

**Pengaruh Kinerja Keuangan Perusahaan, Ukuran Perusahaan,
Nilai Perusahaan, dan Manajemen Keluarga terhadap
Kompensasi Eksekutif**



SKRIPSI

Oleh :

Nama : Satria Ramadhany Haryanto

No. Mahasiswa : 14312422

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018**

**Pengaruh Kinerja Keuangan Perusahaan, Ukuran Perusahaan, Nilai
Perusahaan, dan Manajemen Keluarga terhadap Kompensasi Eksekutif**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi UII

Oleh :

Nama : Satria Ramadhany Haryanto

No. Mahasiswa : 14312422

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sangsi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 27 Agustus 2018



(Satria Ramadhany Haryanto)

LEMBAR PENGESAHAN

**Pengaruh Kinerja Keuangan Perusahaan, Ukuran Perusahaan, Nilai
Perusahaan, dan Manajemen Keluarga terhadap Kompensasi Eksekutif**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

Nama : Satria Ramadhany Haryanto

No. Mahasiswa : 14312422

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 28 Agustus 2018

Dosen Pembimbing,



(Isti Rahayu, Dra., M.Si., Ak.)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN, UKURAN PERUSAHAAN, NILAI PERUSAHAAN, DAN MANAJEMEN KELUARGA TERHADAP KOMPENSASI EKSEKUTIF

Disusun Oleh : **SATRIA RAMADHANY HARYANTO**

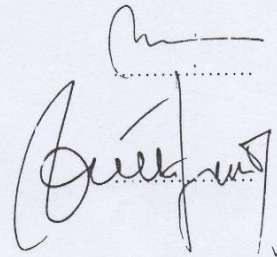
Nomor Mahasiswa : **14312422**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

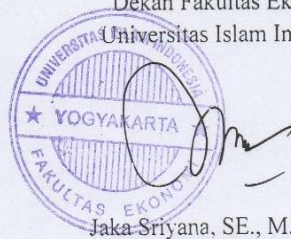
Pada hari Rabu, tanggal: 17 Oktober 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Isti Rahayu, Dra., M.Si, Ak, Cert. SAP

Penguji : Sigit Handoyo, SE., M.Bus



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

MOTTO

Man Jadda Wa Jadda

(Siapa yang bersungguh-sungguh akan berhasil)

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah *rabbi'l' alamin*, Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kinerja Keuangan Perusahaan, Ukuran Perusahaan, Nilai Perusahaan, dan Manajemen Keluarga terhadap Kompensasi Eksekutif” ini dengan baik dan lancar sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar S-1 Sarjana Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik dari masa perkuliahan sampai penyusunan skripsi ini mungkin tidak dapat berjalan dengan baik dan benar. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Dosen pembimbing saya, ibu Isti Rahayu, Dra., M.Si., Ak. yang sudah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan saran dan petunjuk dalam penyusunan skripsi ini.
2. Kedua orang tua saya yang sudah merawat saya dari kecil sampai sekarang ini, Papa (Joko Haryanto) dan Mama (Arta Setiawati) yang selalu memberikan semangat, doa, dan nasehat yang baik untuk saya.
3. Adik saya Sekar Manda Pramudita yang selalu memberikan semangat, doa, dan hiburan disaat saya merasa putus asa.
4. Seluruh keluarga di Jakarta, di Jogja dan di Balikpapan yang selalu memberikan doa terbaik, semangat, dan motivasi untuk kehidupan yang lebih baik.
5. Berlinda Noviani yang selalu sabar, selalu memberikan motivasi, semangat, doa, selalu mengingatkan untuk menjadi orang yang lebih baik lagi dan selalu mengingatkan untuk mengerjakan skripsi.

Masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat berarti bagi penulis agar dapat diperbaiki di kemudian hari. Akhirnya, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi pembaca untuk menambah wawasan serta berguna untuk penelitian selanjutnya.

Sekian dan Terima Kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 11 Agustus 2018

Penulis,

(Satria Ramadhany Haryanto)

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahaan	iv
Berita Acara Ujian Skripsi.....	v
Motto	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xi
Abstrak	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. <i>Agency Theory</i>	10
2.2. Kompensasi	12
2.3. Kinerja Keuangan Perusahaan	14
2.4. Ukuran Perusahaan	18
2.5. Nilai Perusahaan	18

2.6. Perusahaan Keluarga	19
2.7. Penelitian Terdahulu.....	21
2.8. Hipotesis Penelitian.....	22
2.9. Kerangka Pemikiran.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1. Populasi dan Sampel Penelitian.....	26
3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	26
3.3. Persamaan Regresi Linier Berganda	29
3.4. Formulasi Hipotesis	30
3.5. Metode Analisis Data.....	31
BAB IV DATA DAN PEMBAHASAN	35
4.1. Deskripsi Objek Penelitian	35
4.2. Hasil Uji Statistik Deskriptif	35
4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik	37
4.4. Hasil Uji Hipotesis	40
BAB V PENUTUP	46
5.1. KESIMPULAN	46
5.2. IMPLIKASI	46
5.3. KETERBATASAN	46
5.4. SARAN	47
DAFTAR PUSTAKA	48
LAMPIRAN	85
DAFTAR TABEL	
Tabel 4.1. Total Sampel yang digunakan	35

Tabel 4.2. Hasil Uji Statistik Deskriptif	36
Tabel 4.3.1. Hasil Uji Normalitas	38
Tabel 4.3.2. Hasil Uji Multikolinearitas	39
Tabel 4.3.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas	40
Tabel 4.4.1. Hasil Uji Hipotesis 1, 2, dan 3	40
Tabel 4.4.1.6. Hasil Uji Hipotesis 4	45

DAFTAR GAMBAR

2.9.1. Model I : Kerangka Pemikiran Penelitian (Hipotesis 1)	25
2.9.2. Model II : Kerangka Pemikiran Penelitian (Hipotesis 2).....	25

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Data Mentah Penelitian	52
Lampiran 3 Hasil Uji Statistik Deskriptif	77
Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik	79
Lampiran 7 Hasil Uji Hipotesis	82

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kinerja Keuangan Perusahaan, Ukuran Perusahaan, Nilai Perusahaan, dan Manajemen Keluarga terhadap Kompensasi Eksekutif. Data penelitian ini diperoleh dari data sekunder yang diambil dari Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Populasi penelitian ini adalah perusahaan yang ada di Bursa Efek Indonesia (BEI) yang termasuk pada sektor manufaktur. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 40 perusahaan manufaktur. Data ini di uji dengan uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji beda dua rata-rata.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kinerja keuangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi eksekutif. (2) Ukuran perusahaan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kompensasi eksekutif. (3) Nilai perusahaan tidak memiliki pengaruh signifikan dan berpengaruh negatif terhadap kompensasi eksekutif. (4) Perusahaan non keluarga memberikan kompensasi lebih tinggi dari perusahaan keluarga pada sektor manufaktur di Indonesia.

Kata Kunci: Kinerja Keuangan Perusahaan, Ukuran Perusahaan, Nilai Perusahaan, Manajemen Keluarga, dan Kompensasi Eksekutif.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of companies financial performance, firm size, corporate values, and family management on executive compensation. This research data is obtained from secondary data which from is The Indonesian Stock Exchange (IDX) by using purposive sampling method. The population of this research is companies that are on the Indonesia Stock Exchange (IDX) which include the manufacturing sector. The samples used at present are 40 manufacturing companies. This data was tested by descriptive statistical tests, the classic trials were normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests. Hypothesis testing which is multiple linear regression and two average difference tests.

The results of this study indicate that (1) financial performance has a positive and significant influence on executive compensation. (2) Firm size has a significant and positive influence on executive compensation. (3) The value of a company does not have a significant and negative influence on executive compensation. (4) Non-family companies that provide compensation higher than the manufacturing sector in Indonesia.

Keywords: Financial Performance, Company Size, Corporate Value, Family Management, and Executive Compensation.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Teori keagenan membahas adanya hubungan antara pemilik dan agen. Perusahaan atau agen bertanggung jawab untuk memuaskan dan mensejahterakan pemegang saham. Namun kenyataannya hal itu tidak terjadi dan timbul adanya ketidak selarasan tujuan antara agen dan pemilik. Hal ini dikarenakan pemilik memiliki tujuan agar perusahaan bertumbuh dan investasinya menguntungkan sedangkan manajemen sendiri memiliki tujuan untuk mensejahterakan dirinya. Ketidak selarasan inilah yang dapat menimbulkan masalah keagenan. Menurut govindaradjan (2011) *goal congruence* atau keselarasan tujuan terjadi apabila anggota organisasi memiliki tujuan yang sama dengan tujuan perusahaan. *Agency problems* merupakan masalah umum yang terjadi di seluruh dunia khususnya Indonesia.

Hal ini dikarenakan karakteristik perusahaan Indonesia yang menggunakan sistem *two tier*. Sistem *two tier* ini mengikuti sistem di Belanda dimana struktur dewan dibagi menjadi dua yaitu dewan komisaris dan dewan direksi. Dewan direksi memiliki peran yang sangat penting karena mereka memiliki wewenang untuk mengatur dan mengelola perusahaan secara penuh. Dengan kekuasaan yang penuh direksi dapat

melakkan kecurangan untuk mencapai tujuan pribadinya oleh karena itu dibutuhkan sebuah pengendalian untuk mencegah hal itu terjadi.

Dengan timbulnya suatu masalah ini dibutuhkan sebuah alat yang dapat menyeleraskan tujuan antara pemilik dan manajer. Jensen & Meckling (1976) berpendapat bahwa kompensasi yang kompetitif menjadi salah satu solusi dalam masalah keagenan. Kompensasi dapat menjadi solusi karena sebagai cara pemilik dapat memenuhi tujuannya dengan cara memberikan tambahan penghasilan kepada manajemen untuk mensejahterakan manajemen dengan didasarkan pada kinerja manajemen.

Saat ini kompensasi eksekutif masih merupakan sebuah pembahasan yang masih hangat, karena di Indonesia sendiri kompensasi eksekutif sangat jarang di bicarakan. Sedangkan untuk negara maju kompensasi eksekutif merupakan topik yang dibicarakan khususnya bagi para investor. Alasan utama kompensasi eksekutif menjadi topik menarik untuk dibahas karena adanya kesenjangan yang terlalu jauh antara kompensasi eksekutif dengan kompensasi terhadap pegawai. Menurut penelitian CIPD dan High Pay Center pada FTSE 100 rata-rata perbandingan penghasilan eksekutif dan karyawan pada tahun 2016 129:1 menurun dibandingkan tahun 2015 yaitu 148:1 hal ini didasarkan oleh pelemahan ekonomi Inggris yang disebabkan oleh *brexit*. High Pay Centre sendiri merupakan organisasi independen yang berfokus terhadap penelitian dan penyajian informasi serta data tentang pembayaran eksekutif dan kinerja bisnis dan ekonomi di Inggris (Highpaycenter.org).

Di Indonesia sendiri sangat sedikit penelitian mengenai kompensasi eksekutif. Darmadi (2011) mengungkapkan bahwa struktur kompensasi dari perusahaan yang *listing* di Indonesia relatif dijaga kerahasiaannya. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 34/POJK.04/2014 dijelaskan dalam pasal 22 pelaporan mengenai remunerasi dan nomisasi menjelaskan bahwa perusahaan publik wajib untuk mengungkapkan peran tanggung jawab komite remunerasi dan remunerasi dalam tahun buku. Namun pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang tidak menyajikan informasi tersebut. Sehingga tidak banyak informasi untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi eksekutif. Maka dari itu penelitian ini di tujukan untuk mengetahui factor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi eksekutif.

Di Indonesia peraturan mengenai kompensasi direksi tertuang pada UU No.40 tahun 2007 tentang perseroan terbatas. Pasal 96 ayat (1) menyebutkan bahwa ketentuan tentang besarnya gaji dan tunjangan anggota direksi ditetapkan berdasarkan keputusan RUPS. Peran dewan komisaris dijabarkan dalam ayat (2), yaitu kewenangan RUPS sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1), dapat dilimpahkan kepada dewan komisaris sebagaimana dimaksud ayat (2), besarnya gaji dan tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan keputusan rapat dewan komisaris. Hal ini dapat menjadi celah negoisasi antara direksi dan dewan komisaris dalam penentuan paket kompensasi hal ini dikarenakan banyak perusahaan yang menentukan paket kompensasi tidak di RUPS melainkan

memberikan wewenang terhadap dewan komisaris untuk menentukan paket kompensasi.

Dengan tidak transparannya data kompensasi eksekutif dan besarnya kompensasi eksekutif yang diberikan menjadikan sebuah pertanyaan bagaimana sebuah perusahaan menentukan besaran kompensasi bagi manajemen eksekutifnya. Dengan penelitian yang telah dilakukan oleh High Pay Centre gaji yang dibayarkan kepada eksekutif sangat jauh perbandingannya dibandingkan dengan pegawai. Dengan kesenjangan ini investor harus melihat juga apakah gaji yang dibayarkan memang pantas untuk eksekutif atau lebih baik dibayarkan untuk karyawan.

Menurut Govindaradjan dan Anthony (2011) tujuan utama perusahaan, untuk menghasilkan laba yang akan berakibat meningkatkan kemakmuran pemilik. Kompensasi eksekutif dapat ditentukan berdasarkan kemakmuran yang diterima pemilik. Dengan meningkatkan kemakmuran para pemegang saham dapat menjadikan salah satu faktor untuk meningkatkan kompensasi eksekutif yang diterima dan meningkatkan kemakmuran pribadi manajemen eksekutif. Dalam hubungan kerja masalah keagenan ditandai dalam monitoring dan sistem kompensasi sehingga agen tertarik untuk memkasimalkan kompensasi mereka dan meminimalkan risiko dan upaya yang bertindak atas nama pemilik yang ingin meningkatkan nilai dan kinerja perusahaan mereka. 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.

Selain itu ukuran perusahaan juga dapat menjadi faktor penentu besaran paket kompensasi eksekutif. Ukuran perusahaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi eksekutif. Sigler (2011) berpendapat bahwa semakin besar perusahaan semakin besar juga kemampuannya dalam melakukan pembayaran kepada eksekutif di dalam perusahaan tersebut. Semakin besarnya ukuran perusahaan juga dapat menjadi acuan bagaimana kondisi perusahaan saat ini dan bagaimana kemampuannya dalam melakukan pembayaran kepada eksekutif. Pada tahun 2017 terdapat kasus Hanien Tour sebuah tour travel umrah yang tidak dapat memberangkatkan jemaahnya salah satu sumber permasalahan utamanya adalah pembayaran gaji direksi yang terlalu tinggi yaitu 75 juta perbulan untuk direktur utama dan 35 juta untuk direktur lainnya. Menurut Kasat Reskrim Polres Surakarta seperti yang dikutip Liputan6.com bahwa tidak ada dasar penentuan gaji eksekutif yang pasti sehingga membuat membengkaknya biaya operasi di perusahaan tersebut yang menjadikan kurangnya dana untuk memberangkatkan jemaah.

Saat ini bisnis keluarga merupakan fenomena yang menarik untuk diteliti. Fan et al. (2011) dalam laporannya melakukan penelitian terhadap 3.568 bisnis keluarga di Asia. Dari 1.279 bisnis keluarga terbuka di Cina, Hong Kong, India, Indonesia, Malaysia, Filipina, Singapura, Korea Selatan, Taiwan dan Thailand, bisnis keluarga menempati sekitar 50% dari

seluruh perusahaan yang terdaftar dan 32% dari total sumber pasar modal. Price Waterhouse Coopers (PWC) tahun 2014 menyatakan bahwa 95% perusahaan yang ada di Indonesia merupakan perusahaan keluarga dimana 87%, anggota keluarganya terjun sebagai manajemen dan 47% menduduki jabatan CEO. Dengan kontrol yang besar dari keluarga dan adanya peran keluarga dalam manajemen membuat paket kompensasi eksekutif sesuai dengan tujuan keluarga. Barontini & Bozzi (2011) menunjukkan bahwa perusahaan keluarga di Italia membayar direktur utamanya lebih tinggi daripada perusahaanlainnya, dan membayar direktur utama keluarga lebih tinggi daripada direktur utama profesional. Hal ini dapat mendukung bahwa keluarga dapat mempengaruhi paket kompensasi terhadap eksekutif dan membuat peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan peran keluarga dengan paket kompensasi bagi eksekutif.

Sebelumnya sudah ada beberapa penelitian yang membahas topik tentang kompensasi eksekutif. Penelitian oleh Mardiyati, Devi, dan Suherman (2013), Iqbal et al (2010) menemukan bahwa kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA, NPS dan EPS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi eksekutif selain itu di dalam penelitian ini menemukan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Dalam penelitian Surtihati (2017) dan Barontini dan Bozzi (2011) menyatakan bahwa perusahaan keluarga memberikan kompensasi eksekutif lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan non keuangan. Surtihati (2017) menemukan bahwa keputusan

investasi berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif. Peneliti melakukan pengembangan terhadap penelitian terdahulu dengan menggabungkan beberapa variable dalam penelitian terdahulu. Peneliti mengambil variable kinerja perusahaan dan ukuran perusahaan dari penelitian Mardiyati, Devi, dan Suhevan (2013) dan mengambil variable nilai perusahaan dan perusahaan keluarga dari penelitian Surtihati (2017). Alasan peneliti melakukan penelitian tentang kompensasi eksekutif karena sangat sedikitnya penelitian tentang topik kompensasi eksekutif. Peneliti mengambil beberapa variabel dari penelitian terdahulu yang dapat menjadi faktor penentu dalam menentukan besaran kompensasi eksekutif.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul penelitian menggunakan judul penelitian **“Pengaruh Kinerja Keuangan Perusahaan, Ukuran Perusahaan, Nilai Perusahaan, dan Manajemen Keluarga terhadap Kompensasi Eksekutif.”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah kinerja keuangan perusahaan mempengaruhi kompensasi eksekutif ?
2. Apakah ukuran perusahaan mempengaruhi kompensasi eksekutif ?
3. Apakah nilai perusahaan mempengaruhi kompensasi eksekutif?
4. Apakah terdapat perbedaan antara kompensasi eksekutif pada perusahaan keluarga dan bukan perusahaan keluarga ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa pengaruh antara kinerja keuangan perusahaan dengan kompensasi eksekutif.
2. Untuk menganalisa pengaruh ukuran perusahaan dengan kompensasi eksekutif.
3. Untuk menganalisa pengaruh antara nilai perusahaan dengan kompensasi eksekutif.
4. Untuk membandingkan besaran kompensasi eksekutif di perusahaan keluarga dan bukan perusahaan keluarga.

1.4. Manfaat Penelitian

Sejalan dengan tujuan tersebut maka penelitian ini memberikan manfaat bagi tiap-tiap elemen sebagai berikut:

1. Bagi investor, hasil ini penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam mengambil keputusan dalam rapat pemegang saham tentang paket kompensasi yang tepat bagi eksekutif dan sebagai bahan evaluasi apakah saat ini perusahaan sudah menetapkan kompensasi eksekutif secara terukur dengan faktor-faktor dalam penelitian ini.
2. Bagi praktisi dan pengguna laporan keuangan, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam membuat keputusan bisnis terkait dengan praktek good corporate governance.

3. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian terkait di bidang yang sama serta memperluas variable-variabel yang dapat mempengaruhi keputusan mengenai kompensasi eksekutif yang efektif.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. *Agency Theory* (Teori Keagenan)

Konsep agency theory menurut Anthony dan Govindarajan (2011) menunjukkan hubungan keagenan, yaitu kontrak antara principal dan agent, dimana agen bertindak sesuai keinginan principal. Menurut Jensen dan meckling (1976) dalam Destriana (2011) teori agensi menjelaskan hubungan keagenan sebagai kumpulan kontrak antara pemilik sumber daya ekonomi dengan manajer yang mengurus penggunaan dan pengendalian sumber daya di dalam sebuah perusahaan. Teori keagenan timbul ketika salah satu pihak memperkerjakan orang lain untuk memberikan suatu jasa mengelola perusahaan dan pemilik mendelegasikan wewenangnya kepada agen dalam pengambilan keputusan.

Dalam teori agensi diasumsikan agen dan pemilik masing-masing memiliki kepentingan yang berbeda. Pemilik termotivasi untuk mensejahterakan dirinya dengan probabilitas yang selalu meningkat dan meningkatkan nilai perusahaan. Sedangkan agen termotifasi untuk mensejahterakan dirinya secara ekonomi dan psikologisnya. Selain perbedaan kepentingan agen dan pemilik juga memiliki perbedaan kepemilikan informasi.

Pemilik cenderung memiliki informasi yang terbatas sedangkan agen mempunyai informasi yang lebih lengkap mengenai lingkungan kerja, dan kondisi perusahaan secara keseluruhan. Menurut Destriani (2011)

perbedaan kepemilikan informasi ini menimbulkan asimetris informasi yang dapat menyebabkan masalah dalam keagenan. Dengan ketidakselarasan tujuan antara pemilik dan perbedaan informasi membuat manajemen dapat melakukan kecurangan untuk mensejahterakan dirinya sendiri. Walaupun manajemen mendapatkan kompensasi dari pekerjaannya namun peningkatan kesejahteraan manajer jauh lebih kecil dengan peningkatan kemakmuran pemilik Jensen dan Meckling (1976).

Tujuan teori agensi ditekankan untuk mengatasi dua permasalahan yang terjadi dalam hubungan keagenan Meythi (2005). Permasalahan pertama adalah agent dan pemilik memiliki tujuan yang berbeda sehingga manajemen bertindak secara tidak selaras dengan keinginan pemilik. Untuk menghindari permasalahan ini pemilik harus melakukan pengawasan dan verifikasi apakah manajemen telah melakukan pekerjaan secara tepat. Permasalahan kedua adalah masalah pembagian dalam menanggung risiko yang timbul dimana principal dan agent memiliki sikap yang berbeda terhadap risiko. Untuk mengurangi masalah ini agen dapat diberikan proporsi kepemilikan sehingga menimbulkan rasa memiliki dan memiliki sikap yang sama terhadap risiko.

Sesuai dari teori diatas maka dapat disimpulkan dengan adanya masalah keagenan yang terjadi dibutuhkan sarana yang dapat mengurangi permasalahan keagenan yang ada. Kompensasi eksekutif adalah sarana yang dapat digunakan dalam membantu dalam mengatasi masalah keagenan. Hal ini dilakukan agar dari kedua belah pihak sama-sama

mendapatkan keuntungan dan hal ini dapat mencegah pihak agen untuk berbuat curang. Besaran kompensasi diukur dengan kinerja agen selama satu periode yaitu dari kinerja keuangan perusahaan, ukuran perusahaan, dan nilai perusahaan.

2.2. Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2011) kompensasi secara umum adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai atas balas jasa. Sedangkan menurut Supomo dan Indriantiro (1999) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan pemilik kepada agen yang telah ditetapkan, dengan alasan bahwa manajemen mempunyai peran dan pengaruh dalam kinerja perusahaan, pihak manajemen adalah pihak yang menyiapkan laporan keuangan, dan untuk mengurangi konflik kepentingan antara pemilik dengan agen. Paket kompensasi eksekutif bisa sebagai alat untuk meminimalkan ketidak selasaan tujuan antara agen dan manajemen serta mengurangi permasalahan keagenan.

Tujuan lain kompensasi adalah untuk memotivasi manajemen untuk memaksimalkan potensi. Hal ini diutarakan oleh Anthony dan Govindarajan (2011) individu-individu lebih termotivasi oleh penghargaan pendapatan potensial daripada oleh rasa takut dan hukuman dan individu lebih termotivasi saat mereka mendapatkan umpan balik secara langsung terhadap kinerja mereka. Selain itu kompensasi adalah faktor yang dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja pada suatu organisasi. sebagai seorang pemilik atau pemegang saham, kita menginginkan seseorang yang

memang mempunyai kemampuan untuk menjalankan operasional perusahaan secara baik. Oleh karena itu perusahaan cukup kompetitif dalam menentukan kompensasi yang pantas bagi eksekutif untuk memperkejakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja eksekutif tersebut.

Menurut Anthony dan Govindaradjan (2011) paket kompensasi terbagi menjadi 3 yaitu: gaji pokok sebagai kompensasi dasar dimana gaji pokok dibayarkan secara tetap tidak dipengaruhi kinerja. Kedua adalah tunjangan, tunjangan merupakan imbalan yang diberikan secara tidak langsung seperti tunjangan pensiun, kesehatan dan lain-lain. Kompensasi yang ketiga adalah insentif yaitu penghasilan yang diberikan oleh pemilik kepada agen yang digunakan berkaitan dengan pengendalian manajemen dan jumlah yang diberikan tidak tetap. Insentif dibagi kedalam dua bentuk yaitu insentif jangka pendek yang bias berupa kantong bonus, carry over, dan kompensasi di tunda. Selain insentif jangka pendek ada juga insentif jangka Panjang yang berupa opsi saham, saham kinerja, saham fantom, dan hak apresiasi saham.

Paket kompensasi yang dirancang dengan baik akan meningkatkan pertumbuhan kinerja perusahaan mealalui dua cara yaitu dengan menarik orang terbaik di bidangnya untuk bekerja dalam perusahaan dan menempatkan serta mempertahankan seorang pemimpin yang dapat memimpin organisasi untuk bertumbuh. Terdapat dua tujuan dengan

diterapkannya sistem kompensasi eksekutif sebagai berikut Mathias & Jackson (2002) :

1. Memastikan bahwa paket total kompensasi untuk para eksekutif adalah kompetitif dibandingkan dengan kompensasi perusahaan lain.
2. Mengaitkan keseluruhan kinerja perusahaan selama periode waktu tertentu dengan kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif.

Dalam penentuan paket kompensasi terdapat tiga masalah utama yaitu: bentuk kompensasi, besaran kompensasi, dan keterbukaan. Untuk menyelesaikan masalah bentuk dan besaran dapat dilesaikan dengan menentukan faktor apa yang mempengaruhi kompensasi tersebut. Sedang untuk transparansi dibutuhkan sebuah aturan yang jelas tentang sistem pelaporan dan penentuan besaran kompensasi bagi eksekutif sebagai penunjang penerapan *good corporate governance* di perusahaan. Kompensasi terbagi dua yaitu interinsik dan eksterisik. Imbalan intrinsik adalah imbalan yang dinilai di dalam dan dari diri pegawai, yang melekat pada aktivitas itu sendiri Simamora (1999). Hal ini dapat berupa pujian atas keberhasilan pekerjaan. Sedangkan imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang bersifat terukur dan dapat berupa moneter dan non moneter. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan imbalan eksterinsik yang berupa kompensasi yang terukur secara moneter.

2.3. Kinerja Keuangan Perusahaan

Kinerja keuangan menurut Fahmi (2012) adalah gambaran dari pencapaian keberhasilan perusahaan dapat diartikan sebagai hasil yang

telah dicapai atas berbagai aktivitas yang telah dilakukan. Dapat dijelaskan bahwa kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar. Sedangkan menurut Herry (2016) kinerja keuangan adalah prospek pertumbuhan dan perkembangan keuangan perusahaan dari mengandalkan sumber daya yang dimilikinya. Dari dua pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan perusahaan adalah kemampuan perusahaan untuk mengelola sumberdaya sesuai aturan-aturan pelaksanaan keuangan untuk mencapai keberhasilan perusahaan dari aktivitas-aktivitas yang terjadi di perusahaan tersebut.

Menurut Munawir (2012) kinerja keuangan memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat Likuiditas, solvabilitas rentabilitas, stabilitas. Tingkat likuiditas memberikan informasi tentang kemampuan perusahaan untuk menyelesaikan kewajiban keuangannya. Solvabilitas memberikan informasi kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangan apabila perusahaan tersebut dilikuidasi. Untuk tingkat rentabilitas atau probabilitas adalah untuk memberikan informasi kemampuan pemerolehan laba perusahaan dalam periode tertentu. Sedangkan stabilitas adalah untuk memberikan informasi tentang kemampuan perusahaan untuk menjaga kestabilan operasi dinilai dari kemampuan membayar hutang dan kewajiban bunganya.

Kinerja keuangan dapat dinilai dengan beberapa alat analisis. Berdasarkan tekniknya, analisis keuangan dapat dibedakan menjadi 9 macam, yaitu menurut Herry (2016:25) :

1. Analisis perbandingan Laporan Keuangan, merupakan teknik analisis dengan cara membandingkan laporan keuangan dua periode atau lebih dengan menunjukkan perubahan, baik dalam jumlah (absolut) maupun dalam persentase (relatif).
2. Analisis Tren (tendensi posisi), merupakan Teknik analisis untuk mengetahui tendensi keadaan keuangan apakah menunjukkan kenaikan atau penurunan.
3. Analisis Persentase per Komponen (common size), merupakan teknik analisis untuk mengetahui persentase investasi pada masing-masing aktiva terhadap keseluruhan atau total aktiva maupun utang.
4. Analisis Sumber dan Penggunaan Modal Kerja, merupakan teknik analisis untuk mengetahui besarnya sumber dan penggunaan modal kerja melalui dua periode waktu yang dibandingkan.
5. Analisis Sumber dan Penggunaan Kas, merupakan teknik analisis untuk mengetahui kondisi kas disertai sebab terjadinya perubahan kas pada suatu periode waktu tertentu.
6. Analisis Rasio Keuangan, merupakan 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, merupakan teknik analisis untuk mengetahui posisi laba dan sebab-sebab terjadinya perubahan laba.
8. Analisis Break Even, merupakan teknik analisis untuk mengetahui tingkat penjualan yang harus dicapai agar perusahaan tidak mengalami kerugian.
9. Analisis Kredit, Merupakan Teknik analisis yang digunakan untuk menilai layak tidaknya suatu permohonan kredit debitor kepada kreditor.

Sebagai seorang pemilik tujuan utama kita adalah untuk meningkatkan kesejahteraan melalui laba yang dihasilkan oleh perusahaan dan pengembalian investasi dari perusahaan. Dalam penentuan pengukuran kinerja maka laba merupakan pengukuran kinerja utama bagi manajemen. Maka dari itu penelitian ini akan menggunakan rasio keuangan probabilitas untuk mengukur bagaimana kinerja manajemen dalam satu periode. Menurut Van Horne (2005) Rasio keuangan adalah alat yang digunakan untuk menganalisis kondisi keuangan dan kinerja perusahaan. Kita menghitung berbagai rasio karena dengan cara ini kita bisa mendapat perbandingan yang mungkin akan berguna daripada berbagai angka mentahnya sendiri. Return on equity sebagai dasar penelitian ini adalah suatu rasio yang membandingkan total return perusahaan dengan equity atau modal perusahaan. ROE sebagai rasio yang diambil peneliti karena rasio ini membandingkan kinerja laba perusahaan dibandingkan dengan investasi pemilik yang ada di perusahaan tersebut.

2.4. Ukuran Perusahaan

Menurut Sudarmaji dan Lana (2007) ukuran perusahaan didefinisikan sebagai besar kecilnya perusahaan yang dapat dilihat dari total asset, penjualan dan kapitalisasi pasar. Ketiga pengukuran tersebut sering dijadikan dasar pengukuran karena suatu perusahaan dikatakan semakin besar asetnya maka sumber daya yang dimiliki perusahaan pun semakin besar. Sedangkan apabila perusahaan memiliki pangsa pasar yang besar maka lingkup operasi perusahaan itu pun besar yang mengakibatkan ukuran perusahaan tersebut besar dan kapitalisasi yang besar membuat perusahaan memiliki struktur modal yang besar.

Suatu perusahaan semakin besar maka pengendalian yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut semakin besar. Hal ini dapat terjadi karena semakin perusahaan memiliki aset yang semakin besar maka semakin sulit manajemen untuk mengelola sumber daya tersebut. Dengan besarnya tingkat aset perusahaan maka semakin besar tanggungjawab manajemen untuk menjaga besaran aset tersebut. Namun semakin besarnya ukuran suatu perusahaan maka semakin kecil resiko yang dimiliki perusahaan terhadap kondisi pasar. Dengan semakin besarnya perusahaan maka manajemen semakin mudah dalam meningkatkan nilai perusahaan.

2.5. Nilai Perusahaan

Tujuan utama perusahaan menurut *theory of the firm* adalah untuk memaksimalkan kekayaan atau nilai perusahaan (*value of the firm*) Savator (2005). Sedangkan memaksimalkan kemakmuran pemegang saham dapat

diterjemahkan menjadi memaksimalkan harga saham perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki tujuan yang lain namun memaksimalkan harga saham adalah tujuan yang paling penting Bringham dan Houston (2011). Dari pernyataan tersebut perusahaan memiliki tujuan utamanya adalah untuk mensejahterkan pemilik perusahaan dengan pengembalian laba melalui aliran kas berupa deviden atau meningkatnya nilai perusahaan.

Pengertian nilai perusahaan menurut Agus Sartono (2010) adalah nilai jual sebuah perusahaan suatu bisnis yang sedang beroperasi. Menurut harmono (2009), nilai perusahaan adalah kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh harga saham yang dibentuk oleh permintaan dan penawaran pasar modal yang merefleksikan penilaian masyarakat. Nilai perusahaan sendiri terbentuk berdasarkan pandangan masyarakat terhadap kinerja dan aksi korporasi yang terjadi di perusahaan tersebut.

Dalam mengukur nilai perusahaan dapat menggunakan beberapa metode yang ada menurut I Made Sudana (2011:23) menyatakan rasio penilaian dapat dilakukan dengan Price Earning Ratio, Devidend Yield, Devidend payout Ratio, Market to Book Value Ratio.

2.6. Perusahaan Keluarga

Menurut John L. Ward (2004), suatu perusahaan dikatakan sebagai perusahaan keluarga apabila ada dua atau lebih anggota keluarga yang mengawasi keuangan keluarga. Sedangkan menurut Vilalonga dan Amit (2006) sebagian besar definisi tentang perusahaan keluarga mencakup tiga aspek yaitu: keluarga memiliki bagian utama dari modal, anggota keluarga

mempertahankan kendali yang besar, dan anggota keluarga menduduki posisi manajemen puncak. Berdasarkan dua teori diatas dapat diartika bahwa perusahaan keluarga adalah perusahaan yang pemilik modal mayoritas adalah sekelompok pihak-pihak yang memiliki hubungan kekerabatan dan menempatkan keluarganya pada posisi manajemen puncak.

Dalam penelitian ini peneliti mengelompokan perusahaan keluarga berdasarkan penelitian Andres (2008) yang mengelompokan suatu perusahaan kedalam kategori perusahaan keluarga apabila pendiri atau anggota keluarga memiliki 25% saham dan efek bersifat ekuitas serta terdapat anggota keluarga yang menduduki jabatan komisaris atau direksi apabila kepemilikan keluarga dibawah 25%. Pendapat ini didukung oleh peraturan BEI nomer: Kep-305/BEJ/07-2004 yang mengatakan bahwa pemegang saham pengendali adalah pihak yang memiliki kepemilikan 25% atau lebih saham perusahaan atau pemegang saham memiliki kemampuan dengan cara apapun mempengaruhi pengelolaan dan kebijakan perusahaan meskipun kepemilikan dibawah 25%.

Perusahaan keluarga di Indonesia saat ini banyak yang menganut sistem piramida Suhartini & utama (2017). Sistem piramida adalah sistem kepemilikan perusahaan secara tidak langsung yang kepimilikannya dimiliki oleh pihak lain secara bias melalui perusahaan public atau non-public. Cheng at el (2015) mengatakan insentif pemegang saham mayoritas perusahaan keluarga dapat berubah jika mengadopsi struktur piramida

dengan perbedaan hak voting dan cash flow right. Serta dalam penelitian mengatakan dengan hak voting yang melebihi cfr akan membuat kompensasi eksekutif lebih tinggi. Dengan struktur seperti akan membuat investor minoritas akan kehilangan pendapatnya untuk memberikan masukan perihal penentuan kompensasi eksekutif. Serta akan menguntungkan pihak keluarga pengendali karena dapat menentukan kompensasi yang diberikan terhadap keluarganya dalam manajemen lebih tinggi dan akan mensejahterakan anggota keluarganya.

2.7. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang kompensasi eksekutif, pengaruh manajemen, ukuran perusahaan, kinerja keuangan, dan nilai perusahaan telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, beberapa penelitian tersebut adalah:

Mardiyati, Devi, dan Suherman (2013) dengan judul “Pengaruh Kinerja Perusahaan, Corporate Governance, Dan Shareholder Payout Terhadap Kompensasi Eksekutif”. Penelitian ini menggunakan sample perusahaan di bursa efek pada sector non-keuangan. Penelitian ini meneliti pengaruh kinerja keuangan terhadap kompensasi eksekutif. Variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah ROA, NPM, dan EPS sebagai variable independent dan kompensasi eksekutif sebagai variable dependen. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa kinerja keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Ukuran perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi eksekutif.

Surtihati (2017) dengan judul “Dampak Keputusan Investasi Dan Kepemilikan Keluarga Terhadap Kompensasi Eksekutif Pada Perusahaan Manufaktur Di Indonesia”. Populasi penelitian ini menggunakan perusahaan manufaktur di BEI. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pertumbuhan nilai perusahaan mempengaruhi kompensasi eksekutif secara positif. Perusahaan keluarga di sektor manufaktur di Indonesia memberikan gaji direksinya lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan non-keluarga.

Barontini & Bozzi (2011) dengan judul “*Board Compensation And Ownership Structure: Empirical Evidence For Italian Listed Companies*”. Sampel penelitian ini adalah perusahaan public yang berada di Italia dalam periode 1995-2002. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan keluarga di Italia membayar direktur utamanya lebih tinggi daripada perusahaan lainnya, dan membayar direktur utama keluarga lebih tinggi daripada direktur utama profesional.

2.8. Hipotesis Penelitian

2.8.1. Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Kompensasi Eksekutif

Perusahaan dengan rasio profitabilitas yang tinggi akan dinilai sebagai satu perusahaan yang memiliki kinerja yang positif. Sebagai seorang investor yang memiliki perusahaan yang bekerja baik akan merasa berhasil dan tujuannya tercapai. Oleh karena itu investor sebagai seorang yang memperkejakan manajemen untuk mengelola perusahaan dan agen bekerja dengan baik maka investor atau prinsipal akan memberikan peningkatan kesejahteraan bagi manajemen sebagai reward bagi

manajemen dan menjaga agar manajemen tersebut tidak keluar dari perusahaan tersebut.

Mardiyati, Devi, dan Suherman (2013) menemukan bahwa kinerja keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Berdasarkan uraian ini, maka ditetapkan hipotesis pertama dalam penelitian ini, yaitu:

H₁: Kinerja keuangan perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi eksekutif.

2.8.2. Pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap Kompensasi Eksekutif

Semakin besar ukuran suatu perusahaan mengakibatkan tanggungjawab dan beban kerja yang dimiliki pun semakin besar. Ukuran perusahaan juga dapat digunakan untuk melihat pertumbuhan suatu perusahaan. Dengan meningkatkan penjualan dan asset yang dimiliki perusahaan. Manajemen telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan tata kelola perusahaan dengan benar. Hal ini bisa menjadi salah satu faktor penilaian kinerja manajemen sebagai landasan penentuan paket kompensasi eksekutif.

Mardiyati, Devi, dan Suherman (2013) menemukan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Berdasarkan uraian ini, maka ditetapkan hipotesis kedua dalam penelitian ini, yaitu:

H₂: Ukuran perusahaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kompensasi eksekutif.

2.8.3. Pengaruh Nilai Perusahaan terhadap Kompensasi Eksekutif.

Nilai perusahaan menjadi salah satu faktor penentu kompensasi karena tujuan utama perusahaan mensejahterakan pemilik. Sesuai dengan theory of the firm Tujuan utama perusahaan adalah untuk memaksimalkan kekayaan atau nilai perusahaan (value of the firm) (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. Berdasarkan uraian ini, maka ditetapkan hipotesis ketiga dalam penelitian ini, yaitu:

H₃: Nilai perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi eksekutif.

2.8.4. Perbedaan Kompensasi Eksekutif pada Perusahaan Keluarga dan Bukan Perusahaan Keluarga

Kepemilikan keluarga yang memiliki Kontrol suara lebih cenderung menempatkan keluarganya di posisi manajemen dan komisaris. Dengan ditempatkan keluarga diposisi tersebut manajemen keluarga lebih mengutamakan kesejahteraan dirinya sendiri dengan cara menentukan paket kompensasi eksekutif lebih tinggi untuk direksi.

Barontini & Bozzi (2011) menemukan bahwa perusahaan keluarga di Itali membayar direktur utama dan keuangannya lebih tinggi dari perusahaan non-keluarga. Surtihati (2017) menemukan bahwa perusahaan keluarga di sektor manufaktur di Indonesia memberikan gaji direksinya

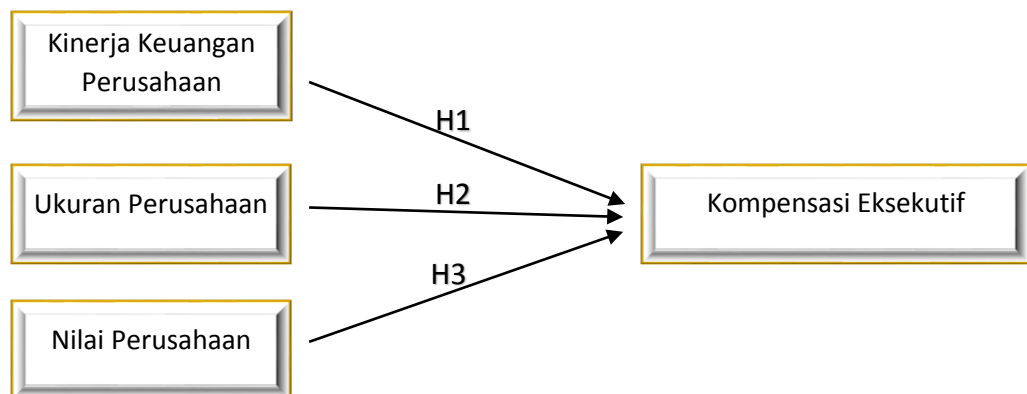
lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan non-keluarga. Berdasarkan uraian ini, maka ditetapkan hipotesis keempat dalam penelitian ini, yaitu:

H4: Perusahaan keluarga memberikan kompensasi lebih tinggi dibandingkan bukan perusahaan keluarga.

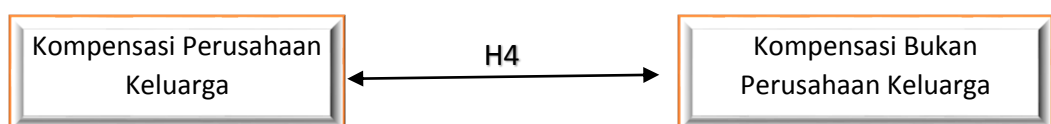
2.9. Kerangka Penelitian

Dalam penelitian analisa faktor penentu kompensasi eksekutif pada perusahaan sektor manufaktur periode 2015-2017. Maka peneliti telah merumuskan kerangka pemikiran pada gambar dibawah ini:

2.9.1. Model 1 :



2.9.2. Model 2 :



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan yang ada di Bursa Efek Indonesia (BEI) yang termasuk pada sektor manufaktur. Sampel dalam penelitian ini diambil secara *purposive sampling*, yaitu yang memiliki kriteria khusus yaitu :

1. Bukan merupakan perusahaan IPO pada tahun 2015-2017.
2. Menyajikan laporan tahunan dan keuangan setiap periodenya sejak 2015-2017.
3. Menyajikan laporan pemberian kompensasi eksekutif kepada direksi.
4. Tidak sedang dalam daftar saham suspend dalam jangka waktu 1 tahun terakhir.

3.2. Variabel Penelitian

3.2.1. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kompensasi eksekutif. Menurut Sedarmayanti (2011) kompensasi secara umum adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai atas balas jasa. Dalam peraturan Otoritas jasa keuangan nomer 34/POJK.04/2014 tentang komite nominasi dan remunerasi emiten atau perusahaan publik, yang termasuk kedalam kompensasi/remunerasi direksi adalah gaji, honomarium, insentif, dan tunjangan yang bersifat tetap atau variable yang diterima oleh direksi.

Kompensasi Eksekutif = total penghasilan Direksi dalam satu periode_(t0)

(gaji + honorarium + insentif + tunjangan + bonus)

$Ln = \text{Kompensasi Eksekutif}$

3.2.2. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Didalam penelitian ini terdapat 4 variabel independen yaitu:

3.2.2.1. Kinerja Keuangan Perusahaan

Kinerja keuangan menurut Fahmi (2012) adalah gambaran dari pencapaian keberhasilan perusahaan dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai atas berbagai aktivitas yang telah dilakukan. Menurut Van Horne (2005) rasio keuangan adalah alat yang digunakan untuk menganalisis kondisi keuangan dan kinerja perusahaan. Dalam penelitian ini digunakan rasio ROE sebagai alat ukur kinerja karena rasio ini membandingkan kemampuan menghasilkan profit dengan modal yang dimiliki. Rumus yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah:

$$\text{Return on Equity}_{(t-1)} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Modal}}$$

3.2.2.2. Ukuran Perusahaan

Menurut Ardi Murdoko dan Lana (2007) ukuran perusahaan didefinisikan sebagai besar kecilnya perusahaan yang dapat dilihat dari total asset, penjualan dan kapitalisasi pasar. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan total penjualan sebagai alat ukur variabel ini karena penjualan menggambarkan

besarnya operasi perusahaan dan pangsa pasar dari perusahaan. Penjualan juga dapat digunakan sebagai alat ukur kinerja dari direksi karena semakin tingginya penjualan maka perusahaan makin bertumbuh dan pangsa pasarnya makin meluas.

$$Ln = \text{Total penjualan}_{(t-1)}$$

3.2.2.3. Nilai Perusahaan

Menurut Harmono (2009) nilai perusahaan adalah kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh harga saham yang dibentuk oleh permintaan dan penawaran pasar modal yang merefleksikan penilaian masyarakat. Price Book Value Ratio adalah rasio yang membandingkan antara harga saham dan nilai buku dari perusahaan. Fungsi rasio ini dapat mengukur apakah harga saham makin mahal atau makin murah dibandingkan dengan harga bukunya.

$$\text{Price to Book Value}_{(t-1)} = \frac{\text{Harga Pasar saham}}{\text{Nilai Buku saham}}$$

3.2.2.4. Kepemilikan Keluarga

Perusahaan keluarga adalah perusahaan yang pemilik modal mayoritas adalah sekelompok pihak-pihak yang memiliki hubungan kekerabatan dan menempatkan keluarganya pada posisi manajemen puncak. Menurut Andreas (2008) yang mengelompokkan suatu perusahaan kedalam kategori perusahaan keluarga apabila pendiri atau anggota keluarga memiliki 25% saham dan efek bersifat ekuitas serta terdapat anggota keluarga

yang menduduki jabatan komisaris atau direksi apabila kepemilikan keluarga dibawah 25%. Jadi dalam penelitian ini apabila orang pribadi atau perusahaan lain sebagai perusahaan induk dimiliki sahamnya 25% oleh pribadi atau keluarga yang memiliki nama sama dikelompokkan kedalam perusahaan keluarga. Apabila kepemilikan dibawah 25% tetapi terdapat direksi atau dewan komisaris yang memiliki nama belakang atau nama keluarga dengan pendiri perusahaan maka dikategorikan sebagai perusahaan keluarga. Dalam variabel ini akan menggunakan variabel dummy dimana nilai 1 (satu) digunakan untuk perusahaan keluarga dan nilai 0(nol) digunakan untuk bukan perusahaan keluarga.

3.3. Persamaan Regresi Liner Berganda

Pengaruh Kinerja Keuangan Perusahaan, Ukuran Perusahaan, dan Nilai Perusahaan terhadap Kompensasi Eksekutif .

$$KE = \alpha + \beta_1 KK + \beta_2 UP + \beta_3 NP + e \dots\dots$$

Keterangan :

KE : Kompensasi Eksekutif

α : Bilangan Konstanta

$\beta_{1,2,3}$: koefisien regresi masing masing proksi

KK : Kinerja Keuangan

UP : Ukuran Perusahaan

NP : Nilai Perusahaan

e : *Error*

3.4. Formulasi Hipotesis

H₁ : Pengaruh Kinerja Keuangan Perusahaan terhadap Kompensasi Eksekutif

H₀₁: $\beta_1 \leq 0$ Kinerja keuangan perusahaan tidak berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif.

H_{a1}: $\beta_1 > 0$ Kinerja keuangan perusahaan berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif.

H₂ : Pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap Kompensasi Eksekutif

H₀₂: $\beta_1 \leq 0$ Ukuran perusahaan tidak berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif.

H_{a2}: $\beta_1 > 0$ Ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif.

H₃ : Pengaruh Nilai Perusahaan terhadap Kompensasi Eksekutif

H₀₃: $\beta_1 \leq 0$ Nilai perusahaan tidak berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif.

H_{a3}: $\beta_1 > 0$ Nilai Perusahaan berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif.

H₄ : Perbedaan Kompensasi Eksekutif Perusahaan keluarga terhadap Bukan Perusahaan Keluarga

H₀₄ : $\beta_1 = 0$ Tidak terdapat perbedaan kompensasi eksekutif perusahaan keluarga terhadap perusahaan non keluarga.

Ha4 : $\beta_1 \neq 0$ Terdapat perbedaan kompensasi eksekutif perusahaan keluarga terhadap perusahaan non keluarga.

3.5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji t, uji regresi berganda dan uji beda dua rata-rata

3.5.1. Statistika Deskriptif

Statistik deskriptif adalah bagian dari ilmu statistika yang hanya mengolah, menyajikan data tanpa mengambil keputusan untuk populasi. Dengan kata lain hanya melihat gambaran secara umum dari data yang didapatkan statistik deskriptif memberikan gambaran suau data yang dilihat dari mean, standar deviasi, maksimum, minimum, dan median.

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

3.5.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dipakai dalam mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak adalah dengan dua cara yaitu analisis grafik dan uji statistik untuk mendeteksi normalitas data, pada penelitian ini akan dilakukan uji statistic *non-parametrik*

Kolmogorov- Smirnov Test (K-S). Apabila nilai probabilitas signifikan $K-S \geq 5\%$ atau 0.05, maka data berdistribusi normal.

3.5.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen yaitu $TOL > 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$. Nilai TOL yang rendah adalah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/TOL$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah $TOL < 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$.

3.5.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya heteroskedastisitas digunakan analisis dengan uji. Persamaan regresi dari uji *glejser* adalah sebagai berikut :

$$|Ut| = \alpha + \beta X_t + vt$$

Apabila variabel independen signifikan secara statistik tidak mempengaruhi variabel dependen maka tidak terdapat indikasi terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik jika semua variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat apabila dari probabilitas signifikasinya diatas tingkat kepercayaan 5% atau $> 0,05$.

3.5.3. Uji Hipotesis

3.5.3.1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai Adjusted R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Misalnya diketahui hasil dari Adjusted R^2 adalah 0,80 maka 80% dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

3.5.3.2. Uji Signifikansi Individual (uji t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah benar terdapat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan arah hubungan masing-masing variabel

independen terhadap variabel dependen. Uji ini untuk menguji hipotesis 1, 2, dan 3. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen dan arah koefisien variabel tidak sesuai dengan arah H_a , maka H_a ditolak.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen dan arah koefisien variabel sesuai dengan arah H_a , maka H_a diterima.

3.5.3.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan suatu analisis untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dua atau lebih independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Pengujian ini untuk menguji hipotesis 1,2, dan 3.

3.5.3.4. Uji Beda Dua Rata-Rata

Pengujian ini dibutuhkan untuk mengetahui apakah ada perbedaan rata-rata (mean) antara dua populasi, yaitu perusahaan keluarga dengan bukan perusahaan keluarga dengan melihat rata-rata kedua sampelnya. Pengujian ini untuk menguji hipotesis 4.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Objek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan yang ada di Bursa Efek Indonesia (BEI) yang termasuk pada sektor manufaktur. Total perusahaan manufaktur yang ada di bursa efek sebanyak 133 perusahaan. Dari 133 perusahaan hanya 40 perusahaan yang dapat dijadikan sampel. Berikut adalah rincian kriteria yang menjadikan 40 perusahaan sampel :

Tabel 4.1.
Total Sampel yang Digunakan

Perusahaan Manufaktur	133
IPO 2015-2017	(13)
Tidak Menyajikan Laporan Tahunan	(22)
Tidak Menyajikan Laporan Kompensasi	(56)
Dalam Keadaan Suspend	(2)
Total sampel yang digunakan	40

Sumber: Data skunder yang diolah, 2018

4.2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah bagian dari ilmu statistika yang hanya mengolah, menyajikan data tanpa mengambil keputusan untuk populasi. Dengan kata lain hanya melihat gambaran secara umum dari data yang didapatkan statistik deskriptif memberikan gambaran suau data yang dilihat dari mean, standar deviasi, maksimum, minimum, dan median. Berikut hasil uji statistik deskriptif:

Tabel 4.2.
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja_Keuangan	120	-.8050	1.3580	.106228	.2599956
Ukuran_Perusahaan	120	3472000000	9546700000000	8018030326924.18	16082143929133.111
Nilai_Perusahaan	120	.1100	62.9300	3.094125	9.2828820
Manajemen_Keluarga	120	0	1	.58	.496
Kompensasi_Eksekutif	120	1524119967	118300000000	16139075172.17	20655163723.959
Valid N (listwise)	120				

Sumber: Data skunder yang diolah, 2018

Variabel kinerja keuangan dihitung dengan cara ROE yaitu dengan membagi laba operasi dengan total ekuitas. Dari data yang diteliti, nilai ROE terendah adalah -0.8050 yang didapat dari laporan tahunan Ever Shine Tex Tbk pada tahun 2015 dan nilai tertinggi adalah 1.358 yang didapat dari laporan tahunan Unilever Tbk pada tahun 2016. Nilai rata-rata adalah 0.106228 dan standar deviasi sebesar 0.2599956.

Variabel ukuran perusahaan dihitung dari total penjualan yang terdapat pada laporan tahunan perusahaan. Dari hasil data yang diteliti, nilai penjualan terendah adalah Rp. 34.720.000.000 yang didapat dari laporan tahunan PT. Kertar Basuki Rachmat Indonesia Tbk pada tahun 2014. Sedangkan nilai tertinggi adalah Rp. 95.467.000.000.000 yang didapat dari laporan tahunan PT HM Sampoerna Tbk pada tahun 2016. Nilai rata-rata penjualan adalah 8018030326924.18 dan standar deviasi sebesar 16082143929133.111.

Variabel nilai perusahaan dihitung dengan membagi harga pasar saham perusahaan dengan nilai buku saham. Dari hasil data yang diteliti,

nilai terendah adalah 0.11 yang didapat dari PT Pabrik Kertas Thiwi Kimia Tbk pada tahun 2015 dan nilai tertinggi adalah 62,93 yang didapat dari PT Unilever Tbk pada tahun 2016. Nilai rata-rata adalah 3.094125 dan standar deviasi sebesar 9.2828820.

Variabel kompensasi eksekutif didapat dari total kompensasi yang diterima direksi yang terdapat pada laporan tahunan. Nilai terendah kompensasi adalah 1524119967 yang didapat dari laporan tahunan PT Ricky Putra Globalindo Tbk tahun 2017 dan nilai tertinggi adalah 11830000000 yang didapat dari laporan tahunan PT HM Sampoerna Tbk pada tahun 2016. Rata-rata kompensasi eksekutif adalah 16139075172.17 dan standar deviasi adalah 20655163723.959.

4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dipakai dalam mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak adalah dengan dua cara yaitu analisis grafik dan uji statistik untuk mendeteksi normalitas data, pada penelitian ini akan dilakukan uji statistik *non-parametrik Kolmogorov- Smirnov Test (K-S)*. Apabila nilai probabilitas

signifikan $K-S \geq 5\%$ atau 0.05, maka data berdistribusi normal.

Berikut hasil uji normalitas :

Tabel 4.3.1.
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.74982942
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.056
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 4.3.1. dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > nilai signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal

4.3.2. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen yaitu $TOL > 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$. Nilai TOL yang rendah adalah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/TOL$). Nilai cut off yang

umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah $TOL < 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Berikut hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.3.2.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kinerja Keuangan	.456	2.195
Ukuran Perusahaan	.874	1.144
Nilai Perusahaan	.465	2.150
Manajemen Perusahaan	.944	1.059

Sumber: Data skunder yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3.2, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen menunjukkan nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen dan tidak terjadi multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen tersebut dapat dikatakan baik dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.3.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik jika semua variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat apabila dari probabilitas signifikasinya diatas tingkat kepercayaan 5% atau $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji glejser dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3.3.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Validitas	Sig.	Keterangan
Kinerja Keuangan	.752	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Ukuran Perusahaan	.459	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Nilai Perusahaan	.379	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Manajemen Perusahaan	.377	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data skunder yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3.3. menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai signifikansi > dari tingkat signifikansi 5% atau > 0,05 oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan tergolong data yang baik.

4.4. Hasil Uji Hipotesis

4.4.1. Hasil Uji Hipotesis 1, 2, dan 3 (Regresi Linier Berganda)

Dalam menguji hipotesis dilakukan dengan uji regresi linier berganda.

Hasil perhitungan dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.4.1
Hasil Uji Hipotesis 1,2, dan 3

Variabel	Koefesien Regresi	Sig.	Adjsuted R Square
Konstanta	14.942	0.000	0,404
Kinerja_Keuangan	1.712	0.000	
Ukuran_Perusahaan	0.276	0.000	
Nilai_Perusahaan	-0.11	0.300	

Sumber: Data skunder yang diolah, 2018

4.4.1.1. Hasil Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel 4.4.1. diperoleh persamaan untuk hipotesis 1, 2, dan 3 sebagai berikut:

$$KE = \alpha + \beta_1KK + \beta_2UP + \beta_3NP$$

$$KE = 14.942 + 1.712 + 0.276 - 0.11$$

Berdasarkan persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 14.646 dapat diartikan apabila variabel Kinerja Keuangan (KK), Ukuran Perusahaan (UP), dan Nilai Perusahaan (NP) tidak mengalami perubahan maka Kompensasi Eksekutif (KE) sebesar 14.942. Nilai koefisien variabel kinerja keuangan sebesar 1.712 yang memiliki arti apabila kinerja keuangan naik sebesar satu satuan maka kompensasi eksekutif naik sebesar 1.712. Variabel ukuran perusahaan memberikan nilai koefisien sebesar 0.276 yang memiliki arti apabila ukuran perusahaan naik sebesar satu satuan maka kompensasi eksekutif naik sebesar 0.276. Variabel nilai perusahaan memberikan nilai koefisien - 0.11 yang memiliki arti apabila nilai perusahaan naik sebesar satu satuan maka kompensasi eksekutif turun sebesar 0.11

4.4.1.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.4.1. nilai *adjusted R square* sebesar 0,384. Hal ini berarti kinerja keuangan, ukuran perusahaan, nilai perusahaan mempengaruhi sebesar 40,4% terhadap kompensasi eksekutif, sedangkan sisanya sebesar 59,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4.4.1.3. Hasil Uji Hipotesis 1

H₁: Kinerja keuangan perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi eksekutif.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan kinerja keuangan berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 yang artinya memiliki pengaruh signifikan. Nilai koefisien regresi sebesar 1.712 yang memiliki arah positif, yang memiliki arti apabila kinerja keuangan naik sebesar satu satuan maka kompensasi eksekutif naik sebesar 1.712 hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai kinerja keuangan maka semakin tinggi pula kompensasi yang didapat oleh direksi. Jadi dapat disimpulkan kinerja keuangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi eksekutif, sehingga hipotesis satu diterima.

Dengan diterimanya hipotesis pertama maka dapat disimpulkan dewan komisaris menjadikan kinerja keuangan menjadi salah satu faktor penentu paket kompensasi yang di berikan terhadap direksi. Semakin tingginya kinerja keuangan maka makin baik juga kinerja dari direksi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Mardiyati, Devi, dan Suherman (2013) yang menyatakan bahwa kinerja keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi eksekutif dan sesuai dengan teori agensi yang dimana kinerja keuangan sebagai alat ukur keberhasilan aktivitas perusahaan.

4.4.1.4. Hasil Uji Hipotesis 2

H₂ : Ukuran perusahaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kompensasi eksekutif.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan ukuran perusahaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kompensasi eksekutif. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 yang artinya memiliki pengaruh signifikan. Nilai koefisien regresi sebesar 0.276 yang memiliki arah positif, yang memiliki arti apabila ukuran perusahaan naik sebesar satu satuan maka kompensasi eksekutif naik sebesar 0.276 hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi ukuran perusahaan maka semakin tinggi pula kompensasi yang didapat oleh direksi. Jadi dapat disimpulkan ukuran perusahaan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kompensasi eksekutif, sehingga hipotesis kedua diterima.

Dengan diterimanya hipotesis kedua maka dapat disimpulkan dewan komisaris menjadikan penjualan menjadi salah satu faktor penentu paket kompensasi yang di berikan terhadap direksi. Semakin tingginya penjualan maka makin baik juga kinerja dari direksi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Mardiyati, Devi, dan Suherman (2013) menemukan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi eksekutif dan hal ini sesuai teori agensi yang menyatakan bahwa semakin besar usaha semakin besar tanggung jawab agen untuk mengelola organisasi.

4.4.1.5. Hasil Uji Hipotesis 3

H₃ : Nilai perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi eksekutif.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan nilai perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.283 lebih besar dari 0.05 yang artinya tidak memiliki pengaruh signifikan.. Nilai koefisien regresi sebesar -0.11 yang memiliki arah negatif, yang memiliki arti apabila nilai perusahaan naik sebesar satu satuan maka kompensasi eksekutif turun sebesar 0.11 hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai perusahaan maka semakin rendah kompensasi yang didapat oleh direksi. Jadi dapat disimpulkan nilai perusahaan tidak memiliki pengaruh signifikan dan berpengaruh negatif terhadap kompensasi eksekutif, sehingga hipotesis ketiga ditolak.

Dengan ditolaknyanya hipotesis ketiga maka dapat disimpulkan bahwa nilai perusahaan bukan menjadi faktor direksi untuk menentukan paket kompensasi eksekutif. Hal ini dapat dikarenakan nilai perusahaan banyak juga di pengaruhi oleh faktor eksternal dibandingkan faktor kinerja internal perusahaan. Salah satu faktor eksternal adalah faktor makro ekonomi dan psikologis pasar.

4.4.1.6. Hasil Uji Hipotesis 4

Tabel 4.4.1.6.
Hail Uji Hipotesis 4

Manajemen Perusahaan	N	Mean	Sig
Perusahaan Keluarga	69	22.823043	0.045
Bukan Perusahaan Keluarga	51	23.190622	

Sumber: Data skunder yang diolah, 2018

H₄ : Perusahaan keluarga memberikan kompensasi lebih tinggi dibandingkan bukan perusahaan keluarga.

Dapat dilihat bahwa kompensasi eksekutif perusahaan keluarga dan non keluarga memiliki nilai signifikansi sebesar 0.045. Nilai sig 0.045 < 0.05 yang memiliki arti bahwa perbedaan kompensasi eksekutif perusahaan keluarga dan non keluarga secara signifikan pada level 5%. Dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan kompensasi eksekutif pada perusahaan keluarga dan non keluarga. Dari data diatas dapat disimpulkan juga bahwa perusahaan non keluarga memberikan kompensasi lebih tinggi dari perusahaan keluarga sehingga dapat disimpulkan hipotesis 4 ditolak.

Dengan ditolaknya hipotesis 4 maka dapat diartikan bahwa perusahaan keluarga di sektor manufaktur yang ada di Indonesia tidak memberikan direksinya penghasilan yang lebih tinggi dari perusahaan non keluarga. Hal ini menyatakan bahwa tidak adanya konflik kepentingan dan memperkaya anggota keluarga di dalam perusahaan keluarga di sektor manufaktur.

BAB V

PENUTUP

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data peneliti, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja keuangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi eksekutif.
2. Ukuran perusahaan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kompensasi eksekutif.
3. Nilai perusahaan tidak memiliki pengaruh signifikan dan berpengaruh negatif terhadap kompensasi eksekutif.
4. Perusahaan non keluarga memberikan kompensasi lebih tinggi dari perusahaan keluarga pada sektor manufaktur di Indonesia.

5.2. IMPIKASI

Melalui penelitian ini, investor dan dewan komisaris dapat menjadikan kinerja keuangan dan ukuran sebagai indikator dalam penentuan kompensasi eksekutif. Hal ini dapat berguna untuk meminimalkan pemberian kompensasi yang terlalu besar yang tidak sesuai dengan kinerja manajemen.

5.3. KETERBATASAN

Peneliti mengalami beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian ini, berikut adalah keterbatasan yang dihadapi:

1. Terbatasnya jumlah sampel karena tidak semua perusahaan mempublikasikan laporan tahunan.
2. Tidak menjelaskan besaran kompensasi didalam laporan tahunan dan Banyak perusahaan yang hanya memberikan informasi total jumlah kompensasi direksi dan dewan komisaris tanpa ada keterangan yang jelas besaran kompensasi direksi.

5.4. SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan pada penelitian ini, maka dapat disampaikan saran yaitu peneliti selanjutnya dapat menambahkan jumlah sampel dengan cara menambah periode penelitian dan jumlah sektor yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sartono. (2010). "Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi (4th ed.)". Yogyakarta: BPFPE.
- Andres, Christian. 2008. "Family Ownership, Financing Constraints and Investment Decisions". *Working Paper. University of Bonn*.
- Barontini, R., & Bozzi, S. 2011. "Board Compensation and Ownership Structure: Empirical Evidence for Italian Listed Companies". *The Journal of Management and Governanc*, 15(1): 59-89.
- Brigham, Eugene F. dan Joel F. Houston. 2011. "Dasar-dasar Manajemen Keuangan Edisi 11". Penerjemah Ali Akbar Yulianto. Salemba Empat. Jakarta.
- Cheng, M., Lin, B., & Wei, M. 2015. "Executive Compensation in Family Firms: The Effect of Multiple Family Members". *Journal of Corporate Finance*, 32: 238-257.
- CIPD & High pay center. 2017. "Review of FTSE 100 Executive Pay Packages". www.cipd.co.uk.
- Darmadi, Salim. 2011. "Board Compensation, Corporate Governance, and Firm Performance in Indonesia". Jakarta: Sekolah Tinggi Akutansi Negara.
- Destriani, Nicken. 2011. "Masalah Biaya Keagenan". Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisakti.
- Fahmi, Irham. 2012. "Analisis Laporan Keuangan". Cetakan Ke-2. Bandung: Alfabeta
- Fan, C. W., Tan, J., Guller, E., Garcia, B., & Quek, A. (2011). "Asian Family Businesses Report". Zurich: Credit Suisse.
- 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 Diponogoro.

Govindarajan, Vijay & Robert N Anthony. 2011. "Sistem Pengendalian Manajemen, Edisi 12". Tangerang: Karisma Public Group.

Harmono, 2009. "Manajemen Keuangan Berbasis Balanced Scorecard (Pendekatan Teori, Kasus, dan Riset Bisnis)". Jakarta: Bumi Aksara.

Herry, 2016. "Analisis Laporan Keuangan: Integreted and Comprehensive Edition". Jakarta: PT Grasindo.

Iqbal, Jawad and Salman Shehzad. 2010. "Relationship of Cost of Governance and Firm's Profitability in Pakistan". <http://ssrn.com/abstract=1530726>.

KEPUTUSAN DIREKSI PT BURSA EFEK JAKARTA NOMOR: Kep-305/BEJ/07-2004. ERATURAN NOMOR I-A TENTANG PENCATATAN SAHAM DAN EFEK BERSIFAT EKUITAS SELAIN SAHAM YANG DITERBITKAN OLEH PERUSAHAAN TERCATAT. 2004.

Mardiyati, Umi. Monica shinta D & Suherman. 2013. "Pengaruh Kinerja Perusahaan, Corporate Governance, dan Shareholder Payout terhadap Kompensasi Eksekutif. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)". Vol. 4, No. 2, 2013. 167-183.

Mathis, Robert L dan Jackson John H. 2002. "Human Resourcce Management, Alih Bahasa". Jakarta: Salemba Empat

Meythi. 2005. "Rasio Keuangan yang paling baik Untuk Memprediksi Pertumbuhan Laba Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Jakarta". Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. XI No. 2. September 2005.

Munawir, S. 2012. "Analisis Informasi Keuangan". Yogyakarta: Liberty.

Otten, Jorden. (2008). "Theories on executive pay A literature overview and critical assessment". Rotterdam School of Management, Erasmus university. www.ssm.com/abstract=1088272.

PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN NOMOR 34/POJK.04/2014 TENTANG KOMITE NOMINASI DAN REMUNERASI EMITEN ATAU PERUSAHAAN PUBLIK. 2014.

- Price Water House Coopers. 2014. "Survey Bisnis Keluarga 2014 di Indonesia. Diakses melalui: www.pwc.com/id.
- Salvatore, D. 2005. "Ekonomi Manajerial dalam Perekonomian Global". Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2011). "Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)". Bandung: PT RefikaAditam.
- Sigler, KJ. 2011. "CEO Compensation and Company Performance". *Business and Economics Journals* Vol. 2011 BEJ-31.
- Simamora, Henry, 1999, "Manajemen SumberDaya Manusia, Edisi kedua, Cetakan kedua". Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudana, I. 2011. "Manajemen Keuangan Perusahaan Teori dan Praktek". Jakarta: Erlangga.
- Sudarmaji, Ardi & Lana Sularto. 2007. "Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Laverage, dan Tipe Kepemilikan Perusahaan Terhadap Luas Voluntary Disclosure Laporan Keuangan Tahunan". *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, sastra, Arsitek & sipil)*. Vol.2.
- Sumargo, dewi. K. 2013. "Manajemen Keluarga, Kompensasi Dewan Direksi & Komisaris Dan Kinerja Perusahaan". Malang: Universitas Brawijaya.
- Supomo, B dan Nur Indriantoro, 1999. "Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen, Edisi Pertama". Yogyakarta: BPFE.
- 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.
- Sutriyanto, Eko. 2018. "Gaji Direktur Utama Tour Gaji Hannien Rp 75 Juta per Bulan". www.tribunnews.com.

- Van Horne, James C dan John M. Wachowicz, Jr. 2005. “Prinsip-prinsip Manajemen Keuangan”. Buku Satu. Edisi Kedua Belas. Alih Bahasa oleh Dewi Fitriasari dan Deny Arnos Kwary. Jakarta: Salemba Empat.
- Vidyamoko, D. Bunasor S. Hermanto S. & M Said D. 2009. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Eksekutif Dan Hubungannya Dengan Kinerja Perusahaan: Kasus BUMN Perkebunan”. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, Vol. 6. No,2. 74-90.
- Villalonga, Belen & Raphael Amit. “How do family ownership, control and management affect firm value”. *Journal of Financial Economics* 80 (2006) 385–417.
- Ward, Jhon. 2004. “Perpetuating the Family Business 50 Lessons Learned from Long-Lasting, Successful Families in Business”. Palgrave Macmillan: New York.
- Widyamumti, Yunmas. 2010. “Analisis Pengaruh Kompensasi Manajemen Eksekutif Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Kebijakan Dividen Sebagai Variabel Intervening”. Universitas Negeri Sebelas Maret: Surakarta.
- UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 40 TAHUN 2007
TENTANG PERSEROAN TERBATAS. 2007.

LAMPIRAN 1:

HASIL DATA MENTAH

PENELITIAN

Variabel Kinerja Keuangan Perusahaan :

$$\text{Return on Equity}_{(t-1)} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Modal}}$$

No	Kode_Saham	Tahun	%	ROE
1	BRAM	2014	9,24	0,0924
2	BRAM	2015	5,69	0,0569
3	BRAM	2016	9,74	0,0974
4	IMAS	2014	-2,21	-0,0221
5	IMAS	2015	-0,34	-0,0034
6	IMAS	2016	-4,66	-0,0466
7	INDS	2014	7	0,0700
8	INDS	2015	0,1	0,0010
9	INDS	2016	2,4	0,0240
10	SMSM	2014	57	0,5700
11	SMSM	2015	32	0,3200
12	SMSM	2016	32	0,3200
13	ESTI	2014	-27,2	-0,2720
14	ESTI	2015	-80,5	-0,8050
15	ESTI	2016	19,4	0,1940
16	HDTX	2014	-17,1	-0,1710
17	HDTX	2015	-0,3	-0,0030
18	HDTX	2016	-0,3	-0,0030
19	INDR	2014	-0,1	-0,0010
20	INDR	2015	3,5	0,0350
21	INDR	2016	0,5	0,0050
22	RICY	2014	20	0,2000
23	RICY	2015	3	0,0300
24	RICY	2016	3	0,0300
25	SRIL	2014	22	0,2200
26	SRIL	2015	20	0,2000
27	SRIL	2016	18	0,1800
28	TRIS	2014	11,3	0,1130
29	TRIS	2015	12,4	0,1240
30	TRIS	2016	6,3	0,0630
31	VOKS	2014	-17,8	-0,1780
32	VOKS	2015	0,05	0,0005
33	VOKS	2016	23,93	0,2393
34	SMGR	2014	23,2	0,2320

No	Kode_Saham	Tahun	%	ROE
35	SMGR	2015	17,11	0,1711
36	SMGR	2016	15,57	0,1557
37	WTON	2014	21,87	0,2187
38	WTON	2015	14,62	0,1462
39	WTON	2016	14,62	0,1462
40	TOTO	2014	26,28	0,2628
41	TOTO	2015	19,12	0,1912
42	TOTO	2016	11,06	0,1106
43	ALMI	2014	0,6	0,0060
44	ALMI	2015	-9,5	-0,0950
45	ALMI	2016	-24,8	-0,2480
46	BAJA	2014	7,48	0,0748
47	BAJA	2015	-5,8	-0,0580
48	BAJA	2016	17,7	0,1770
49	ISSP	2014	10,5	0,1050
50	ISSP	2015	6,2	0,0620
51	ISSP	2016	3,9	0,0390
52	KRAS	2014	-17,4	-0,1740
53	KRAS	2015	-10,27	-0,1027
54	KRAS	2016	0,24	0,0024
55	NIKL	2014	-21,64	-0,2164
56	NIKL	2015	8,93	0,0893
57	NIKL	2016	6,34	0,0634
58	DPNS	2014	6,16	0,0616
59	DPNS	2015	4,09	0,0409
60	DPNS	2016	3,8	0,0380
61	UNIC	2014	1,81	0,0181
62	UNIC	2015	-0,61	-0,0061
63	UNIC	2016	13,1	0,1310
64	APLI	2014	4,32	0,0432
65	APLI	2015	0,84	0,0084
66	APLI	2016	9,39	0,0939
67	IGAR	2014	12,68	0,1268
68	IGAR	2015	10,06	0,1006
69	IGAR	2016	13,13	0,1313
70	MAIN	2014	-7,85	-0,0785
71	MAIN	2015	-0,05	-0,0005
72	MAIN	2016	0,12	0,0012
73	SIPD	2014	0,38	0,0038
74	SIPD	2015	-48,47	-0,4847

No	Kode_Saham	Tahun	%	ROE
75	SIPD	2016	0,75	0,0075
76	INKP	2014	5,3	0,0530
77	INKP	2015	8,5	0,0850
78	INKP	2016	7,2	0,0720
79	KBRI	2014	-2,42	-0,0242
80	KBRI	2015	-29,88	-0,2988
81	KBRI	2016	-24,52	-0,2452
82	KDSI	2014	12,28	0,1228
83	KDSI	2015	3,03	0,0303
84	KDSI	2016	11,23	0,1123
85	TKIM	2014	2,2	0,0220
86	TKIM	2015	0,2	0,0020
87	TKIM	2016	0,8	0,0080
88	DLTA	2014	37,54	0,3754
89	DLTA	2015	22,5	0,2250
90	DLTA	2016	25,16	0,2516
91	SKBM	2014	27,91	0,2791
92	SKBM	2015	11,73	0,1173
93	SKBM	2016	5,74	0,0574
94	HMSP	2014	75,4	0,7540
95	HMSP	2015	32,4	0,3240
96	HMSP	2016	37,3	0,3730
97	WIIM	2014	13,3	0,1330
98	WIIM	2015	14,6	0,1460
99	WIIM	2016	11	0,1100
100	DVLA	2014	8,6	0,0860
101	DVLA	2015	11,1	0,1110
102	DVLA	2016	14,1	0,1410
103	INAF	2014	1,32	0,0132
104	INAF	2015	2,39	0,0239
105	INAF	2016	-3,02	-0,0302
106	MERK	2014	33,47	0,3347
107	MERK	2015	30,1	0,3010
108	MERK	2016	26,4	0,2640
109	SIDO	2014	15,87	0,1587
110	SIDO	2015	16,85	0,1685
111	SIDO	2016	17,1	0,1710
112	TCID	2014	14	0,1400
113	TCID	2015	31,8	0,3180
114	TCID	2016	9,1	0,0910

No	Kode_Saham	Tahun	%	ROE
115	UNVR	2014	127,9	1,2790
116	UNVR	2015	121,2	1,2120
117	UNVR	2016	135,8	1,3580
118	CINT	2014	8,87	0,0887
119	CINT	2015	9,36	0,0936
120	CINT	2016	6,3	0,0630

Variabel Ukuran Perusahaan :Ln = Total Penjualan_(t-1)

No	Kode_Saham	Tahun	Ukuran_Perusahaan	Ln_UP
1	BRAM	2014	2.596.877.934.000	28,5853
2	BRAM	2015	3.318.713.458.000	28,8306
3	BRAM	2016	3.310.009.270.000	28,8280
4	IMAS	2014	19.458.000.000.000	30,5993
5	IMAS	2015	18.099.979.783.215	30,5269
6	IMAS	2016	15.049.532.331.662	30,3424
7	INDS	2014	1.866.977.260.105	28,2553
	INDS	2015	1.659.505.639.261	28,1375
9	INDS	2016	1.637.036.790.119	28,1239
10	SMSM	2014	2.632.860.000.000	28,5991
11	SMSM	2015	2.802.924.000.000	28,6617
12	SMSM	2016	2.879.876.000.000	28,6888
13	ESTI	2014	590.281.930.000	27,1039
14	ESTI	2015	482.129.044.240	26,9015
15	ESTI	2016	480.864.535.600	26,8989
16	HDTX	2014	1.175.464.000.000	27,7927
17	HDTX	2015	1.401.541.000.000	27,9686
18	HDTX	2016	1.647.107.000.000	28,1300

No	Kode_Saham	Tahun	Ukuran_Perusahaan	Ln_UP
19	INDR	2014	9.626.540.000.000	29,8955
20	INDR	2015	10.677.799.304.930	29,9992
21	INDR	2016	10.649.794.002.950	29,9966
22	RICY	2014	1.185.444.000.000	27,8011
23	RICY	2015	1.111.051.000.000	27,7363
24	RICY	2016	1.221.519.000.000	27,8311
25	SRIL	2014	7.364.790.678.000	29,6277
26	SRIL	2015	10.422.836.246.990	29,9750
27	SRIL	2016	10.395.499.651.850	29,9724
28	TRIS	2014	746.828.922.732	27,3391
29	TRIS	2015	859.743.000.000	27,4799
30	TRIS	2016	901.909.000.000	27,5278
31	VOKS	2014	2.003.533.000.000	28,3259
32	VOKS	2015	1.597.736.000.000	28,0996
33	VOKS	2016	2.022.350.280.000	28,3353
34	SMGR	2014	26.987.035.000.000	30,9264
35	SMGR	2015	26.948.004.000.000	30,9249
36	SMGR	2016	26.134.306.000.000	30,8943
37	WTON	2014	3.277.195.000.000	28,8180
38	WTON	2015	2.652.622.000.000	28,6066
39	WTON	2016	3.481.732.000.000	28,8786
40	TOTO	2014	2.053.630.000.000	28,3506

No	Kode_Saham	Tahun	Ukuran_Perusahaan	Ln_UP
41	TOTO	2015	2.278.674.000.000	28,4546
42	TOTO	2016	2.069.081.000.000	28,3581
43	ALMI	2014	3.336.088.000.000	28,8358
44	ALMI	2015	3.333.330.000.000	28,8350
45	ALMI	2016	2.461.800.000.000	28,5319
46	BAJA	2014	1.229.844.640.000	27,8379
47	BAJA	2015	1.251.193.630.000	27,8551
48	BAJA	2016	978.840.640.000	27,6096
49	ISSP	2014	3.534.018.000.000	28,8935
50	ISSP	2015	3.583.541.000.000	28,9074
51	ISSP	2016	3.259.200.000.000	28,8125
52	KRAS	2014	23.364.300.190.000	30,7822
53	KRAS	2015	19.889.248.520.000	30,6212
54	KRAS	2016	19.837.083.800.000	30,6186
55	NIKL	2014	2.036.775.832.000	28,3424
56	NIKL	2015	2.083.510.718.000	28,3651
57	NIKL	2016	2.078.046.170.000	28,3624
58	DPNS	2014	132.775.925.237	25,6119
59	DPNS	2015	118.475.319.120	25,4980
60	DPNS	2016	115.940.711.050	25,4763
61	UNIC	2014	5.001.987.690.000	29,2409
62	UNIC	2015	4.399.855.574.000	29,1126

No	Kode_Saham	Tahun	Ukuran_Perusahaan	Ln_UP
63	UNIC	2016	4.388.315.810.000	29,1100
64	APLI	2014	294.081.000.000	26,4071
65	APLI	2015	260.667.000.000	26,2865
66	APLI	2016	347.206.000.000	26,5732
67	IGAR	2014	737.863.000.000	27,3270
68	IGAR	2015	677.332.000.000	27,2414
69	IGAR	2016	792.795.000.000	27,3988
70	MAIN	2014	4.502.078.000.000	29,1356
71	MAIN	2015	4.775.015.000.000	29,1944
72	MAIN	2016	5.237.701.000.000	29,2869
73	SIPD	2014	2.505.580.000.000	28,5495
74	SIPD	2015	2.113.150.000.000	28,3792
75	SIPD	2016	2.427.200.000.000	28,5178
76	INKP	2014	32.942.770.000.000	31,1258
77	INKP	2015	42.933.555.400.000	31,3907
78	INKP	2016	42.820.951.000.000	31,3880
79	KBRI	2014	34.720.000.000	24,2706
80	KBRI	2015	241.207.000.000	26,2089
81	KBRI	2016	161.367.000.000	25,8069
82	KDSI	2014	1.626.233.000.000	28,1173
83	KDSI	2015	1.713.946.000.000	28,1698
84	KDSI	2016	1.995.337.000.000	28,3218

No	Kode_Saham	Tahun	Ukuran_Perusahaan	Ln_UP
85	TKIM	2014	14.927.388.000.000	30,3342
86	TKIM	2015	13.886.594.200.000	30,2619
87	TKIM	2016	13.850.173.000.000	30,2593
88	DLTA	2014	2.111.639.000.000	28,3785
89	DLTA	2015	699.507.000.000	27,2736
90	DLTA	2016	774.968.000.000	27,3761
91	SKBM	2014	1.480.000.000.000	28,0231
92	SKBM	2015	1.362.250.000.000	27,9402
93	SKBM	2016	1.501.120.000.000	28,0372
94	HMSP	2014	80.690.000.000.000	32,0216
95	HMSP	2015	89.069.000.000.000	32,1204
96	HMSP	2016	95.467.000.000.000	32,1898
97	WIIM	2014	1.661.533.000.000	28,1388
98	WIIM	2015	1.839.420.000.000	28,2405
99	WIIM	2016	1.685.796.000.000	28,1533
100	DVLA	2014	1.103.821.775.000	27,7298
101	DVLA	2015	1.306.098.136.000	27,8981
102	DVLA	2016	1.451.356.680.000	28,0035
103	INAF	2014	1.381.436.000.000	27,9541
104	INAF	2015	1.621.899.000.000	28,1146
105	INAF	2016	1.674.703.000.000	28,1467
106	MERK	2014	1.179.182.000.000	27,7958

No	Kode_Saham	Tahun	Ukuran_Perusahaan	Ln_UP
107	MERK	2015	983.446.000.000	27,6143
108	MERK	2016	1.034.807.000.000	27,6652
109	SIDO	2014	2.197.907.000.000	28,4185
110	SIDO	2015	2.218.536.000.000	28,4279
111	SIDO	2016	2.561.806.000.000	28,5717
112	TCID	2014	2.308.204.000.000	28,4675
113	TCID	2015	2.314.890.000.000	28,4704
114	TCID	2016	2.526.776.000.000	28,5580
115	UNVR	2014	34.511.000.000.000	31,1723
116	UNVR	2015	36.484.000.000.000	31,2279
117	UNVR	2016	40.054.000.000.000	31,3212
118	CINT	2014	286.466.806.840	26,3809
119	CINT	2015	315.230.000.000	26,4766
120	CINT	2016	327.426.000.000	26,5145

Variabel Nilai Perusahaan :

$$\text{Price to Book Value}_{(t-1)} = \frac{\text{Harga Pasar saham}}{\text{Nilai Buku saham}}$$

No	Kode_Saham	Tahun	Nilai_Perusahaan
1	BRAM	2014	1,0128
2	BRAM	2015	0,7100
3	BRAM	2016	1,0100
4	IMAS	2014	1,6439
5	IMAS	2015	0,9800
6	IMAS	2016	0,5400
7	INDS	2014	0,5509
8	INDS	2015	0,1200
9	INDS	2016	0,2600
10	SMSM	2014	6,0608
11	SMSM	2015	4,7600
12	SMSM	2016	3,5700
13	ESTI	2014	1,3233
14	ESTI	2015	1,8000
15	ESTI	2016	0,9500
16	HDTX	2014	2,3221
17	HDTX	2015	2,2800
18	HDTX	2016	1,7700
19	INDR	2014	0,1266
20	INDR	2015	0,1300

No	Kode_Saham	Tahun	Nilai_Perusahaan
21	INDR	2016	0,1400
22	RICY	2014	0,2878
23	RICY	2015	0,2600
24	RICY	2016	0,2400
25	SRIL	2014	1,0410
26	SRIL	2015	1,1900
27	SRIL	2016	0,7100
28	TRIS	2014	1,2131
29	TRIS	2015	0,9300
30	TRIS	2016	1,0100
31	VOKS	2014	0,2640
32	VOKS	2015	0,3200
33	VOKS	2016	0,3600
34	SMGR	2014	3,8429
35	SMGR	2015	2,4600
36	SMGR	2016	1,7800
37	WTON	2014	3,2955
38	WTON	2015	2,0800
39	WTON	2016	1,8900
40	TOTO	2014	0,3414
41	TOTO	2015	0,4800
42	TOTO	2016	3,3900

No	Kode_Saham	Tahun	Nilai_Perusahaan
43	ALMI	2014	0,2556
44	ALMI	2015	0,2200
45	ALMI	2016	0,2800
46	BAJA	2014	2,7240
47	BAJA	2015	0,9400
48	BAJA	2016	3,0200
49	ISSP	2014	0,8878
50	ISSP	2015	0,5300
51	ISSP	2016	0,5700
52	KRAS	2014	0,6495
53	KRAS	2015	0,1700
54	KRAS	2016	0,5900
55	NIKL	2014	0,7867
56	NIKL	2015	0,2200
57	NIKL	2016	9,9600
58	DPNS	2014	0,4952
59	DPNS	2015	0,5300
60	DPNS	2016	0,5000
61	UNIC	2014	0,3411
62	UNIC	2015	0,2600
63	UNIC	2016	0,4200
64	APLI	2014	0,5410

No	Kode_Saham	Tahun	Nilai_Perusahaan
65	APLI	2015	0,4400
66	APLI	2016	0,6300
67	IGAR	2014	1,2225
68	IGAR	2015	0,7000
69	IGAR	2016	1,3500
70	MAIN	2014	3,4047
71	MAIN	2015	2,2300
72	MAIN	2016	1,6700
73	SIPD	2014	0,5293
74	SIPD	2015	1,5500
75	SIPD	2016	0,8000
76	INKP	2014	0,2006
77	INKP	2015	0,1200
78	INKP	2016	0,1200
79	KBRI	2014	0,6416
80	KBRI	2015	0,8300
81	KBRI	2016	1,0400
82	KDSI	2014	0,4028
83	KDSI	2015	0,2000
84	KDSI	2016	0,3400
85	TKIM	2014	0,1985
86	TKIM	2015	0,1100

No	Kode_Saham	Tahun	Nilai_Perusahaan
87	TKIM	2016	0,1700
88	DLTA	2014	0,1643
89	DLTA	2015	4,9000
90	DLTA	2016	3,9500
91	SKBM	2014	2,9591
92	SKBM	2015	2,5700
93	SKBM	2016	1,6300
94	HMSP	2014	0,8319
95	HMSP	2015	0,5500
96	HMSP	2016	13,0400
97	WIIM	2014	1,5630
98	WIIM	2015	0,9600
99	WIIM	2016	0,9300
100	DVLA	2014	1,8845
101	DVLA	2015	1,5000
102	DVLA	2016	1,8400
103	INAF	2014	1,8457
104	INAF	2015	0,8800
105	INAF	2016	25,1900
106	MERK	2014	0,3293
107	MERK	2015	0,8300
108	MERK	2016	7,0700

No	Kode_Saham	Tahun	Nilai_Perusahaan
109	SIDO	2014	3,4855
110	SIDO	2015	3,1800
111	SIDO	2016	2,8300
112	TCID	2014	2,8141
113	TCID	2015	1,9300
114	TCID	2016	1,4100
115	UNVR	2014	52,2784
116	UNVR	2015	58,4800
117	UNVR	2016	62,9300
118	CINT	2014	1,2322
119	CINT	2015	1,1000
120	CINT	2016	0,9700

Variabel Manajemen Perusahaan

Variabel Dummy :

1. Perusahaan Keluarga

0. Bukan Perusahaan Keluarga

No	Kode_Saham	Tahun	Perusahaan_Keluarga
1	BRAM	2015	0
2	BRAM	2016	0
3	BRAM	2017	0
4	IMAS	2015	0
5	IMAS	2016	0
6	IMAS	2017	0
7	INDS	2015	1
8	INDS	2016	1
9	INDS	2017	1
10	SMSM	2015	1
11	SMSM	2016	1
12	SMSM	2017	1
13	ESTI	2015	1
14	ESTI	2016	1
15	ESTI	2017	1
16	HDTX	2015	0
17	HDTX	2016	0
18	HDTX	2017	0
19	INDR	2015	1
20	INDR	2016	1
21	INDR	2017	1
22	RICY	2015	1
23	RICY	2016	1
24	RICY	2017	1
25	SRIL	2015	1
26	SRIL	2016	1
27	SRIL	2017	1
28	TRIS	2015	1
29	TRIS	2016	1
30	TRIS	2017	1
31	VOKS	2015	0
32	VOKS	2016	0
33	VOKS	2017	0

No	Kode_Saham	Tahun	Perusahaan_Keluarga
34	SMGR	2015	0
35	SMGR	2016	0
36	SMGR	2017	0
37	WTON	2015	0
38	WTON	2016	0
39	WTON	2017	0
40	TOTO	2015	1
41	TOTO	2016	1
42	TOTO	2017	1
43	ALMI	2015	1
44	ALMI	2016	1
45	ALMI	2017	1
46	BAJA	2015	1
47	BAJA	2016	1
48	BAJA	2017	1
49	ISSP	2015	1
50	ISSP	2016	1
51	ISSP	2017	1
52	KRAS	2015	0
53	KRAS	2016	0
54	KRAS	2017	0
55	NIKL	2015	0
56	NIKL	2016	0
57	NIKL	2017	0
58	DPNS	2015	0
59	DPNS	2016	0
60	DPNS	2017	0
61	UNIC	2015	1
62	UNIC	2016	1
63	UNIC	2017	1
64	APLI	2015	1
65	APLI	2016	1
66	APLI	2017	1
67	IGAR	2015	0
68	IGAR	2016	0
69	IGAR	2017	0
70	MAIN	2015	1
71	MAIN	2016	1
72	MAIN	2017	1
73	SIPD	2015	1

No	Kode_Saham	Tahun	Perusahaan_Keluarga
74	SIPD	2016	1
75	SIPD	2017	1
76	INKP	2015	1
77	INKP	2016	1
78	INKP	2017	1
79	KBRI	2015	0
80	KBRI	2016	0
81	KBRI	2017	0
82	KDSI	2015	1
83	KDSI	2016	1
84	KDSI	2017	1
85	TKIM	2015	1
86	TKIM	2016	1
87	TKIM	2017	1
88	DLTA	2015	0
89	DLTA	2016	0
90	DLTA	2017	0
91	SKBM	2015	1
92	SKBM	2016	1
93	SKBM	2017	1
94	HMSP	2015	0
95	HMSP	2016	0
96	HMSP	2017	0
97	WIIM	2015	1
98	WIIM	2016	1
99	WIIM	2017	1
100	DVLA	2015	0
101	DVLA	2016	0
102	DVLA	2017	0
103	INAF	2015	0
104	INAF	2016	0
105	INAF	2017	0
106	MERK	2015	0
107	MERK	2016	0
108	MERK	2017	0
109	SIDO	2015	1
110	SIDO	2016	1
111	SIDO	2017	1
112	TCID	2015	1
113	TCID	2016	1

No	Kode_Saham	Tahun	Perusahaan_Keluarga
114	TCID	2017	1
115	UNVR	2015	0
116	UNVR	2016	0
117	UNVR	2017	0
118	CINT	2015	1
119	CINT	2016	1
120	CINT	2017	1

Variabel Kompensasi Eksekutif

Kompensasi Eksekutif = total penghasilan Direksi dalam satu periode_(t0)

(gaji + honorarium + insentif + tunjangan + bonus)

Ln = Kompensasi Eksekutif

No	Kode_Saham	Tahun	Kompensasi_Eksekutif	Ln_KE
1	BRAM	2015	12.000.000.000	23,2082
2	BRAM	2016	12.000.000.000	23,2082
3	BRAM	2017	15.000.000.000	23,4313
4	IMAS	2015	10.500.000.000	23,0746
5	IMAS	2016	11.640.000.000	23,1777
6	IMAS	2017	13.860.000.000	23,3523
7	INDS	2015	8.472.000.000	22,8600
8	INDS	2016	9.668.000.000	22,9921
9	INDS	2017	10.926.000.000	23,1144
10	SMSM	2015	24.900.000.000	23,9381
11	SMSM	2016	19.494.000.000	23,6934
12	SMSM	2017	20.840.000.000	23,7601
13	ESTI	2015	2.832.350.000	21,7644
14	ESTI	2016	2.592.000.000	21,6757
15	ESTI	2017	3.500.000.000	21,9760
16	HDTX	2015	1.983.530.000	21,4081
17	HDTX	2016	2.777.500.000	21,7448
18	HDTX	2017	2.788.000.000	21,7486

No	Kode_Saham	Tahun	Kompensasi_Eksekutif	Ln_KE
19	INDR	2015	3.211.884.000	21,8901
20	INDR	2016	4.764.120.000	22,2844
21	INDR	2017	5.985.120.000	22,5125
22	RICY	2015	1.533.247.700	21,1507
23	RICY	2016	1.524.119.967	21,1447
24	RICY	2017	1.524.119.967	21,1447
25	SRIL	2015	4.290.000.000	22,1796
26	SRIL	2016	15.000.000.000	23,4313
27	SRIL	2017	36.080.000.000	24,3090
28	TRIS	2015	7.468.289.227	22,7339
29	TRIS	2016	8.597.434.728	22,8747
30	TRIS	2017	9.019.094.892	22,9226
31	VOKS	2015	4.906.682.000	22,3139
32	VOKS	2016	13.458.001.423	23,3228
33	VOKS	2017	13.235.760.407	23,3062
34	SMGR	2015	50.646.645.447	24,6481
35	SMGR	2016	38.486.005.395	24,3736
36	SMGR	2017	68.312.945.238	24,9474
37	WTON	2015	9.812.000.000	23,0069
38	WTON	2016	10.076.000.000	23,0334
39	WTON	2017	10.694.250.000	23,0930
40	TOTO	2015	22.558.079.167	23,8394

No	Kode_Saham	Tahun	Kompensasi_Eksekutif	Ln_KE
41	TOTO	2016	25.206.308.695	23,9504
42	TOTO	2017	23.961.701.782	23,8997
43	ALMI	2015	10.245.000.000	23,0501
44	ALMI	2016	9.622.000.000	22,9873
45	ALMI	2017	8.747.000.000	22,8920
46	BAJA	2015	3.271.644.950	21,9086
47	BAJA	2016	3.449.602.710	21,9615
48	BAJA	2017	3.953.591.412	22,0979
49	ISSP	2015	3.118.524.000	21,8606
50	ISSP	2016	3.267.264.000	21,9072
51	ISSP	2017	3.379.704.000	21,9411
52	KRAS	2015	12.454.031.500	23,2453
53	KRAS	2016	11.420.116.000	23,1586
54	KRAS	2017	16.324.598.000	23,5159
55	NIKL	2015	3.708.314.025	22,0338
56	NIKL	2016	3.542.698.492	21,9882
57	NIKL	2017	3.233.962.590	21,8970
58	DPNS	2015	13.611.949.365	23,3342
59	DPNS	2016	10.344.950.022	23,0598
60	DPNS	2017	9.611.667.486	22,9862
61	UNIC	2015	19.100.000.000	23,6730
62	UNIC	2016	15.000.000.000	23,4313

No	Kode_Saham	Tahun	Kompensasi_Eksekutif	Ln_KE
63	UNIC	2017	17.200.000.000	23,5682
64	APLI	2015	2.452.885.157	21,6205
65	APLI	2016	2.389.245.080	21,5942
65	APLI	2016	2.389.245.080	21,5942
66	APLI	2017	6.161.888.235	22,5416
67	IGAR	2015	2.142.000.000	21,4850
68	IGAR	2016	4.270.000.000	22,1749
69	IGAR	2017	3.160.000.000	21,8738
70	MAIN	2015	23.900.000.000	23,8971
71	MAIN	2016	63.100.000.000	24,8680
72	MAIN	2017	26.800.000.000	24,0117
73	SIPD	2015	13.346.815.000	23,3145
74	SIPD	2016	10.473.585.507	23,0721
75	SIPD	2017	9.275.000.000	22,9506
76	INKP	2015	5.627.660.000	22,4510
77	INKP	2016	5.612.900.000	22,4483
78	INKP	2017	5.526.800.000	22,4329
79	KBRI	2015	2.699.779.034	21,7164
80	KBRI	2016	2.699.779.034	21,7164
81	KBRI	2017	2.166.000.000	21,4961
82	KDSI	2015	6.600.000.000	22,6103
83	KDSI	2016	6.500.000.000	22,5951

No	Kode_Saham	Tahun	Kompensasi_Eksekutif	Ln_KE
84	KDSI	2017	9.200.000.000	22,9425
85	TKIM	2015	11.392.580.000	23,1562
86	TKIM	2016	11.362.700.000	23,1536
87	TKIM	2017	11.188.400.000	23,1381
88	DLTA	2015	10.922.000.000	23,1140
89	DLTA	2016	12.962.000.000	23,2853
90	DLTA	2017	14.608.000.000	23,4048
91	SKBM	2015	3.541.605.807	21,9878
92	SKBM	2016	4.323.178.646	22,1873
93	SKBM	2017	5.769.436.471	22,4758
94	HMSP	2015	110.300.000.000	25,4265
95	HMSP	2016	118.300.000.000	25,4965
96	HMSP	2017	93.200.000.000	25,2580
97	WIIM	2015	7.750.000.000	22,7710
98	WIIM	2016	8.240.000.000	22,8323
99	WIIM	2017	7.300.000.000	22,7111
100	DVLA	2015	34.000.000.000	24,2496
101	DVLA	2016	38.000.000.000	24,3609
102	DVLA	2017	38.000.000.000	24,3609
103	INAF	2015	3.503.280.000	21,9770
104	INAF	2016	3.833.680.000	22,0671
105	INAF	2017	5.131.083.723	22,3586

No	Kode_Saham	Tahun	Kompensasi_Eksekutif	Ln_KE
106	MERK	2015	16.200.000.000	23,5083
107	MERK	2016	15.000.000.000	23,4313
108	MERK	2017	18.000.000.000	23,6136
109	SIDO	2015	23.222.000.000	23,8684
110	SIDO	2016	19.485.360.000	23,6929
111	SIDO	2017	18.717.570.380	23,6527
112	TCID	2015	27.000.000.000	24,0191
113	TCID	2016	27.900.000.000	24,0519
114	TCID	2017	32.000.000.000	24,1890
115	UNVR	2015	58.700.000.000	24,7957
116	UNVR	2016	62.000.000.000	24,8504
117	UNVR	2017	78.200.000.000	25,0825
118	CINT	2015	3.000.000.000	21,8219
119	CINT	2016	4.400.000.000	22,2049
120	CINT	2017	4.400.000.000	22,2049

LAMPIRAN 2:

STATISTIK

DESKRIPTIF

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja_Keuangan	120	-.8050	1.3580	.106228	.2599956
Ukuran_Perusahaan	120	34720000000	95467000000000	8018030326924.18	16082143929133.111
Nilai_Perusahaan	120	.1100	62.9300	3.094125	9.2828820
Manajemen_Keluarga	120	0	1	.58	.496
Kompensasi_Eksekutif	120	1524119967	118300000000	16139075172.17	20655163723.959
Valid N (listwise)	120				

LAMPIRAN 3:

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.74982942
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.056
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.592	1.443		10.111	.000		
Kinerja_Keuangan	1.704	.398	.446	4.278	.000	.456	2.195
Ukuran_Perusahaan	.278	.050	.416	5.524	.000	.874	1.144
Nilai_Perusahaan	-.014	.011	-.132	-1.284	.202	.465	2.150
Manajemen_Keluarga	.227	.145	.114	1.569	.119	.944	1.059

a. Dependent Variable: Kompensasi_Eksektif

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.105	.849		.124	.902
Kinerja_Keuangan	-.074	.234	-.043	-.317	.752
Ukuran_Perusahaan	.022	.030	.073	.743	.459
Nilai_Perusahaan	-.006	.006	-.119	-.883	.379
Manajemen_Keluarga	-.076	.085	-.084	-.887	.377

a. Dependent Variable: RES_2

LAMPIRAN 4:

HASIL UJI HIPOTESIS

Hasil Uji Hipotesis 1,2, dan 3

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.419	.404	.7675518

a. Predictors: (Constant), Nilai_Perusahaan, Ukuran_Perusahaan, Kinerja_Keuangan

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.942	1.435		10.415	.000
	Kinerja_Keuangan	1.712	.401	.448	4.271	.000
	Ukuran_Perusahaan	.276	.051	.414	5.465	.000
	Nilai_Perusahaan	-.011	.011	-.107	-1.040	.300

a. Dependent Variable: Kompensasi_Eksekutif

Hasil Uji Hipotesis 4

Uji Beda Dua Rata-Rata

Group Statistics

	Manajemen Perusahaan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kompensasi	Perusahaan Keluarga	69	22.823043	.8575240	.1032338
Eksekutif	Bukan Perusahaan Keluarga	51	23.190622	1.1282710	.1579895

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Kompensasi Eksekutif	Equal variances assumed	2.126	.147	-2.028	118	.045	-.3675781	.1812305	-.7264638	-.0086924
	Equal variances not assumed			-1.948	89.777	.055	-.3675781	.1887271	-.7425300	.0073739