin dan total asset yang dimiliki oleh perusahaan dengan CEO maskulin menunjukkan angka yang lebih besar jika dibandingkan perusahaan dengan CEO yang tidak maskulin. Hasil ini mencerminkan bahwa semakin besar tingkat maskulinitas CEO yang memimpin suatu perusahaan akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan tersebut. CEO yang berwajah maskulin dianggap lebih pandai mengambil keputusan dan memprediksi risiko yang mungkin terjadi di masa depan. Hasil *research* yang sejalan dengan *research ini* dilakukan oleh Sudana & Dwiputri (2018) menunjukkan bahwa karakter CEO (founder, ownership, tenure, education) berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan hasil *research* yang tidak sejalan dengan *research ini* dilakukan oleh (Setiawan & Gestanti (2019) menunjukkan bahwa karakteristik CEO yang dilihat dari sisi usia berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan, hal ini karena usia CEO yang lebih tua cenderung menghindari risiko dan mengalami penurunan fungsi kognitif.

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan data-data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan terbukti signifikan pada hubungan CEO *Masculinity* terhadap nilai perusahaan yang artinya hipotesis pertama diterima. Hal ini mengindikasikan semakin tinggi maskulinitas CEO berdampak pada kenaikan nilai perusahaan dimata investor. Terdapat pengaruh positif dan terbukti signifikan pada hubungan CEO *Masculinity* terhadap kinerja perusahaan yang artinya hipotesis kedua diterima. Hal ini mengindikasikan semakin tinggi maskulinitas CEO, maka akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Daftar Pustaka

- Antonius, J., & Sudirgo, T. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan. *Jurnal Paradigma Akuntansi Tarumanegara*, 2(2), 498-507. doi: <http://dx.doi.org/10.24912/jpa.v2i2.7613>
- Astuti, E. P. (2017, April). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2011. *KREATIF Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 159-179. doi:<http://dx.doi.org/10.32493/jk.v4i2.y2017.p%25p>
- Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers. *Academy of Management Review*, 9(2), 193-206. doi:<https://doi.org/10.5465/amr.1984.4277628>
- Jia, Lent, & Zeng, &. (2014, September 15). Masculinity, testosterone, and financial misreporting. *Journal of Accounting Research*, 52(5), 1195-1246. doi:<https://doi.org/10.1111/1475-679X.12065>
- Kamiya, Kim, & Park. (2018). The face of risk : CEO facial masculinity and firm risk. *European Financial Management*, 25(2), 1-32. doi: <https://doi.org/10.1111/eufm.12175>
- Setiawan, R., & Gestanti, L. (2020, Maret). Usia CEO dan Kinerja Perusahaan. *JUIMA JURNAL ILMU MANAJEMEN*, 9(1), 1-4. doi:<https://doi.org/10.36733/juima.v9i1.465>
- Setiawan, R., & Gestanti, L. (2019, September). CEO Education, Karakteristik Perusahaan Dan Kinerja Perusahaan. *MAGISTRA Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 101-109. Retrieved Februari 13, 2021, from <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/mgs/article/view/678>
- Sondakh, R., & Morasa, J. (2019). Ipteks Mengukur Nilai Perusahaan Di Pasar Modal Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ipteks Akuntansi Bagi Masyarakat*, 3(1), 17-22. doi: <https://doi.org/10.32400/jiam.3.1.2019.23304>
- Sudana, I. M., & Dwiputri, E. (2018, Juni). Karakteristik CEO dan Kinerja Perusahaan Non-Keuangan yang Teraftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 299-314. doi:<https://doi.org/10.31843/jmbi.v5i3.169>
- Sudana, I. M., & Aristina, N. P. (2017). Chief Executive Officer (CEO) Power, CEO Keluarga, dan Nilai IPO Premium Perusahaan Keluarga di Indonesia. *Jurnal Akuntansi*, 21(2), 219-231. doi: <http://dx.doi.org/10.24912/ja.v21i2.196>

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- Wiyono, G., & Kusuma, H. (2017). *Manajemen Keuangan Lanjutan Berbasis Corporate Value Creation Edisi Kesatu*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Yulianto, & Widayari. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan. *Jurnal Paradigma Akuntansi*, 2(2), 576-585. doi: <http://dx.doi.org/10.24912/jpa.v2i2.7622>.