

**PENGARUH KINERJA PERUSAHAAN DAN *CORPORATE
GOVERNANCE* TERHADAP KOMPENSASI EKSEKUTIF
(Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di
BEI Tahun 2016-2018)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh:
Hilya Millati
NIM.15.0102.0151

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2019**

PENGARUH KINERJA PERUSAHAAN DAN *CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP KOMPENSASI EKSEKUTIF
**(Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di
BEI Tahun 2016-2018)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Magelang**



Disusun oleh :
Hilya Millati
NIM. 15.0102.051

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

SKRIPSI

PENGARUH KINERJA PERUSAHAAN DAN *CORPORATE GOVERNANCE*
TERHADAP KOMPENSASI EKSEKUTIF
(Studi Empiris Pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI Tahun 2016-2018)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Hilya Millati

NPM 15.0102.0151

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 25 Juli 2019

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Muji Murtani, SE, M.Si, Ak, CA

Pembimbing I

Veni Soraya Dewi, SE, M.Si

Pembimbing II

Tim Penguji

Nur Naila Yuliani, SE, M.Sc, Ak

Ketua

Wawa Sedyo Nugroho, SE, M.Si, Ak, CA

Sekretaris

Veni Soraya Dewi, SE, M.Si

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal 16 AUG 2019

Dra. Marlina Kurnia, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Hilya Millati
NIM : 15.0102.0151
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

PENGARUH KINERJA PERUSAHAAN DAN *CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP KOMPENSASI EKSEKUTIF
(Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI Tahun 2016-2018)

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaanya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilaman diperlukan.

Magelang, 26 Juli 2019

Pembuat pernyataan



Hilya Millati
NIM 15.0102.0151

RIWAYAT HIDUP

Nama : Hilya Millati
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Temanggung/25 Desember 1996
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : RT. 03, RW. 02, Lungge, Temanggung
Alamat Email : hilyamillati101@gmail.com

Pendidikan Formal:
Sekolah Dasar (2003-2009) : SD Negeri Lungge Temanggung
SMP (2009-2012) : SMP Negeri 3 Temanggung
SMA (2012-2015) : MA Negeri Temanggung
Perguruan Tinggi (2015-2019) : S1 Program Studi Akuntansi Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Magelang

Magelang, 26 Juli 2019
Pembuat pernyataan

Hilya Millati
NIM 15.0102.0151

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”
(QS. Al-Insyirah, 6-8)

Karunia Allah yang paling lengkap adalah kehidupan yang didasarkan pada ilmu
pengetahuan
(Ali bin Abi Thalib)

Bila kau tak tahan lelahnya belajar, maka kau harus tahan menanggung perihnya
kebodohan
(Imam Syafi'i)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul: **“PENGARUH KINERJA PERUSAHAAN DAN CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KOMPENSASI EKSEKUTIF (Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI Tahun 2016-2018).”**

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Muji Mranani, S.E., M.Si., Ak., CA selaku dosen pembimbing 1 yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
2. Ibu Veni Soraya Dewi., S.E., M.Si selaku dosen pembimbing 2 yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan masukan dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
3. Ibu Nur Laila Yuliani, S.E., M.Sc selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Dosen penguji yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya.
5. Bapak, ibu, adik dan keluarga besar saya yang selalu memberikan dukungan dan doanya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Sahabat dan teman-teman akuntansi angkatan 2015 yang selalu berbagi semangat dan bahu-membahu untuk sama-sama menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT berkenan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Harapan dari penulis, semoga skripsi ini bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkannya.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Magelang, 26 Juli 2019
Pembuat pernyataan

Hilya Millati
NIM 15.0102.0151

DAFTAR ISI

HalamanJudul.....	i
HalamanPengesahan	ii
HalamanPernyataan.....	iii
Halaman Riwayat Hidup	iv
Motto	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	vii
DaftarTabel	ix
DaftarGambar.....	x
DaftarLampiran	xi
Abstrak	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. LatarBelakangMasalah	1
B. RumusanMasalah.....	8
C. TujuanPenelitian.....	9
D. KontribusiPenelitian	9
E. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Telaah Teori	11
1. Teori <i>Agency</i>	11
2. Kompensasi Eksekutif	13
3. Kinerja Perusahaan	16
4. <i>Corporate Governance</i>	19
B. Telaah Penelitian Sebelumnya.....	22
C. Perumusan Hipotesis	23
D. Model Penelitian.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Populasi dan Sampel	29
B. Data Penelitian.....	29
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	30
D. Metoda Analisis Data	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Sampel Penelitian	39
B. Statistik Deskriptif.....	39
C. Uji Asumsi Klasik	41
D. Analisis Regresi Linier Berganda.....	46
E. Uji Hipotesis	47
F. Pembahasan	51
BAB V KESIMPULAN	

A. Kesimpulan.....	55
B. Keterbatasan	55
C. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Gaji CEO Perusahaan di Indonesia.....	2
Tabel 1.2 Pertumbuhan Kinerja Bank Indonesia	4
Tabel 1.3 Pertumbuhan Kinerja Bank Indonesia	4
Tabel 2.1 Rekapitulasi Penelitian Terdahulu	22
Tabel 4.1 Seleksi Sampel	39
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif	40
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas	42
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolonieritas	42
Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedasitas Sebelum Transformasi Data	43
Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedasitas Sesudah Transformasi Data.....	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Autokorelasi Sebelum Transformasi Data.....	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Autokorelasi Sesudah Transformasi Data	45
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	48
Tabel 4.11 Hasil Uji F	48
Tabel 4.12 Hasil Uji t.....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	28
Gambar 3.1 Uji F.....	37
Gambar 3.2 Uji t.....	38
Gambar 4.1 Hasil Penerimaan Uji F	49
Gambar 4.2 Uji t Variabel Kinerja Perusahaan.....	50
Gambar 4.3 Uji t Variabel Kepemilikan Institusional	50
Gambar 4.4 Uji t Variabel Komisaris Independen.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Daftar Sampel Perusahaan	61
LAMPIRAN 2 Kinerja Perusahaan.....	64
LAMPIRAN 3 Kepemilikan Institusional	67
LAMPIRAN 4 Komisaris Independen	70
LAMPIRAN 5 Kompensasi Eksekutif.....	73
LAMPIRAN 6 Tabulasi Keseluruhan	76
LAMPIRAN 7 Statistik Deskriptif.....	79
LAMPIRAN 8 Uji Asumsi Klasik	80
LAMPIRAN 9 Analisis Regresi Linier Berganda	85
LAMPIRAN 10 Pengujian Hipotesis.....	86
LAMPIRAN 11 Tabel Durbin-Watson	87
LAMPIRAN 12 Tabel Distribusi Uji F.....	89
LAMPIRAN 13 Tabel Distribusi Uji t.....	91

ABSTRAK

PENGARUH KINERJA PERUSAHAAN DAN *CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP KOMPENSASI EKSEKUTIF (Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI Tahun 2016-2018)

**Oleh:
Hilya Millati**

Kompensasi eksekutif merupakan imbalan jasa yang diberikan oleh pemilik perusahaan berupa finansial dan non finansial kepada eksekutif perusahaan atas kinerja yang mereka hasilkan. Kompensasi eksekutif dapat berupa gaji, bonus dan tunjangan. Kompensasi ini dibuat bertujuan untuk mengurangi masalah *agent* dengan *principal* dan juga memberikan motivasi agar dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kinerja perusahaan dengan proksi ROA (*Return On Asset*) dan *Corporate Governance* dengan proksi Kepemilikan Institusional dan Komisaris Independen. Berdasarkan metode pengambilan sampel dengan purposive sampling serta periode penelitian selama 3 tahun dari tahun 2016 sampai tahun 2018 diperoleh sampel sebanyak 87 perusahaan. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemilikan institusional berpengaruh negatif terhadap kompensasi eksekutif, sedangkan kinerja perusahaan dan komisaris independen tidak berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif.

Kata kunci: Kompensasi eksekutif, Kinerja Perusahaan, Return On Asset, Corporate Governance, Kepemilikan Institusional, Komisaris Independen.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kompensasi eksekutif merupakan salah satu bahan perbincangan yang masih banyak menjadi perdebatan. Eksekutif dalam sebuah perusahaan memang menjadi tempat yang sangat penting. Dengan adanya posisi yang penting untuk kelangsungan perusahaan ini, maka tidak dapat diduduki oleh sembarang orang. Karena, hidup dan kinerja perusahaan sangat tergantung pada eksekutif tersebut. Eksekutif harus memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sangat baik dan cermat dalam menentukan arah sebuah perusahaan. Dengan begitu, perusahaan akan terus meningkat dan berkembang sesuai apa yang telah di cita-citakan. Menjadi seorang eksekutif sangat diperlukan tanggungjawab yang besar kepada perusahaan, tetapi hal tersebut juga seimbang dengan pendapatan atau kompensasi yang akan diberikan oleh perusahaan.

Perdebatan mengenai kompensasi atau bayaran yang diterima oleh para eksekutif sebuah perusahaan masih banyak dibicarakan. Adanya alasan yang menjadikan kompensasi eksekutif marak untuk diperbincangkan dan menjadi perdebatan adalah tingginya kompensasi yang diterima eksekutif tidak sesuai dengan kinerja perusahaan yang dihasilkan (Susanto, 2006). Jika kinerja sebuah perusahaan mengalami peningkatan, maka nilai perusahaan akan meningkat dan kesejahteraan *shareholder* juga akan mengalami peningkatan.

Tetapi, pada kenyataannya banyak eksekutif yang mendapatkan pendapatan, gaji atau kompensasi yang tinggi dari perusahaannya dan tidak diikuti dengan peningkatan kinerja perusahaan yang baik. Sehingga dapat menimbulkan kemarahan publik, terutama dari pihak-pihak yang berkaitan (Mardiyati *et al.*, 2013). Disisi lain pemberian kompensasi eksekutif yang tinggi itu digunakan untuk memotivasi eksekutif dalam sebuah perusahaan. Dengan begitu eksekutif dapat terus meningkatkan kinerja perusahaan (Mudjijah, 2008:62).

Daftar perkiraan dari hasil survei untuk gaji eksekutif perusahaan terbuka di Indonesia cukup besar. Sebuah perusahaan di Indonesia ternyata bisa mencapai hingga 20 milyar lebih pertahunnya. Perusahaan-perusahaan tersebut datang dari berbagai sektor.

Tabel 1.1
Daftar 10 CEO Perusahaan Terbuka di Indonesia dengan
Pendapatan Terbesar Tahun 2015

No	Sektor	Perusahaan	Gaji CEO per Tahun
1.	Perbankan	Bank Central Asia	27.500.000.000
2.	Konstruksi Non Bangunan	Indika Energy	24.000.000.000
3.	Industri Dasar dan Kimia	Barito Pacific	21.000.000.000
4.	Perbankan	Bank Mandiri	20.000.000.000
5.	Iklan, Percetakan dan Media	Surya Citra Media	20.500.000.000
6.	Perdagangan jasa dan investasi	ABM Investama	15.000.000.000
7.	Perdagangan jasa dan investasi	Bentoel International Investama	13.000.000.000
8.	Indonesia Pakan Ternak	JapfaComfeed	12.500.000.000
9.	Produsen Tembakau	HM Sampoerna	11.500.000.000
10.	Perbankan	Bank Tabungan Nasional	11.000.000.000

Sumber: Warta Ekonomi, Edisi 13 Juli 2015

Kompensasi eksekutif yang tinggi juga ditunjukkan oleh salah satu Bank di Indonesia yaitu PT Bank Central Asia Tbk (BCA). PT Bank Central Asia Tbk (BCA) berhasil membukukan laba bersih mencapai Rp23,3 triliun, meningkat 13,1% dibanding pada tahun 2016. Perolehan dari laba yang tinggi tersebut berimbas pada pendapatan yang diterima jajaran direksi bank tersebut. Berdasarkan laporan tahunan perseroan, remunerasi dan fasilitas yang diterima 11 direksi BCA mencapai Rp353,81 miliar. Remunerasi tersebut terdiri dari gaji, bonus, tunjangan, tantiem dan fasilitas lainnya. Maka, rata-rata direksi menerima remunerasi dan fasilitas mencapai sekitar Rp32,16 miliar. Selain jajaran direksi, remunerasi dan fasilitas yang diterima komisaris BCA juga tidak kalah besar. Sebanyak lima komisaris BCA disebut menerima remunerasi dan fasilitas mencapai Rp97,39 miliar. Dengan demikian, rata-rata komisaris menerima sebesar Rp19,48 miliar (CNN Indonesia, 2017).

Perusahaan sangat membutuhkan seorang eksekutif yang memiliki kecakapan dan berkompeten tinggi untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Adapun dari kecakapan dan keahlian eksekutif sangat berhubungan dengan kinerja keuangan yang akan dihasilkan oleh sebuah perusahaan. Maka diperlukan pemahaman yang sangat bijak antara tingkat kompensasi eksekutif dengan tingkat keberhasilan keuangan perusahaan. Kompensasi eksekutif dapat dijadikan sebagai alat memonitor dan memotivasi seorang eksekutif perusahaan. Dengan begitu, seorang eksekutif dapat membuat perusahaan lebih maju dan terus berkembang dengan baik (Widjayanti, 2017).

Kondisi perbankan yang belum normal, kinerja keuangan Bank Indonesia tahun 2017 masih mencatat kinerja positif dan tetap mampu menjaga momentum pertumbuhan berkesinambungan. Hal ini dapat dilihat dari tahun 2016 menuju tahun 2017 pada tabel berikut ini

Tabel 1.2
Pertumbuhan Kinerja Bank Indonesia

No	(Rp juta)	Desember 2016	Desember 2017	(%)
1.	Total Aset	2.359.089	3.123.345	32,40
2.	Kredit	1.378.153	1.469.552	6,63
3.	Ekuitas	482.705	1.204.184	149,47
4.	Beban CKPN	19.827	23.657	19,32
5.	Laba Bersih	18.236	18.340	0,57
	Rasio (%)			
6.	LDR	76,30	77,61	1,72
7.	NPL Gross	3,14	4,60	46,50
8.	CAR	30,36	66,43	118,81

Sumber: www.idx.co.id

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) juga mencatat pertumbuhan kinerja pada sektor perbankan pada tahun 2018 mengalami peningkatan dari tahun 2017 ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Pertumbuhan Kinerja Bank Indonesia

No	Keterangan	2018 (Triliun)	2017 (Triliun)	(%)
1.	Laba Bersih	150	131,16	14,4
2.	Pendapatan Non Bunga	231,5	261,2	12,82

Sumber: *CNN Indonesia Tahun 2018*

Fenomena tersebut jelas berdampak pada sektor industri perbankan, dalam setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki dan terus meningkatkan kinerja perusahaannya dalam menjalankan aktivitas operasional. Kinerja suatu perusahaan merupakan hasil dari berbagai proses sumber daya yang telah dilakukannya. Kinerja perusahaan salah satunya dapat dilihat melalui

pertumbuhan laba yang diperoleh pada sektor perbankan tersebut. Apabila kinerja perusahaan baik maka pertumbuhan laba meningkat, begitu juga sebaliknya apabila kinerja perusahaan tidak baik maka pertumbuhan laba akan menurun. Maka, kinerja akan memberikan arah positif bagi seorang eksekutif perusahaan. Karena, kinerja yang baik dan terus meningkat pada sektor perbankan tersebut akan memberikan kompensasi yang tinggi bagi para eksekutifnya.

Penelitian sebelumnya Brown & Caylor (2004), Iqbal *et al.*, (2010) dan Ruge (2005) juga berpendapat bahwa ROA, NPM dan EPS sebagai pengukuran dalam kinerja perusahaan memiliki pengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif. Akan tetapi ada perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aduda (2011), Cybinski & Windsor (2013), Lam *et al.* (2012) dan Prendergast (2002) yang menyimpulkan bahwa ROA sebagai ukuran untuk kinerja sebuah perusahaan memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap variabel kompensasi eksekutif. Namun dalam Partasaraty *et al.*, (2006) menyatakan bahwa tujuan perusahaan untuk memaksimalkan keuntungan, pengukuran dengan menggunakan ROA dapat menjelaskan secara signifikan pengaruhnya terhadap pembayaran gaji eksekutif di dalam perusahaan.

Penelitian ini termotivasi atas penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Raithatha & Surenderrao (2016) bahwa kinerja perusahaan secara signifikan mempengaruhi kompensasi eksekutif pada perusahaan di India. Pengukuran kinerja perusahaan ini dilakukan dalam beberapa perusahaan yang telah dijadikan sampel. Penelitian Mardiyati *et al.*, (2013) menunjukkan

bahwa kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA, NPM, dan EPS secara signifikan berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif. Bahwa kemampuan perusahaan membayar kompensasi mempunyai hubungan positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan (Vidyatmoko *et al.* 2009).

Muharam (2004) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kompensasi yang diterima seorang CEO dengan kinerja perusahaan yang dipimpinnya. Meskipun hasil dari penelitian ini tidak dapat menjelaskan secara pasti, apakah kinerja perusahaan tersebut memang kontribusi dari para eksekutif sendiri atau adanya kontribusi dari faktor-faktor lain yang terlibat. Selain itu seorang eksekutif dibayar lebih mahal dan lebih tinggi dibandingkan karyawan pihak lain yang ada dalam perusahaan. Karena tanggung jawab dan pekerjaan seorang eksekutif lebih kompleks. Kemudian kontribusi seorang eksekutif terhadap kesuksesan perusahaan lebih besar dan lebih mudah diukur.

Perbedaan penelitian dengan penelitian Raithatha & Surenderrao (2016) adalah **pertama**, menambah variabel yaitu *Corporate Governance*. Penambahan ini karena pengukuran besaran kompensasi eksekutif dalam suatu perusahaan juga tidak terlepas dari proses pelaksanaan mekanisme *Corporate Governance* (Maharani dan Evy 2019). Kemudian dalam penelitian Ghazali dan Fuad (2015) adanya peraturan Bank Indonesia no.8/4/PBI/2006 tentang pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG) bank umum mewajibkan pengungkapan remunerasi dan segala fasilitas yang diterima pada laporan *Good Corporate Governance*. Semua perusahaan yang *listing* di Bursa Efek Indonesia wajib untuk melakukan pengungkapan kompensasi khususnya

direksi dan komisaris. Variabel *Corporate Governance* disini menggunakan proksi kepemilikan institusional dan komisaris independen.

Alasan menggunakan kepemilikan institusional karena melalui kepemilikan institusional ini para *shareholder* akan lebih mudah dan berperan aktif di dalam perusahaan, terutama dalam menentukan kompensasi esksekutif, (Mardiyati *et al.*, 2013). Kemudian penggunaan proksi komisaris independen, karena komisaris independen salah satu karakteristik dewan komisaris dalam sebuah perusahaan. Tidak hanya itu dalam sebuah perusahaan terdapat komite yang menentukan besaran kompensasi bagi direksinya. Komite tersebut harus terdiri dari komisaris independen yang bertujuan untuk menjaga independensi dan objektivitas dalam sebuah perusahaan. Keberadaan komisaris independen dibutuhkan dalam perusahaan untuk mengontrol dan mengawasi tindakan-tindakan direksi agar sesuai dengan aturan yang telah ditentukan (Andarini, 2012).

Perbedaan **kedua**, sampel yang digunakan yaitu perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode 2016 - 2018. Pemilihan sampel pada perusahaan perbankan karena adanya survey yang dilakukan oleh warta ekonomi (2015) bahwa dalam sektor perbankan terdapat perusahaan yang memiliki pendapatan kompensasi eksekutif terbesar. Kemudian dalam CNN indonesia juga diungkapkan bahwa terdapat perusahaan perbankan dari tahun 2016 mencatat kinerja positif dan tetap mampu menjaga pertumbuhan berkesinambungan (www.idx.co.id). Otoritas Jasa Keuangan (OJK) juga mencatat pertumbuhan kinerja pada sektor perbankan yang dapat menaikkan

laba bersih dengan begitu mulai dari tahun tersebut akan menaikkan kompensasi eksekutif.

Ketiga, pengukuran kinerja perusahaan yaitu menggunakan *Return On Assets* (ROA). Pemilihan pengukuran ini karena ROA merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan manajemen perusahaan dalam memperoleh keuntungan atau laba secara keseluruhan (Sawir, 2005:18). Selain itu kelebihan ROA berguna untuk kepentingan kontrol dan perencanaan bagi masa depan. Tidak menggunakan pengukuran ROE disini karena tidak mempertimbangkan jumlah modal yang telah diinvestasikan dan kurang tepat dijadikan pertimbangan untuk menentukan bonus tahunan. Tidak hanya itu, pemilihan ROA ini karena semakin besar ROA suatu perusahaan, semakin besar pula tingkat keuntungan yang dicapai perusahaan dan semakin baik pula posisi perusahaan tersebut dari segi penggunaan asset.

Menurut Fahmi (2012:98) *Return On Assets* melihat sejauh mana investasi yang telah ditanamkan mampu memberikan pengembalian keuntungan sesuai dengan yang diharapkan dan investasi tersebut sebenarnya sama dengan aset perusahaan yang ditanamkan. Sehingga dengan keuntungan atau laba yang tinggi tersebut akan mempengaruhi kompensasi yang diberikan kepada eksekutif perusahaan.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Kinerja Perusahaan berpengaruh terhadap Kompensasi Eksekutif?
2. Apakah Kepemilikan Institusional berpengaruh terhadap Kompensasi Eksekutif?

3. Apakah Komisaris Independen berpengaruh terhadap Kompensasi Eksekutif?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji secara empiris pengaruh Kinerja Perusahaan terhadap Kompensasi Eksekutif
2. Menguji secara empiris pengaruh Kepemilikan Institusional terhadap Kompensasi Eksekutif
3. Menguji empiris pengaruh Komisaris Independen terhadap Kompensasi Eksekutif

D. Kontribusi Penelitian

1. Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi masyarakat dan juga peneliti terhadap bukti empiris pengaruh antara Kinerja Perusahaan dan *Corporate Governance* dengan Kompensasi Eksekutif.

2. Praktis

Bagi Perusahaan, diharapkan dari penelitian ini dapat dijadikan suatu referensi maupun tinjauan secara nyata yang mendeskripsikan sejauh manapengaruh antara Kinerja Perusahaan, *Corporate Governance* dan Kompensasi Eksekutif.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Berisi alasan memilih judul penelitian berupa latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Berisi teori sebagai dasar untuk menganalisa pokok-pokok masalah dalam penelitian berupa telaah teori, hasil penelitian terdahulu, hipotesis dan model penelitian.

BAB III METODA PENELITIAN

Berisi gambaran dan tahapan penelitian yang menjelaskan tentang populasi, sampel, definisi operasional, pengukuran variabel dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi analisis data dan pembahasan, bagian ini menjadi titik perhatian karena dilakukan pengolahan dan analisis data menggunakan bantuan program SPSS. Berupa analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi dan uji hipotesis.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini merupakan bagian akhir dari penyusunan skripsi yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Keagenan

Teori keagenan, Jensen dan Meckling (1976) mendeskripsikan hubungan antara pemegang saham (*shareholders*) sebagai prinsipal dan manajemen sebagai agen. Manajemen merupakan pihak yang dikontrak oleh pemegang saham untuk bekerja demi kepentingan pemegang saham. Dengan begitu pihak manajemen harus mempertanggungjawabkan semua pekerjaannya kepada pemegang saham.

Teori keagenan menyatakan jika antar pihak yaitu pemilik dan manajer memiliki kepentingan yang berbeda, maka akan muncul konflik keagenan. Jensen dan Meckling (1976) mengatakan bahwa konflik antara pemilik dan manajer muncul akibat pemisahan antara kepemilikan dan pengendalian perusahaan. Perusahaan tersebut memisahkan pengelolaan dengan kepemilikan akan suatu pengembalian terhadap konflik keagenan. Prinsipal mendelegasikan pertanggungjawaban kepada agen. Hal ini dapat dikatakan bahwa prinsipal memberikan suatu tanggungjawab kepada agen untuk melaksanakan tugas tertentu sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati bersama. Wewenang dan tanggungjawab agen maupun prinsipal diatur dalam kontrak atas persetujuan bersama. Teori ini adalah adanya pemisahan peran antara pemegang saham sebagai *principal* dan manajer

sebagai *agent*. Menurut Messier *et al.*, (2008) hubungan keagenan ini mengakibatkan dua permasalahan yaitu sebagai berikut:

a. Terjadi informasi asimetris (*information asymmetry*)

Hal ini terjadi dimana manajemen secara umum memiliki lebih banyak informasi. Informasi tersebut mengenai posisi keuangan yang sebenarnya dan posisi operasi entitas dari pemilik. Maka, akan terjadi asimetri informasi.

b. Terjadi konflik kepentingan (*conflict of interest*)

Hal ini terjadi akibat ketidak samaan tujuan, dimana manajemen tidak selalu bertindak sesuai dengan kepentingan pemilik. Maka, terdapat dorongan kepentingan ekonomis yang sama-sama kuat dari kedua pihak dalam hubungan tersebut. Dengan begitu, dapat dimungkinkan manajer tidak dapat selalu mengambil keputusan yang sesuai dengan keinginan pemilik modal.

Mishkin (2008), asimetri informasi tersebut memiliki dua tipe, yaitu adanya *adverse selection* dan *moral hazard*.

a. *Adverse selection*

Merupakan kondisi dimana satu pihak atau lebih yang melakukan suatu transaksi usaha memiliki informasi lebih daripada pihak lain. *Adverse selection* terjadi karena beberapa orang seperti manajer perusahaan lebih mengetahui kondisi kini dan prospek ke depan suatu perusahaan dari pada para investor.

b. *Moral hazard*

Merupakan kondisi dimana satu pihak atau lebih yang melakukan transaksi usaha sehingga dapat mengamati tindakan-tindakan mereka dalam penyelesaian transaksi sedangkan pihak-pihak lainnya atau tidak. *Moral hazard* dapat terjadi karena adanya pemisahan kepemilikan dan pengendalian yang merupakan karakteristik dari kebanyakan perusahaan besar.

Mengurangi biaya agensi yang timbul akibat dari teori keagenan tersebut maka diperlukan suatu alat kontrol yang dapat mengurangi risiko terjadinya asimetri informasi. Alat yang dapat digunakan oleh para *stakeholders* adalah laporan tahunan. Laporan tahunan disini sebagai sarana transparansi dari akuntabilitas manajer kepada pemilik modal, dengan pengungkapan yang luas, asimetri informasi antara manajer dan pemilik modal dapat berkurang (Bernardi dan Assih, 2009).

2. Kompensasi Eksekutif

a. Definisi Kompensasi Eksekutif

Menurut Komari dan Faizal (2007) Kompensasi eksekutif adalah suatu alat yang masih dianggap efektif untuk meningkatkan kinerja eksekutif pada perusahaan. Kompensasi tersebut dikatakan efektif, jika eksekutif pada sebuah perusahaan diberikan kompensasi yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya. Maka akan timbul kepercayaan diri dari eksekutif kepada perusahaan tersebut. Sehingga seorang eksekutif

akan berusaha meningkatkan kinerja dan lebih memaksimalkan kecakapan serta sumber daya yang dimilikinya kepada perusahaan.

Menurut Widjayanti (2017) Kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan oleh pemilik perusahaan berupa finansial dan non finansial kepada eksekutif perusahaan atas kinerja yang dihasilkan yaitu dapat diartikan sebagai kompensasi eksekutif. Kompensasi eksekutif dapat berupa gaji, bonus dan tunjangan, kompensasi ini dibuat bertujuan untuk mengurangi masalah *agent* dan *principal* dan juga memberikan motivasi agar dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja. Dalam hal ini pemilik perusahaan harus memberikan kompensasi terhadap beban kerja yang diterima eksekutif, dimana keadilan dalam memberikan kompensasi membuat eksekutif memiliki kepuasan tersendiri atas apa yang dilakukan untuk memajukan perusahaan.

Umumnya kompensasi bagi eksekutif berisi hampir sama dengan paket kompensasi karyawan yaitu terdiri dari komponen gaji pokok, bonus tahunan, insentif jangka panjang dan penghasilan tambahan serta tunjangan. Tetapi terdapat hal yang membedakan yaitu terdapat kompensasi khusus yang tidak diterima oleh karyawan yaitu kompensasi dalam bentuk opsi saham. Kompensasi bagi eksekutif dibuat dengan cermat dan dapat terus memacu pertumbuhan kinerja perusahaan melalui dua cara: Pertama, kompensasi dapat membantu perusahaan guna menarik eksekutif yang memiliki keahlian yang tepat dalam tugas dan tanggungjawab tertentu guna mendorong pertumbuhan perusahaan.

Kemudian kedua yaitu dengan penempatan posisi eksekutif yang tepat, adanya perencanaan insentif dapat memperkuat strategi pertumbuhan melalui sebuah pengukuran kinerja dan tujuan-tujuan tertentu yang telah ditetapkan untuk mempengaruhi pertumbuhan perusahaan (Burchman dan Jones, 2006).

b. Komponen Kompensasi Eksekutif

Kompensasi eksekutif terdiri dari beberapa komponen yang menjadi dasar. Berikut adalah komponen yang terdapat dalam kompensasi eksekutif yang akan diberikan oleh perusahaan, menurut (Widjayanti, 2017):

(1) Keuntungan Tambahan

Keuntungan tambahan adalah suatu tambahan imbalan dari hasil profit perusahaan yang diperoleh oleh seorang eksekutif karena hasil dari pekerjaan yang telah dilakukannya..

(2) Tunjangan Tambahan

Tunjangan tambahan benefit yang diberikan kepada para karyawan. Tunjangan tersebut berupa kendaraan perusahaan, jasa kesehatan tambahan atau paket liburan.

(3) Insentif Jangka Panjang

Insentif jangka panjang merupakan komponen yang diberikan agar para eksekutif puncak dapat termotivasi untuk terus meningkatkan pertumbuhan perusahaan dan kesejahteraan jangka panjang perusahaan.

(4) Bonus Tahunan

Bonus tahunan adalah rencana yang dirancang agar dapat memotivasi kinerja jangka pendek seorang eksekutif yang nantinya akan dikaitkan pada profitabilitas perusahaan.

3. Kinerja Perusahaan

a. Definisi Kinerja Perusahaan

Kinerja merupakan keluaran dari perusahaan yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan ataupun suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan untuk kinerja keuangan adalah suatu tampilan tentang kondisi keuangan lain yang bersifat sebagai penunjang. Informasi dari kinerja tersebut dapat dijadikan manfaat untuk memprediksi kapasitas dari perusahaan dalam menghasilkan arus kas dari sumber dana yang ada (Wirawan: 2009).

Menurut Jumingan (2005) menjelaskan bahwa kinerja keuangan merupakan deskripsi kondisi keuangan suatu perusahaan pada periode tertentu baik menyangkut aspek penghimpunan dana maupun penyaluran dana yang biasanya diukur dengan indikator kecukupan modal, likuiditas dan profitabilitas. Kinerja keuangan juga dapat diartikan sebagai suatu analisis untuk melihat sejauh mana perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan yang telah ditetapkan sebagai pelaksanaan keuangan secara baik dan benar.

Kinerja perusahaan diartikan gambaran tentang kondisi keuangan suatu perusahaan yang dianalisis dengan alat analisis keuangan. Sehingga dapat diketahui mengenai baik atau buruknya keadaan keuangan suatu perusahaan yang mencerminkan prestasi kerja dalam periode keuangan tertentu. Hal ini sangat penting dilakukan agar sumber daya digunakan secara optimal dalam menghadapi perubahan lingkungan dalam pekerjaannya (Fahmi, 2012:2).

b. Pengukuran Kinerja Keuangan

Pengukuran kinerja keuangan dapat dilihat dari berbagai tujuan pengukuran. Menurut Munawir (2012:31) menyatakan bahwa tujuan dari pengukuran kinerja keuangan perusahaan adalah:

(1) Mengetahui tingkat likuiditas

Likuiditas menunjukkan kemampuan suatu perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangan yang harus segera diselesaikan pada saat ditagih.

(2) Mengetahui tingkat solvabilitas

Solvabilitas menunjukkan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangannya apabila perusahaan tersebut dilikuidasi. Baik itu bersifat keuangan jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

(3) Mengetahui tingkat rentabilitas atau profitabilitas

Rentabilitas menunjukkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba selama periode tertentu.

(4) Mengetahui tingkat stabilitas

Stabilitas menunjukkan kemampuan perusahaan dalam melakukan usahanya dengan stabil. Kemampuan tersebut diukur dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan untuk membayar hutang serta membayar beban bunga atas hutangnya tepat pada waktunya.

c. Analisis Kinerja Keuangan

Kinerja keuangan dapat dinilai dengan beberapa alat analisis. Berdasarkan tekniknya, analisis keuangan dapat dibedakan menjadi (Jumingan, 2006:242):

(1) Analisis Perbandingan Laporan Keuangan

Teknik analisis dengan cara membandingkan laporan keuangan dua periode atau lebih dengan menunjukkan perubahan. Perubahan dalam jumlah maupun dalam persentase.

(2) Analisis Tren (tendensi posisi)

Teknik analisis untuk mengetahui tendensi keadaan keuangan apakah menunjukkan kenaikan atau penurunan.

(3) Analisis Persentase per-Komponen (*common size*)

Teknik analisis untuk mengetahui persentase investasi pada masing-masing aktiva terhadap keseluruhan atau total aktiva maupun utang.

(4) Analisis Sumber dan Penggunaan Modal Kerja

Teknik analisis untuk mengetahui besarnya sumber dan penggunaan modal kerja melalui dua periode waktu yang dibandingkan.

(5) Analisis Sumber dan Penggunaan Kas

Teknik analisis untuk mengetahui kondisi kas disertai sebab terjadinya perubahan kas pada suatu periode waktu tertentu.

(6) Analisis Rasio Keuangan

Teknik analisis keuangan untuk mengetahui hubungan di antara pos tertentu dalam neraca maupun laporan laba rugi baik secara individu maupun secara simultan.

(7) Analisis Perubahan Laba Kotor

Teknik analisis untuk mengetahui posisi laba dan sebab-sebab terjadinya perubahan laba.

(8) Analisis Break Even

Teknik analisis untuk mengetahui tingkat penjualan yang harus dicapai agar perusahaan tidak mengalami kerugian.

4. Corporate Governance

a. Definisi Corporate Governance

Menurut Effendi (2009) *Corporate governance* didefinisikan sebagai suatu sistem pengendalian internal dalam perusahaan yang memiliki tujuan utama untuk mengelola risiko yang signifikan untuk memenuhi tujuan sebuah bisnis melalui pengamanan aset perusahaan dan meningkatkan nilai investasi pemegang saham dalam jangka panjang. Di Indonesia *good corporate governance* dapat mendorong kinerja dan memaksimalkan sumber daya perusahaan untuk berfungsi secara efisien. Selain itu, dapat menghasilkan nilai jangka panjang bagi para pemegang

saham maupun masyarakat sekitar secara keseluruhan. Kemudian menurut Agoes (2006) *Corporate governance* merupakan sistem yang mengatur hubungan dewan komisaris, peran direksi dan pemegang saham.

b. Tujuan *Corporate Governance*

Tujuan *corporate governance* secara umum adalah untuk menjadikan suatu nilai tambah untuk semua pihak yang berkepentingan. Dalam hal ini perusahaan mempunyai peran dalam peningkatan pengembangan ekonomi dengan sasaran yang telah ditetapkan. Kemudian perusahaan dapat menjalankan bisnis dengan praktek yang sehat dan aktiva tetap terjaga baik. Selain itu, apapun kegiatan dalam perusahaan harus dilakukan secara transparan (Tunggal, 2013). Perusahaan yang memiliki *Corporate governance* yang baik akan memberikan informasi kepada para investor. Sehingga akan dapat diberikan pengambilan suatu keputusan yang positif (Utami, 2011).

c. Indikator *Corporate Governance*

(a) Kepemilikan Institusional

Kepemilikan institusional menurut Midaistuty dan Machfoed (2003) didefinisikan sebagai besarnya persentase saham yang dimiliki oleh investor institusional. Kepemilikan institusional sebagai persentase perusahaan yang memiliki *investment banking*, asuransi, dana pensiun, reksadana dan bank. Kepemilikan institusional mempunyai kekuatan yang besar dalam mempengaruhi

perusahaan melalui media. Pengaruh tersebut dapat berupa kritikan atau komentar yang semuanya dianggap dalam publik.

Kepemilikan pihak luar menimbulkan pengaruh pihak luar sehingga mengubah pengelolaan suatu perusahaan yang semula berjalan sesuai keinginan perusahaan itu sendiri sehingga memiliki keterbatasan. Adanya keberadaan para investor atau kepemilikan institusional dapat menunjukkan mekanisme *Corporate Governance* yang kuat yang bisa digunakan untuk memonitor manajemen perusahaan. Kepemilikan institusional umumnya bertindak sebagai pihak yang memonitor perusahaan dan pengelolaan perusahaan pada khususnya. Kepemilikan institusional tersebut diukur dengan persentase jumlah saham institusional dibanding total saham yang beredar (Emirzon, 2007).

(b) Komisaris Independen

Komisaris independen adalah sebuah badan dalam perusahaan yang biasanya beranggotakan dewan komisaris yang independen yang berasal dari luar perusahaan yang berfungsi untuk menilai kinerja perusahaan keseluruhan. Komisaris independen sebagai bagian dari pengawasan, diharapkan memiliki perhatian dan komitmen penuh untuk menjalankan kewajibannya. Maka dari itu komisaris independen perusahaan merupakan orang yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan integritas tinggi (Emirzon, 2007). Komisaris independen adalah anggota dewan komisaris yang tidak

terafiliasi dengan manajemen, anggota dewan komisaris lainnya dan pemegang saham pengendali. Selain itu,serta bebas dari hubungan bisnis atau hubungan lainnya yang dapat mempengaruhi kemampuan anggota komisaris untuk bertindak independen atau bertindak semata-mata demi kepentingan perusahaan (Samsul, 2006).

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Raithatha& Surenderrao (2016)	Independen: <i>Firm Performance</i> Dependen: <i>Executive Compensation</i>	Kinerja perusahaan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif pada perusahaan di India
2.	Kristanto dan Jennifer (2018)	Independen: Kinerja Perusahaan Dependen: Kompensasi Eksekutif	Temuan dari penelitian ini adalah bahwa <i>Tobin's Q</i> dan <i>size</i> berpengaruh signifikan positif terhadap kompensasi. Sementara itu, <i>ROA</i> , <i>CEO Tenure</i> , <i>leverage</i> , dan <i>market risk</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kompensasi eksekutif.
3.	Irani dan Mehdi (2017)	Independen: Kepemilikan Institusional, Komisaris Independen Dependen: Kompensasi Eksekutif	Kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif dan Komisaris independen tidak berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif.
4.	Ghozali dan Fuad (2015)	Independen: Struktur Kepemilikan, Kinerja dan Risiko Dependen: Kompensasi Eksekutif	Struktur kepemilikan tidak berengaruh dengankompensasi. Tetapi untuk kinerja berpengaruh positif terhadap kompensasi. Risiko berpengaruh negatif terhadap kompensasi

Tabel 2.1
Rekapitulasi Penelitian Terdahulu
(Lanjutan)

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil
5.	Reddy <i>et al.</i> , (2015)	Independen: Komisaris Independen Dependen: Kompensasi Eksekutif	Bahwa komisaris independen berpengaruh positif dalam menentukan besaran kompensasi eksekutif perusahaan.
6.	Isao dan Yasmine (2014)	Independen: Kinerja Perusahaan, Kondisi Perusahaan Dependen: Kompensasi Eksekutif	Bahwa kinerja perusahaan dengan proksi <i>stock return</i> berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif. Kemudian untuk kondisi perusahaan dengan pengukuran <i>total aset</i> berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif.
7.	Mardiyati <i>et al.</i> , (2013)	Independen: Kinerja Perusahaan, Kepemilikan Institusional <i>Shareholder Payout</i> Dependen: Kompensasi Eksekutif	Bahwa kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA, NPM, dan EPS secara signifikan berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif. Sedangkan variabel kepemilikan institusional pengaruhnya negatif dan tidak signifikan terhadap kompensasi eksekutif.

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Kinerja Perusahaan terhadap Kompensasi Eksekutif

Kinerja merupakan keluaran dari perusahaan yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan ataupun suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan untuk kinerja keuangan adalah suatu tampilan tentang kondisi keuangan lain yang bersifat sebagai penunjang. Informasi dari kinerja

tersebut dapat dijadikan manfaat untuk memprediksi kapasitas dari perusahaan dalam menghasilkan arus kas dari sumberdana yang ada (Wirawan: 2009). Kinerja perusahaan yang baik akan meningkatkan besaran kompensasi bagi eksekutif. Eksekutif sebagai *agents* harus menanggung biaya untuk menetapkan dan mematuhi mekanisme yang menjamin bahwa *agents* akan bertindak sesuai kepentingan *principal*. Dimana kinerja perusahaan yang tinggi merupakan hal yang harus ditanggung oleh eksekutif untuk menetapkan bahwa eksekutif bertindak sesuai kepentingan *principal*.

Kinerja perusahaan berpengaruh positif terhadap besaran kompensasi eksekutif. Kinerja perusahaan yang dilakukan oleh eksekutif semakin baik dan terus meningkat akan menghasilkan kompensasi tinggi karena sesuai dengan yang diinginkan oleh *principal*. Sejalan dengan teori keagenan, kinerja perusahaan harus dilakukan secara efektif dan efisien dalam mencapai target perusahaan dan juga sesuatu yang dihasilkan perusahaan dalam jangka waktu tertentu atau periode tertentu yang telah ditetapkan oleh *principal*. Sehingga kinerja perusahaan yang dilakukan telah sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian Mardiyati *et al.*, (2013) menunjukkan bahwa kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA, NPM, dan EPS secara signifikan berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif. Serta Raithatha & Surenderrao (2016) bahwa kinerja perusahaan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif pada perusahaan di India. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1. Kinerja Perusahaan berpengaruh positif terhadap Kompensasi Eksekutif

2. Pengaruh Kepemilikan Institusional terhadap Kompensasi Eksekutif

Kepemilikan institusional sebagai besarnya persentase saham yang dimiliki oleh investor institusional. Kepemilikan institusional umumnya bertindak sebagai pihak yang memonitor perusahaan dan pengelolaan perusahaan pada khususnya. Kepemilikan institusional tersebut diukur dengan persentase jumlah saham institusional dibanding total saham yang beredar (Emirzon, 2007). Keberadaan kepemilikan institusional akan mendukung besaran kompensasi bagi eksekutif dalam perusahaan. Dalam Teori Keagenan terdapat *monitoring* yang akan timbul dan ditanggung oleh *principals* untuk memonitor perilaku *agent*. Keberadaan kepemilikan institusional dipandang mampu menjadi mekanisme untuk monitoring dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajer.

Kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif. Kepemilikan institusional menjelaskan mekanisme tata kelola perusahaan yang kuat sehingga dapat digunakan untuk memonitor manajemen perusahaan. Dengan begitu kepemilikan institusional yang besar cenderung memotivasi eksekutif untuk terus meningkatkan dan mempertahankan produktivitasnya sehingga kompensasi yang diterima juga semakin besar.

Penelitian Ruparelia and Njuguna (2016) memperoleh hasil bahwa kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif. Serta penelitian Irani dan Mehdi (2017) juga sama memperoleh

hasil positif untuk kepemilikan institusional terhadap kompensasi eksekutif. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2a. Kepemilikan Institusional berpengaruh positif terhadap Kompensasi Eksekutif

3. Pengaruh Komisaris Independen terhadap Kompensasi Eksekutif

Komisaris independen adalah anggota dewan komisaris yang tidak terafiliasi dengan manajemen, anggota dewan komisaris lainnya dan pemegang saham pengendali. Selain itu, serta bebas dari hubungan bisnis atau hubungan lainnya yang dapat mempengaruhi kemampuan anggota komisaris (Samsul, 2006). Keberadaan komisaris independen akan mendukung besaran kompensasi bagi eksekutif dalam perusahaan. Dalam *Teori Agency* terdapat *monitoring* yang timbul dan ditanggung oleh *principals* untuk memonitor perilaku *agent*. Dewan komisaris independen berfungsi untuk mengawasi para eksekutif dalam mengelola perusahaan sekaligus mewakili para pemegang saham. Sehingga dengan adanya komisaris independen, kepentingan pemegang saham akan terwakili dan secara otomatis para eksekutif tidak dapat dengan leluasa dalam menentukan besarnya kompensasi eksekutif yang merupakan biaya bagi para pemegang saham.

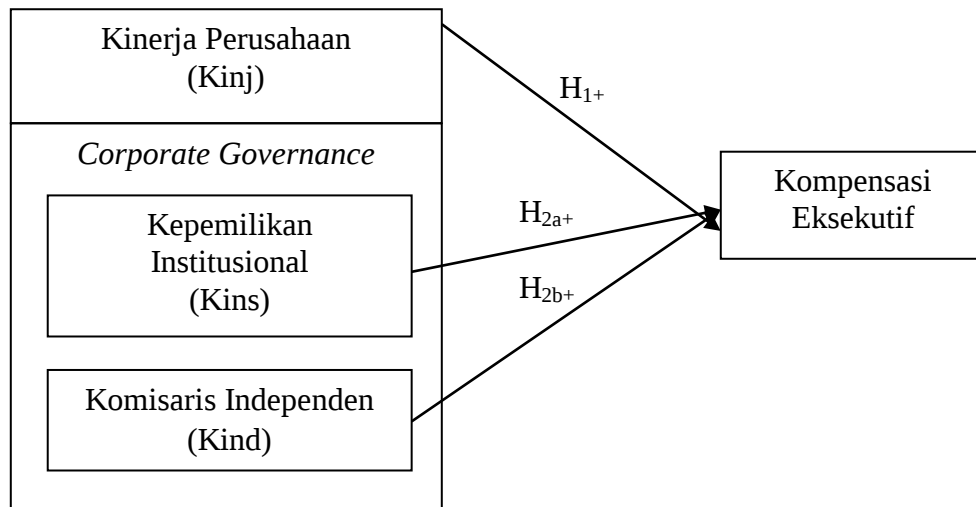
Komisaris independen berpengaruh positif terhadap besaran kompensasi eksekutif. Dengan semakin besar presentase dari komisaris independen akan menekan tindakan eksekutif yang merugikan pemegang saham dan akan membantu mengendalikan konflik keagenan. Selain itu

dewan komisaris independen berfungsi untuk mengawasi para eksekutif dengan memberikan pengelolaan pada perusahaan yang baik dan terus meningkat sehingga kompensasi yang diterima akan baik dan tinggi sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya.

Penelitian Zhu, *et al.* (2009) menemukan komisaris independen berpengaruh positif signifikan kepada kompensasi eksekutif di Cina. Ayadi dan Boujèlbène (2013) menyatakan bahwa keberadaan komisaris independen memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kompensasi yang diterima oleh eksekutif suatu perusahaan dan dapat membantu perusahaan dalam menentukan tingkat remunerasi eksekutif dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2b. Komisaris Independen berpengaruh positif terhadap Kompensasi Eksekutif

D. Model Penelitian



Gambar 2.1
Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Sampel penelitian berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan. Kriteria-kriteria yang ditetapkan dalam pengambilan sampel yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2016 sampai tahun 2018.
2. Perusahaan sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia yang menerbitkan laporan keuangan dan annual report tahun 2016 sampai tahun 2018.
3. Perusahaan sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia yang memiliki data lengkap dan tidak memenuhi kriteria dari variabel yang digunakan dalam penelitian.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data diperoleh dari laporan keuangan perusahaan terdaftar di BEI yang dimulai dari tahun 2016 sampai tahun 2018 pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

2. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini adalah penelitian dengan data sekunder yang dikumpulkan dengan cara melakukan metode dokumentasi. Sumber data diperoleh dari *Indonesian Stock Exchange* (IDX) dan situs perusahaan. Dari sumber tersebut diperoleh data kuantitatif berupa data laporan keuangan yang nantinya akan diambil elemen-elemen tertentu yang akan digunakan dalam pengukuran variabel.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan merupakan gambaran kondisi keuangan perusahaan pada suatu periode tertentu (Jumingan, 2005). Kinerja perusahaan diukur guna menilai hasil yang dicapai. Kinerja perusahaan akan optimal jika semua divisi berkerja dengan baik. ROA merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan manajemen perusahaan dalam memperoleh keuntungan atau laba secara keseluruhan. Semakin besar ROA suatu perusahaan, semakin besar pula tingkat keuntungan yang dicapai perusahaan dan semakin baik pula posisi perusahaan tersebut dari segi penggunaan asset (Sawir, 2005:18):

$$ROA = \frac{Laba Bersih}{Total Aset}$$

2. Kepemilikan Institutional

Kepemilikan Institutional merupakan jumlah kepemilikan saham oleh investor institusi terhadap total jumlah saham yang beredar yang diukur

dengan presentase jumlah saham yang dimiliki (Emirzon, 2007). Rumus untuk menghitung kepemilikan institusional (Hidayat dan Elisabet, 2010):

$$KIns = \frac{jumlahtahaminvestorinstitusi}{jumlahahtahamyangberedar} \times 100\%$$

3. Komisaris Independen

Komisaris independen adalah anggota dewan komisaris yang tidak terafiliasi dengan manajemen, anggota dewan komisaris lain dan pemegang saham pengendali. Selain itu bebas dari hubungan bisnis atau hubungan lainnya yang dapat mempengaruhi kemampuannya untuk bertindak independen atau bertindak semata-mata demi kepentingan perusahaan itu sendiri (Samsul, 2006). Komisaris independen perusahaan merupakan orang-orang yang memiliki pengetahuan, kemampuan, waktu dan integritas yang tinggi. Rumus untuk menghitung komisaris independen (Hidayat dan Elisabet, 2010):

$$KInd = \frac{jumlahahtahakomisarisindependen}{totalahhtahakomisaris} \times 100\%$$

4. Kompensasi Eksekutif

Kompensasi eksekutif dirancang dengan baik dapat memacu pertumbuhan kinerja perusahaan. Sistem kompensasi yang efektif dapat menekan laju pertumbuhan manajemen yang disebabkan oleh kinerja manajemen yang buruk karena tidak puas dengan kompensasi yang diterima (Burchman dan Jones, 2006). Rumus perhitungan kompensasi bagi CEO Sedarmayanti (2011):

Kompensasi Eksekutif = total penghasilan Direksi dalam satu periode

(gaji + honorarium + insentif + tunjangan + bonus)

Ln = Kompensasi Eksekutif

D. Metoda Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari *mean*, *standard deviation*, *maximum*, *minimum*, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewness* (kemencengan distribusi) dari data yang digunakan. Statistik deskriptif merupakan ilmu yang berisi metode, pengumpulan pengujian dan pengungkapan data guna menjadikan gambaran yang jelas dan bersifat tertentu terhadap variasi sifat data yang pada akhirnya akan mempermudah proses interpretasi. Statistika ini digunakan untuk memberikan gambaran suatu sampel (Ghozali, 2018).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada dasarnya dilakukan untuk menguji bagaimana kelayakan model regresi yang digunakan. Regresi dengan metode estimasi *Ordinary Least Squares* (OLS) akan dapat memberikan hasil yang *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) jika memenuhi semua asumsi klasik (Ghozali, 2018). Terdapat empat uji asumsi klasik yang terpenuhi yaitu sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini tidak sesuai

maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2018). Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak normal yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Pengujian dengan grafik distribusi dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual normal, dengan begitu garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dalam penelitian ini untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak normal dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik *Uji Kolmogorov Smirnov*. Besarnya nilai test Statistic *Kolmogorov Smirnov* adalah $\text{sig} < 0,05$.

b. Uji Multikolonieritas

Regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Dengan begitu untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas pada suatu model dapat dilihat dari beberapa hal antara lain sebagai berikut:

- (1) Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1 maka dapat dikatakan terbebas dari multikolonieritas.

(2) Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,90 maka model dapat dinyatakan bebas dari multikolonieritas.

Jika koefisien determinan, baik dilihat dari R^2 maupun $R\text{-squared}$ diatas 0,06 namun tidak ada variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen maka model ditengarai terkena multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain atau untuk melihat penyebaran data. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka akan disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi homoskedastisitas atau tidak terdapat heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (Ghozali, 2018). Uji ini dapat dilakukan dengan melakukan uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5%.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan

kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya), jika terjadi korelasi dinamakan ada masalah dalam autokorelasi (Ghozali, 2018). Menurut Ghozali (2018) untuk mendeteksi gejala autokorelasi dapat menggunakan uji Durbin-Watson (D-W). Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dari ketentuan berikut:

- (1) Jika nilai D-W terletak antara batas atas (D_u) dan ($4-d_u$), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol berarti tidak ada autokorelasi.
- (2) Jika nilai D-W lebih rendah daripada batas bawah (d_l) maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, berarti ada autokorelasi.
- (3) Jika nilai D-W lebih rendah daripada ($4-d_l$) maka koefisien autokorelasi lebih kecil daripada nol berarti nol berarti autokorelasi negatif.
- (4) Jika nilai D-W terletak antara batas (d_u) dan batas bawah (d_l) atau D-W terletak antara ($4-d_u$) dan ($4-d_l$) maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan. Koefisien regresi dihitung dengan dua tujuan

sekaligus; pertama meminimumkan penyimpangan antara nilai *actual* dan nilai estimasi variabel dependen berdasarkan data yang ada (Ghozali, 2018). Penelitian ini untuk menguji keseluruhan hipotesis digunakan model regresi sebagai berikut:

$$\text{Komp} = \alpha + \beta_1 \text{Kinj} + \beta_2 \text{KIns} + \beta_3 \text{Kind} + e$$

Keterangan:

Komp = Kompensasi Eksekutif

Kinj = Kinerja Perusahaan

Kins = Kepemilikan Institutional

Kind = Komisaris Independen

α = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien

e = error

A. Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

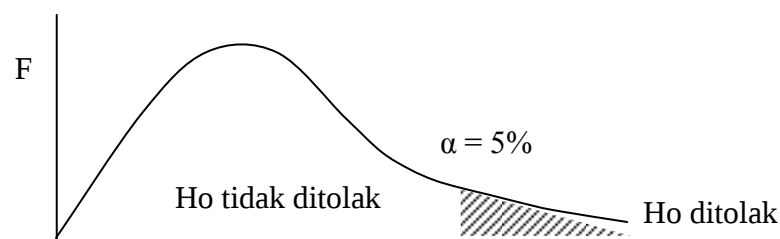
Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dari variabel dependen (Ghozali, 2018).

2. Uji Statistik F

Uji statistik F ini digunakan untuk mengetahui kelayakan model regresi penelitian. Tingkat signifikan yang digunakan alpha 0,05. Cara untuk

menyimpulkan apakah model masuk dalam kategori cocok (*fit*) atau tidak kita harus membandingkan nilai F hitung dengan F tabel (Suliyanto, 2011).

- (1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan uji $F < 0,05$ maka, model regresi penelitian ini layak digunakan sehingga dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.
- (2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikan uji $F > 0,05$ maka, model regresi penelitian ini tidak layak digunakan sehingga tidak dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.



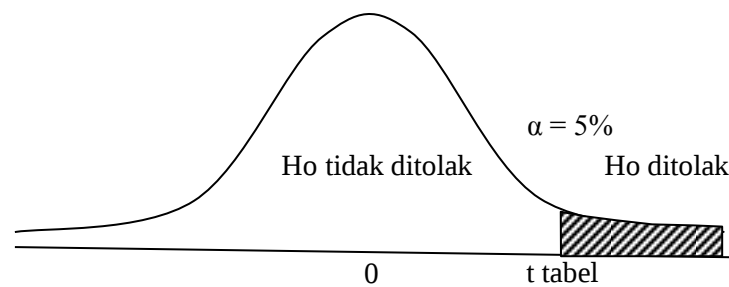
Gambar 3.1
Uji F

3. Uji Statistik t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individu dalam menerapkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji t tersebut digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan.

Ketentuan menilai hasil nilai t tabel digunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-1$ sebagai berikut:

- (1) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $p \text{ value} < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
- (2) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $p \text{ value} > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima atau H_a tidak dapat diterima, artinya variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2
Uji t

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh kinerja perusahaan, kepemilikan institusional dan komisaris independen pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2016-2018. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka hasil *Adjust R Square* menunjukkan bahwa variabel kinerja perusahaan, kepemilikan institusional dan komisaris independen menjelaskan kompensasi esekutif sebesar 10,9% sedangkan sisanya 89,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Hasil uji statistik F menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yang artinya model yang digunakan sudah bagus. Serta untuk hasil uji t menunjukkan bahwa kepemilikan institusional berpengaruh negatif, sedangkan kinerja perusahaan dan komisaris independen tidak berpengaruh.

B. Keterbatasan

1. Penelitian ini menggunakan sampel perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI selama tahun 2016-2018. Sehingga belum dapat digenereliasikan kesemua sektor perusahaan mengenai kompensasi eksekutif.
2. Variabel penelitian yang digunakan hanya mampu menjelaskan 10,9% yang mempengaruhi kompensasi eksekutif. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain sebesar 89,1% yang dapat mempengaruhi besaran kompensasi eksekutif.

C. Saran

Memperhatikan beberapa keterbatasan penelitian yang telah disampaikan, maka saran yang dapat diberikan sebagai pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian dengan menambah sampel penelitian melalui penambahan periode pengamatan sehingga hasil yang diperoleh akan lebih dapat digeneralisasi dan menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.
2. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel independen lain yang diduga kuat memiliki pengaruh terhadap kompensasi eksekutif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aduda, J. 2011. The Relationship Between Executive Compensation and Firm Performance in the Kenyan Banking Sector. *Journal of Accounting and Taxation*, Vol. 3(6), pp. 130–139.
- Agoes, Sukrisno. 2006. *Etika Bisnis dan Profesi*. Yogyakarta: AMP YKPN.
- Andarini, P. dan Januarti, Indira. 2012. Hubungan Karakteristik Dewan Komisaris dan Perusahaan Terhadap Keberadaan Komite Manajemen Risiko Pada Perusahaan Go Public di Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, vol. 9, no.1, p. 83-99.
- Ayadi, N. dan Boujèlbène, Y. 2013. The Influence of the Board of Directors on the Executive Compensation in the Banking Industry, *Global Business & Management Research: An International Journal*, vol.5, no. 2 & 3, hal. 83-90.
- Bank Indonesia. 2006. Peraturan bank Indonesia nomor 8/4/2006 tentang pelaksanaan good corporate governance bagi bank umum.
- Bernardi, M. S., dan Assih, P. 2009. Faktor-faktor yang Memengaruhi Luas Pengungkapan dan Implikasinya terhadap Asimetri Informasi. *Simposium Nasional Akuntansi XII Palembang*.
- Brown, D. Laurence and Marcus L. Caylor. 2004. *Corporate Governance and Firms Performance in New York*, <http://ssrn.com>.
- Burchman, Seymour, and Jones, Blair. "Executive Compensation as a Support for a Growth Strategy." *World at work journal* 15.3 2006: 39.
- Cybinski, P., Windsor, C. 2013 "Remuneration committee independence and CEO remuneration for firm financial performance", *Accounting Research Journal*, Vol. 26 Issue: 3, pp.197-221.
- Darmadi, Salim. 2011. The Determinants of Board Compensations: Evidence from Indonesia. *The Indonesian Journal of Accounting Research*, vol. 14, no. 2, hal. 1-42.
- Effendi, Arief, M. 2009. *The Power of Good Corporate Governance Teori dan Implementasi*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Emirzon, J. 2007. *Good Corporate Governance*. Yogyakarta: Lenggeng Printika.

- Fahmi, Irham. 2012. *Analisis Laporan Keuangan, Cetakan Ke-2*. Bandung: Alfabeta
- Gaji Eksekutif. 2015. *Survey Warta Ekonomi*.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Rr Diana Atika dan Fuad. 2015. Pengaruh Struktur Kepemilikan, Kinerja dan Risiko Terhadap Kompensasi Ekskutif. *Jurnal Undip*. Volume 4, Nomor 2, Tahun 2015, Halaman 1-10 ISSN (online): 2337-3806.
- Hidayat, W., & Elisabet. 2010. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kualitas Pelaporan Keuangan Perusahaan Manufaktur yang go publik di Indonesia, *I* 2006.
- <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/2017>
- <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/2019>
- <https://www.idx.co.id>
- Iqbal, Jawad and Salman Shehzad. 2010. Relationship of Cost of Governance and Firm's Profitability in Pakistan. <http://ssrn.com>.
- Irani, Mahroo and Mehdi Safari Gerayeli. 2017. Relationship between Corporate Governance and CEO Compensation among Listed Firms in Tehran stock Exchange. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 2017, 7(1), 285-292.
- Isao, Yosua Pahala Roio dan Yasmine Nasution. 2014. Pengaruh Kondisi dan Kinerja Perusahaan terhadap Kompensasi Eksekutif Periode 2009-2013. *Jurnal FE UI* 2014.
- Jensen, M and W.H. Mecking. 1976. Theory of the Firm; Manajerial Behaviour, Agency Costsand Ownership Stucture . *Journal of Financial Economics*, Vol 3 No 4.
- Jumingan. 2006. *Analisis Laporan Keuangan, Cetakan Pertama*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Komari, N., & Faisal. 2007. Analisis Hubungan Struktur Corporate Governance dan Kompensasi Eksekutif. *Jurnal Keuangan dan Perbankan* XI/No.2/Mei 2007,hal.213- 224.

- Kristanto dan Jennifer Caroline. 2018. Kinerja Perusahaan Terhadap Kompensasi Eksekutif Pada Perusahaan yang Terdaftar Di Indeks LQ 45 Periode 2012-2016. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.7 No.1 (2018)*.
- Lam, Kevin, C.K., Paul, B., Mc Guinness, dan Joao, P.V. 2012. CEO Gender, Executive Compensation, and Firm Performance in Chinese-Listed Entreprises, *Pacific Basin Finance Journal*, 21, pp.1136–1159.
- Maharani, Wahyu Puspitan dan Evy Rahman Utami. 2019. Pengaruh Kepemilikan Institusional Terhadap Kompensasi Eksekutif yang Dimediasi oleh Kinerja Perusahaan. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*, vol 9 no1, p. 76-86.
- Mardiyati, Umi., Devi, M. Devi dan Suherman. 2013. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* [Vol. 4, No. 2.
- Messier, W., Glover, S., & Prawit, D. 2008. *Auditing & Assurance Services A Systematic Approach*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Midiastuty, P. P., dan Machfoed, M. 2003. Analisis Hubungan Mekanisme Corporate Governance dan Indikasi Manajemen Laba. Simposium Nasional Akuntansi VI Surabaya.
- Mishkin, F. S. 2008. *The Economic of Money, banking, and Financial Markets* (Edisi 8). Jakarta: salemba empat.
- Mudjijah. 2008. *Pengembangan Sistem Insentif dalam Upaya Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Halaman 62.
- Muharam, Harjum. 2004. Kompensasi Chief Executive Officer (CEO) dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, Volume 1, Nomor 2, Mei, Tahun 2004, Halaman 9.
- Munawir, S. 2012. *Analisis Informasi Keuangan*. Liberty: Yogyakarta.
- Partasaraty, Aditya, Khrisnakumar Menon, and Debashish Bhattacharjee. 2006. Executive Compensation, Firm Performance, and Corporate Governance: An Empirical Analysis, <http://ssrn.com>
- Prendergast, C. 2002. The tenuous trade-off of risk and incentives. *Journal of Political Economy*, Forthcoming.
- Raithatha, Mehul dan Surenderrao Komera. 2016. Executive compensation and firm performance: Evidence from Indian firms. IIMB Management Review 2016. 28, 160–169. *Journal homepage: www.elsevier.com/locate/iimb*

- Reddy, K., Abidin, S., You, L. 2015. Dose corporate governance matter in determining CEO comensation in the publicly listed companies in New Zeeland? An Investigation Managerial Finance, 41(3), 301-329.
- Ruge, Francisco. 2005. Firm Performance and Executive Compensation in Canada. *Thesis Universitas Montreal*.
- Ruparelia and Njuguna. 2016. 'Relationship between Board Remuneration and Financial Performance in the Kenyan Financial Services Industry', *International Journal of Financial Research*, 7(2), pp. 247–255. doi: 10.5430/ijfr.v7n2p247.
- Samsul, Muhamad. 2006. *Pasar Modal dan Manajemen Portofolio*. Surabaya: Erlangga.
- Sawir, Agnes. 2005. *Analisis Kinerja Keuangan dan Perencanaan Keuangan Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Sedarmayanti. 2011. “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima)”. Bandung: PT RefikaAditam.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Susanto, A.B. 2006. *Corporate Governancedan Remunerasi*, Jakarta: Consulting Group.
- Tunggal, Amin Wijaja. 2013. *Internal Control Integrated Frame Work*. Jakarta: Harvarindo.
- Utami, Anindyati Sarwindah. 2011. Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Pengungkapan Corporate Social Responsibility dan Good Corporate Governance Sebagai Variabel Pemoderasi. Skripsi. S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Vidyatmoko, Dyan, Bunasor Sanim, Hermanto Siregar dan M. Said Didu. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Eksekutif dan Hubungannya dengan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Agribisnis*, Vol. 6 No.2 Oktober 2009.
- Widjayanti, Rina Eka. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

- Wirawan. 2009. "*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusi*": Teori, Aplikasi dan Penelitian". Jakarta: Salemba Empat.
- Zhu, Y., Tian, G.G., dan Ma, S. 2009. Executive Compensation, Board Characteristics, and Firm Performance in China: The impact of Compensation Committee. *Workingpaper*, University of Wollongong, <http://ssrn.com>.