

## PENGARUH KINERJA KEUANGAN, STRUKTUR KEPEMILIKAN, DAN NILAI PERUSAHAAN TERHADAP KOMPENSASI EKSEKUTIF PADA PERUSAHAAN PERBANKAN

**Zahri Fadli**

Akuntansi, Politeknik LP3M Unggul  
[Zhrfadli@yahoo.com](mailto:Zhrfadli@yahoo.com)

**Nurul Fadilah**

Akuntansi, Universitas Negeri Medan  
[fadilahnurul010898@gmail.com](mailto:fadilahnurul010898@gmail.com)

**Azizul Kholis**

Akuntansi, Universitas Negeri Medan  
[Azizulkholis1@gmail.com](mailto:Azizulkholis1@gmail.com)

<https://doi.org/10.30596/jrab.v20i1.5056>

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris pengaruh kinerja keuangan perusahaan, kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional, dan nilai perusahaan terhadap kompensasi eksekutif pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI. Pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kinerja keuangan perusahaan dan struktur kepemilikan yang diproksikan pada kepemilikan manajerial berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Sedangkan struktur kepemilikan yang diproksikan pada kepemilikan institusional dan nilai perusahaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kinerja keuangan perusahaan, struktur kepemilikan yang diproksikan pada kepemilikan manajerial dan kepemilikan institusional, dan nilai perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kompensasi eksekutif.

**Abstract:** This study aims to obtain empirical evidence of the effect of corporate financial performance, managerial ownership, institutional ownership, and firm value on executive compensation in banking companies listed on the IDX. Sampling using purposive sampling method. The results showed that the company's financial performance and managerial ownership had a significant effect on executive compensation. Meanwhile, institutional ownership and firm value do not have a significant effect on executive compensation. The test results simultaneously show that the company's financial performance, managerial ownership structure, institutional ownership, and firm value have a significant effect on executive compensation.

**Keywords:** Financial Performance, Managerial Ownership, Institutional Ownership, Value company, Executive Compensation.

**Cara Sitasi :** Fadli,Z.,Fadilah,N.,Kholis,A.2020. Pengaruh Kinerja Keuangan, Struktur Kepemilikan, Dan Nilai Perusahaan Terhadap Kompensasi Eksekutif Pada Perusahaan Perbankan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, ,20(1), 106-108. <https://doi.org/10.30596/jrab.v20i1.5056>

Beberapa tujuan perusahaan diantaranya berfokus untuk mendapatkan laba yang tinggi, mempertahankan kelangsungan usaha, memaksimalkan nilai perusahaan yang tercermin dari harga sahamnya, dan untuk menyediakan lapangan pekerjaan, adapula yang bertujuan untuk memberikan keuntungan dan menambah kekayaan investor, dengan tidak mengabaikan kepentingan manajemen untuk memperoleh insentif atau kompensasi atas kinerja perusahaan menghasilkan laba. Kompensasi yang diperoleh manajemen diperoleh sesuai dengan kemampuannya meningkatkan kinerja perusahaan. Semakin tinggi laba dan pertumbuhan aset perusahaan menunjukkan kinerja manajemen semakin baik. Kinerja dan *corporate governance* diyakini akan mempengaruhi besaran imbalan atau jasa yang akan diterima oleh para eksekutif perusahaan dalam bentuk kompensasi. Besarnya kompensasi eksekutif ini dapat ditentukan dari kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan (Mardiyati, dkk, 2013).

Masalah kompensasi akan mendapat perhatian khusus dimata manajemen, karena kompensasi merupakan sumber pendapatan yang diterima atas kontribusi karyawan dan direksi dalam bekerja. Oleh karena itu sistem kompensasi harus didesain untuk menghargai karyawan dan manajemen dalam memajukan perusahaan atau memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Investor memberi perhatian yang besar terhadap gaji yang dibayarkan kepada eksekutif perusahaan (Umi, dkk, 2013). Permasalahan yang sering memicu konflik diantaranya adalah pemberian kompensasi cenderung tidak sesuai dengan harapan pihak eksekutif karena sistem kompensasi yang lebih berpihak kepada kepentingan pihak tertentu, seperti pemilik modal atau pemegang saham. Kompensasi eksekutif dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah kinerja keuangan yang dapat diukur dengan berbagai ukuran rasio keuangan diantaranya, kemampuan menghasilkan laba, kemampuan melakukan efisiensi dan meningkatkan efektifitas perusahaan, kemampuan memenuhi kewajiban tepat waktu dan mampu memberikan kepercayaan kepada para stakeholder seperti, pemilik modal atau investor dan pihak eksternal lainnya.

Kinerja keuangan yang tinggi akan memberikan kontribusi bagi peningkatan kompensasi manajemen eksekutif dalam hal ini dewan direksi. Pernyataan ini telah dibuktikan oleh Umi dkk (2013), bahwa kinerja keuangan yang diukur dengan *return on asset*, *net profit margin*, dan *earning per share* berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif. Dengan menjadikan kinerja eksekutif sebagai dasar pembentukan paket kompensasi akan membuat manajemen termotivasi untuk mencapai tujuan pemilik atau pemegang saham dan tidak bertindak atas kemauannya sendiri. Apabila dewan direksi sebagai pihak eksekutif perusahaan mampu meningkatkan kinerja perusahaan maka perusahaan akan memberikan kompensasi yang tinggi kepada dewan direksi. Dalam teori keagenan, yang mengurai tentang pemisahan kepentingan antara pemilik perusahaan dan manajer perusahaan, akan mengakibatkan konflik kepentingan diantara para pihak. Pemilik modal atau pemegang saham adalah pihak yang menyertakan modal ke dalam perusahaan, sedangkan manajer adalah pihak yang ditunjuk pemilik dan diberi kewenangan mengambil keputusan dalam mengelola perusahaan, dengan harapan manajer bertindak sesuai dengan kepentingan pemilik (Jensen dan Mackling 1976). Namun pihak yang menyerahkan modal untuk

dikelola perusahaan bisa berasal dari internal dan eksternal perusahaan, sehingga struktur kepemilikan modal dapat dikelompokkan atas beberapa jenis kepemilikan. Dalam paper ini struktur modal yang digunakan adalah struktur kepemilikan manajerial dan kepemilikan institusional. Pemberian kompensasi kepada eksekutif manajemen dapat dipengaruhi oleh struktur kepemilikan modal atau saham.

Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi besar kecilnya kompensasi eksekutif adalah nilai perusahaan, yakni penilaian kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh harga saham yang dibentuk oleh permintaan dan penawaran pasar modal yang merefleksikan penilaian masyarakat terhadap kinerja perusahaan (Harmono, 2009). Nilai perusahaan dapat diukur dengan menggunakan *price earning ratio*, *dividen yield*, *dividen payout ratio*, dan *market to book value ratio (MBV ratio)*. Dalam paper ini akan digunakan MBV ratio, yakni rasio yang diukur untuk mengetahui seberapa besar harga saham yang ada di pasar dibandingkan dengan nilai buku sahamnya

## KAJIAN TEORI

**Kompensasi Eksekutif.** Pemberian kompensasi dalam pengelolaan manajemen perusahaan pada dasarnya dapat dikelompokkan atas kompensasi finansial dan kompensasi non finansial (Rivai, 2009). Kompensasi finansial dalam sejumlah uang dapat diberikan secara langsung dan tidak langsung, sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa peningkatan karir dalam pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, saham komulatif. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

Kompensasi non finansial terdiri atas karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif. Penghargaan non finansial diantaranya memberikan pujian, penghargaan, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.

Kompensasi yang diberikan kepada para jajaran eksekutif yakni orang-orang yang mempunyai jabatan pada dua tingkat teratas di perusahaan biasanya ada empat macam, yaitu: bayaran dasar meliputi gaji, jaminan bonus, insentif jangka pendek biasanya berupa uang tunai atau bonus saham, intensif jangka panjang biasanya berupa nilai saham khusus diperuntukkan kepada eksekutif untuk membeli saham, tunjangan dan fasilitas eksekutif biasanya seperti rencana pensiun eksekutif tambahan. Kompensasi eksekutif mencerminkan kontribusi eksekutif secara langsung dengan menekankan kinerja dibandingkan rencana bayaran karyawan lainnya (Dessler, 2015). Kompensasi eksekutif yang digunakan

adalah total kompensasi dalam bentuk kas, yang terdiri dari total gaji, bonus dan tunjangan, yang diukur dengan menggunakan rumus berikut:

Kompensasi Eksekutif = Ln Total penghasilan Direksi dalam satu periode

**Kinerja Keuangan.** Menurut Moerdiyanti (2010), kinerja perusahaan adalah hasil dari serangkaian proses bisnis yang mana dengan pengorbanan berbagai macam sumber daya yaitu bisa sumber daya manusia dan juga keuangan perusahaan. Mulyadi (2007) membagi kinerja perusahaan menjadi kinerja operasional dan kinerja finansial. Kinerja operasional merupakan kinerja yang berkaitan dengan penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan (lembaga), yakni seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau mencapai visi dan misi. Kinerja keuangan adalah penentuan efektifitas operasional suatu organisasi dan karyawan secara periodik berdasarkan sasaran, standard dan kriteria yang telah ditetapkan.

Pengukuran kinerja keuangan menurut Kasmir (2018) terbagi menjadi 4 jenis yakni *profit margin on sales* atau margin laba atas penjualan merupakan salah satu rasio yang digunakan untuk mengukur margin laba atas penjualan; *return on investment* merupakan rasio yang menunjukkan hasil atau return atas jumlah aktiva yang digunakan dalam perusahaan; *return on equity* merupakan rasio untuk mengukur laba bersih sesudah pajak dengan modal sendiri; dan *earning per share of common stock* rasio laba per saham atau disebut juga rasio nilai buku merupakan rasio untuk mengukur keberhasilan manajemen dalam mencapai keuntungan bagi pemegang saham.

Dalam penelitian ini diukur menggunakan ROE karena rasio ini membandingkan kemampuan menghasilkan profit dengan modal yang dimiliki. Rumus yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah:

$$ROE = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Ekuitas}}$$

Kinerja perusahaan yang diprosikan menggunakan ROE dapat mempengaruhi kompensasi eksekutif, artinya kompensasi yang diberikan kepada pihak eksekutif dapat berasal dari laba yang dihasilkan perusahaan. Dalam penelitian Satria (2018) bahwa kinerja perusahaan ketika diukur dengan *Return On Equity* (ROE) berpengaruh signifikan terhadap total kompensasi eksekutif. Berdasarkan pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H<sub>1</sub>: kinerja keuangan perusahaan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif

**Struktur Kepemilikan.** Struktur kepemilikan adalah pemisahan antara pemilik perusahaan dan manajer perusahaan (Sudana, 2011). Pemilik atau pemegang saham adalah pihak yang menyertakan modal kedalam perusahaan, sedangkan manajer adalah pihak yang ditunjuk pemilik dan diberi kewenangan mengambil keputusan dalam mengelola perusahaan, dengan harapan manajer bertindak sesuai dengan kepentingan pemilik.

Struktur kepemilikan manajerial adalah tingkat kepemilikan saham oleh pihak manajemen yang secara aktif terlibat di dalam pengambilan keputusan.

Pengukurannya dilihat dari besarnya proporsi saham yang dimiliki manajemen pada akhir tahun yang disajikan dalam bentuk persentase (Yadnyana dan Wati dalam Bernandhi 2013). Kepemilikan manajerial dilihat dari seberapa besar (%) jumlah saham yang dimiliki oleh manajemen dari seluruh jumlah saham perusahaan tersebut. Variabel ini diberi simbol KMJ.

$$KMJ = \frac{\text{Jumlah saham yang dimiliki manajerial}}{\text{Jumlah saham perusahaan}} \times 100\%$$

Keputusan yang akan diambil manajemen akan berbeda jika dalam suatu perusahaan manajer bertindak sebagai manajemen dan juga sebagai pemegang saham (Patricia, 2014). Kepemilikan perusahaan yang dilihat dari konsep tata kelola perusahaan, pemilik sebagai mekanisme eksternal, yang berhubungan kuat dengan dewan komisaris dan direksi. Jabatan atau pangkat memang salah satu pertimbangan pemberian kompensasi. Dasar pemberian besaran kompensasi kepada para eksekutif akan diberikan sesuai dengan jabatan masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa, makin tinggi jabatan atau pangkat seseorang dalam perusahaan, maka akan makin besar pula kompensasi balas jasa yang diterima. Hipotesis yang diajukan adalah:

H<sub>2</sub>: Kepemilikan manajerial berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif

Kepemilikan institusional merupakan presentase jumlah saham pada suatu lembaga institusional yang digunakan untuk membantu meningkatkan monitoring yang lebih optimal terhadap kinerja manajemen perusahaan. Kepemilikan institusional diukur dengan presentase saham yang dimiliki institusi yaitu perusahaan investasi, bank, perusahaan asuransi, maupun lembaga lainnya yang bentuknya perusahaan (Suherman, Fitriawan & Ahmad, 2015). Kepemilikan institusional (KINST) dapat diukur sebagai berikut:

$$KINST = \frac{\text{Jumlah Kepemilikan Saham oleh Institusi}}{\text{Jumlah Saham yang Beredar}} \times 100\%$$

Kepemilikan institusional memiliki peranan yang penting dalam meminimalisir konflik keagenan yang terjadi antara manajer (dewan direksi) dan pemegang saham (Jensen and Meckling, 1976). Keberadaan investor institusional dianggap mampu menjadi mekanisme untuk memonitoring dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh dewan direksi. Pengaruh investor institusional terhadap manajemen perusahaan menjadi sangat penting karena dapat digunakan untuk menyelaraskan kepentingan direksi dengan para pemegang saham (Ghozali 2015). Semakin besar kepemilikan institusional maka akan semakin besar pula kekuatan monitoring dalam mengawasi kinerja perusahaan. Kepemilikan institusional berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif (Umi, dkk (2013). Hipotesis yang diajukan adalah:

H<sub>3</sub>: Kepemilikan insitusional berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif

## Nilai Perusahaan

“Nilai Perusahaan adalah nilai jual sebuah perusahaan sebagai suatu bisnis yang sedang beroperasi. Adanya kelebihan nilai jual diatas nilai likuidasi adalah nilai dari organisasi manajemen yang menjalankan perusahaan itu.” (Agus Sartono, 2010). Berbagai alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur nilai perusahaan menurut Sudana (2011:23), terdiri atas: *Price Earning Ratio* (PER), rasio yang mengukur seberapa besar perbandingan antara harga saham perusahaan dengan keuntungan yang diperoleh oleh para pemegang saham; *dividend yield* yakni rasio yang digunakan untuk mengukur seberapa besar tingkat keuntungan dividen yang mampu dihasilkan dari investasi pada saham; *Dividend Payout Ratio* (DER), rasio ini untuk mengukur berapa besar bagian laba bersih setelah pajak yang dibayarkan sebagai dividen kepada pemegang saham; dan *Market to Book Value Ratio* (*MBV Ratio*), digunakan untuk mengetahui seberapa besar harga saham yang ada di pasar dibandingkan dengan nilai buku sahamnya. Dalam penelitian ini, nilai perusahaan diukur menggunakan alat ukur *Market to Book Value Ratio*, rumusnya adalah sebagai berikut:

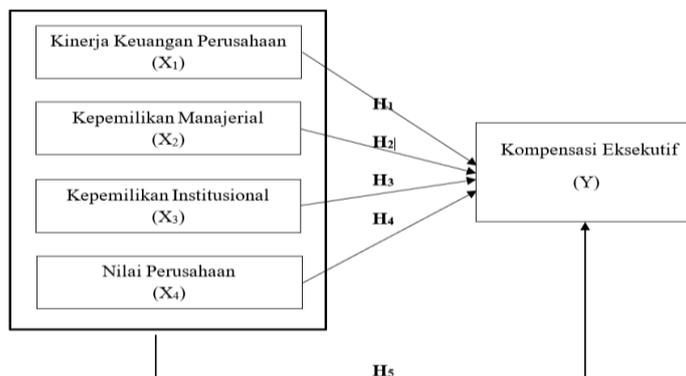
$$\text{MBV Ratio} = \frac{\text{Harga pasar saham}}{\text{Nilai buku saham}}$$

Sesuai dengan *theory of the firm*, tujuan utama perusahaan adalah untuk memaksimalkan kekayaan atau nilai perusahaan (Savator, 2011). Semakin meningkatnya nilai perusahaan maka semakin tinggi juga kekayaan yang dimiliki oleh investor atau pemilik. Surtihati (2017) menyatakan bahwa pertumbuhan perusahaan memiliki dampak positif terhadap kompensasi eksekutif.

H<sub>4</sub>: Nilai Perusahaan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif

Alasan utama yang membuat kompensasi eksekutif masih diperbincangan yaitu karena tingginya kompensasi yang diterima eksekutif tidak sesuai dengan kinerja perusahaan yang dihasilkan. Kompensasi sendiri memiliki tujuan untuk memotivasi eksekutif agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Mudjijah, 2008). Kehadiran pemilik konstitusional dan pemilik manajerial dapat berpengaruh juga terhadap kompensasi eksekutif karena kepemilikan terbesar dalam perusahaan memungkinkan memiliki wewenang dalam menentukan besaran kompensasi yang diberikan kepada eksekutif. Pemilik yang memiliki wewenang dalam memilih manajer dan menentukan kebijakan perusahaan dipercaya mampu untuk menjalankan perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik. Hubungan pemilik bank dengan manajemen terdapat kontrak kinerja, yaitu pemilik bank mensyaratkan manajemen untuk memaksimalkan keuntungan (Ghozali, 2015). Struktur penentuan besaran kompensasi eksekutif menjadi alasan yang kuat bagi manajer untuk meningkatkan nilai perusahaan untuk meningkatkan kemakmuran pemegang saham.

H<sub>5</sub>: Kinerja keuangan perusahaan, kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional, dan nilai Perusahaan berpengaruh secara simultan terhadap kompensasi eksekutif.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## METODE

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, dilakukan dengan cara mengakses situs ([www.idx.co.id](http://www.idx.co.id)). Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2020 sampai dengan selesai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan perbankan yang *listing* di Bursa Efek Indonesia periode 2016-2018. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji t, uji anova.

Tabel 1  
Penentuan Jumlah Sampel

No.	Kriteria	Jumlah
1.	Perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2016-2018	44
2.	Melakukan IPO periode 2016-2018	(2)
3.	Tidak menyajikan laporan tahunan untuk periode 2016 - 2018	0
4.	Tidak memiliki data lengkap terkait variabel-variabel penelitian selama periode 2016-2018	27
5.	Laporan keuangan tidak menggunakan mata uang Rupiah	0
6.	Perusahaan perbankan yang teridentifikasi sebagai <i>outlier</i>	(2)
<b>Total Sampel Perusahaan</b>		<b>13</b>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan uji hipotesis, telah dilakukan analisis deskriptif dan uji asumsi klasik dengan uji normalitas data, uji multikoleniaritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokolerasi. Hasil pengujian dari seluruh tabel 2 dan tabel yang disajikan

pada gambar 2 berikut ini diketahui bahwa seluruh data yang digunakan memenuhi kelayakan dalam pengujian hipotesis.

**Tabel 2**  
**Hasil Statistik Deskriptif**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1_Kinerja Keuangan Perusahaan	45	.01039	.18305	.0973498	.04667766
X2_Kepemilikan Manajerial	45	.00002	.04841	.0059659	.01351682
X3_Kepemilikan Institusional	45	.36681	.99860	.8292098	.20730456
X4_Nilai Perusahaan	45	.21350	4.22416	1.7748469	.99473642
Y_kompensasi eksekutif	45	22.81229	26.73543	24.873592	1.19919489
Valid N (listwise)	45				

**Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.61100978
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.084
	Negative	-.123
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.139 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

**Hasil Uji Multikolinearitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kinerja Keuangan Perusahaan	.721	1.386
	Kepemilikan Manajerial	.835	1.198
	Kepemilikan Institusional	.961	1.041
	Nilai Perusahaan	.801	1.249

a. Dependent Variable: Kompensasi Eksekutif

**Hasil Uji Heterokedastisitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.199	.290		.685	.498
	Kinerja Keuangan Perusahaan	-2.446	1.415	-.322	-1.728	.093
	Kepemilikan Manajerial	-.502	4.540	-.019	-.111	.913
	Kepemilikan Institusional	.444	.280	.257	1.590	.121
	Nilai Perusahaan	.088	.062	.250	1.415	.166

a. Dependent Variable: ABRESID

**Hasil Uji Autokorelasi**

<b>Runs Test</b>	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.07099
Cases < Test Value	19
Cases >= Test Value	20
Total Cases	39
Number of Runs	14
Z	-1.944
Asymp. Sig. (2-tailed)	.052

a. Median

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dan Uji Asumsi Klasik**

**Persamaan Regresi.** Hasil pengujian dengan SPSS diketahui bagaimana keterkaitan dari seluruh variabel yang diuji. Tabel 3 Persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 22,771 + 22,233X_1 + 26,366X_2 + 0,040X_3 - 0,129X_4$$

**Tabel 3**  
**Hasil Uji T**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.771	.511		44.581	.000
	Kinerja Keuangan Perusahaan	22.233	2.495	.952	8.912	.000
	Kepemilikan Manajerial	26.366	8.004	.327	3.294	.002
	Kepemilikan Institusional	.040	.493	.007	.081	.936
	Nilai Perusahaan	-.129	.110	-.118	-1.168	.251

**H1. Pengaruh Kinerja Keuangan Perusahaan terhadap Kompensasi Eksekutif.**

Hasil uji T pada tabel 3 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan kinerja keuangan perusahaan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif. Nilai koefisien regresi sebesar 22,233 yang memiliki mengungkapkan adanya pengaruh positif kinerja keuangan yang diukur dengan *ROE*, apabila kinerja keuangan perusahaan naik sebesar satu satuan maka kompensasi eksekutif akan naik sebesar 22,233. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai kinerja keuangan suatu perusahaan maka semakin tinggi pula kompensasi yang didapat oleh pihak eksekutif khususnya direksi.

Laba bersih merupakan salah satu faktor yang mencerminkan baik buruknya kinerja keuangan suatu perusahaan. Dengan demikian kinerja keuangan perusahaan akan menjadi salah satu faktor penentu besaran kompensasi yang diberikan kepada pihak direksi. Semakin tinggi kinerja keuangan suatu perusahaan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan seorang direksi dalam satu periodenya yang artinya seorang direksi mampu mencapai target yang telah ditentukan dalam hal pertumbuhan perusahaan melalui laba bersih yang didapat perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Suherman, Fitrawan dan Ahmad (2015) yang mengatakan bahwa kinerja keuangan perusahaan berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif yang diukur melalui *ROE*.

**H2. Pengaruh Kepemilikan Manajerial terhadap Kompensasi Eksekutif.**

Nilai signifikansi untuk kepemilikan manajerial sebesar 0,002 menunjukkan adanya pengaruh kepemilikan manajerial terhadap kompensasi eksekutif. Nilai koefisien regresi yang ditunjukkan sebesar 26,366 yang memiliki arah positif, artinya apabila kepemilikan manajerial naik sebesar satu satuan maka kompensasi eksekutif akan naik sebesar 26,366. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar persentase kepemilikan manajerial suatu perusahaan maka semakin tinggi pula kompensasi yang didapat oleh pihak eksekutif khususnya direksi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemilikan manajerial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi eksekutif, sehingga hipotesis dua diterima. Kepemilikan manajerial mampu menyesuaikan kepentingan antara manajemen dan pemegang saham. Kepemilikan manajerial dapat mendorong manajemen untuk melaksanakan keinginan dan tujuan dari pemegang saham. Dengan demikian kepemilikan manajerial merupakan salah satu faktor penentu

besaran kompensasi yang diberikan kepada direksi, karena direksi merupakan salah satu pihak yang bertanggung jawab dalam manajemen perusahaan. Hasil ini berbeda dengan temuan Krisherti (2016) dan Damayanti (2014), yang menyatakan bahwa kepemilikan manajerial tidak berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif.

### H3. Pengaruh Kepemilikan Institusional terhadap Kompensasi eksekutif.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan kepemilikan institusional berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,936 lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,040 yang artinya tidak memiliki pengaruh signifikan. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemilikan institusional tidak berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif, maka dapat diketahui bahwa kepemilikan institusional tidak menjadi faktor penentu besaran kompensasi eksekutif. Kepemilikan institusional lebih berfokus pada monitoring perusahaan dan bukan untuk mendorong peningkatan ataupun penurunan besaran kompensasi yang diterima oleh direksi. Kepemilikan institusional tidak ikut serta dalam komite penentu besaran kompensasi yang diterima direksi yaitu komite nominasi dan remunerasi suatu perusahaan perbankan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Umi, Devi & Suherman (2013); Gatot (2015) dan Maharani dan Utami (2019) yang mengatakan bahwa kepemilikan institusional tidak berpengaruh signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Namun hasil ini berbeda dengan temuan dari Wiranata dan Nugrahanti (2013) yang menemukan adanya pengaruh kepemilikan institusi terhadap kompensasi manajemen.

### H4. Pengaruh Nilai Perusahaan terhadap Kompensasi eksekutif.

Nilai signifikansi dari nilai perusahaan sebesar 0,251 menunjukkan bahwa nilai perusahaan tidak memiliki pengaruh terhadap kompensasi manajemen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryanto (2018) yang mengatakan bahwa nilai perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Dengan ditolaknya hipotesis keempat, maka dapat diketahui bahwa nilai perusahaan tidak menjadi faktor penentu besaran kompensasi eksekutif. Tingginya kompensasi yang didapatkan oleh para direksi tidak ada hubungannya dengan tingginya nilai perusahaan yang dicerminkan melalui harga saham dan begitu juga sebaliknya. Akan tetapi dengan tingginya nilai perusahaan akan memberikan kemakmuran bagi pemegang saham, karena semakin tinggi saham akan menghasilkan kekayaan bagi pemegang saham.

**Tabel 4**  
**Hasil uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.547	4	9.137	21.897	.000 <sup>b</sup>
	Residual	14.187	34	.417		
	Total	50.734	38			

A. Dependent Variable: Kompensasi Eksekutif  
B. Predictors: (Constant), Nilai Perusahaan, Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Kinerja Keuangan Perusahaan

**H5: Kinerja Keuangan Perusahaan, Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, dan Nilai Perusahaan berpengaruh terhadap Kompensasi Eksekutif.** Berdasarkan tabel 4 hasil uji anova, terungkap bahwa tingkat signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H5 diterima. Hal ini berarti variabel kinerja keuangan perusahaan, kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional dan nilai perusahaan memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kompensasi eksekutif.

## SIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa variabel kinerja keuangan perusahaan dan struktur kepemilikan yang diproksikan dengan kepemilikan manajerial berpengaruh positif signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Tetapi hasil pengujian terhadap variabel struktur kepemilikan yang diproksikan pada kepemilikan institusional dan nilai perusahaan dengan menggunakan *MVB ratio* tidak berpengaruh signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Pengujian dengan anova menemukan bahwa variabel kinerja keuangan perusahaan, struktur kepemilikan yang diproksikan pada kepemilikan manajerial dan kepemilikan institusional, dan nilai perusahaan berpengaruh secara simultan terhadap kompensasi eksekutif.

Hasil penelitian ini menggunakan data 13 perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia yang memenuhi kriteria sampel, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi. Untuk penelitian lanjutan dapat menambahkan periode penelitian agar lebih terlihat konsistensi dari variabel yang digunakan atau dapat juga dengan menggunakan jenis perusahaan sektor yang berbeda. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel yang berhubungan dengan kompensasi eksekutif. Seperti variabel *good corporate governance* serta dapat memperluas kompensasi eksekutif dengan memasukkan kompensasi yang didapat pihak dewan komisaris.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sartono. 2010. *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi*. Edisi 4. BPFE Yogyakarta
- Anindya Krisherti. (2016). *Pengaruh Struktur Kepemilikan, Risiko Litigasi, dan Leverage terhadap Kompensasi Eksekutif*. Thesis. STIE Perbanas Surabaya.
- Bernandhi, Riza. 2013. *Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Kebijakan Dividen, Leverage Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan*. Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Croci, E., Gonenc, H. dan Ozkan, N. 2012. *CEO Compensation, Family Control, and Institutional investors in continental Europe*, Journal of Banking & Finance.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Ghozali, Diana. A. RR. 2015. *Pengaruh Struktur Kepemilikan, Kinerja, dan Risiko Terhadap Kompensasi Eksekutif pada Sektor perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2013*. Universitas Diponegoro.
- Harmono, 2009, *Manajemen Keuangan Berbasis Balanced Scorecard (Pendekatan Teori, Kasus, dan Riset Bisnis)*, Bumi Aksara, Jakarta.
- I Made Sudana. 2011. *Manajemen Keuangan Perusahaan Teori dan Praktik*. Jakarta: Erlangga
- Jensen dan Meckling. (1976). *Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure*. Journal of Financial Economics, October, 1976, Volume 3/No. 4. 305-360.

- Kasmir, 2018. Analisis Laporan Keuangan, Edisi Pertama, Cetakan Kesebelas. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mayang Patricia. (2014). “*Pengaruh Kepemilikan Institusional, Kepemilikan Manajerial, Set Kesempatan Investasi, dan Arus Kas Bebas terhadap Kebijakan Utang Perusahaan*”. Skripsi. Universitas Diponegoro
- Mudjijah, (2008), Pengembangan Sistem Insentif dalam Upaya Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 34/Pojk.04/2014 tentang Komite Nominasi Dan Remunerasi Emiten Atau Perusahaan Publik. 2014
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Haryanto, Satria Ramadhany. 2018. *Pengaruh Kinerja Keuangan Perusahaan, Ukuran Perusahaan, Nilai Perusahaan, dan Manajemen Keluarga terhadap Kompensasi Eksekutif*. Skripsi. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Suherman, Fitriawan, R. and Ahmad, G. N. (2015) ‘Komisaris Independen terhadap Total Kompensasi: Studi pada Perusahaan yang Terdaftar di LQ45 Tahun 2009 – 2012’, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(13), pp. 516–526.
- Suherman Yoseph Y. P. Pardede Umi Mardiyati. 2016. *Pengaruh Kinerja Perusahaan, Corporate Governance, dan Karakteristik Eksekutif terhadap Kompensasi Eksekutif*. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*: Vol. 20, No. 1
- Surtiharti & Cynthia Afriani. U. 2017. “*Dampak Keputusan Investasi dan Struktur Kepemilikan Keluarga Terhadap Kompensasi Direksi Perusahaan Manufaktur Indonesia*”. *Jurnal Keuangan dan Perbankan* ,21(1). 14-24.
- Umi Mardiyati, Devi and Suherman. 2013. *Pengaruh Kinerja Perusahaan, Corporate Governance, dan Shareholder Payout Terhadap Kompensasi Eksekutif*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(2), pp. 167–183.
- Damayanti, Ni Putu Wida Putri dan Suartana, I Wayan. (2013). *Pengaruh Kepemilikan Manajerial Dan Kepemilikan Institusional Pada Nilai Perusahaan*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 9.3 (2014): 575-590. ISSN 2302-8556. Available at: <<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/9317>>.
- Wiranata, Yulius Ardy dan Nugrahanti, Yeterina Widi. 2013. *Pengaruh Struktur Kepemilikan Terhadap Profitabilitas Perusahaan Manufaktur di Indonesia*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 15, No.1.