

**PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*
DAN *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY*
TERHADAP KOMPENSASI DEWAN DENGAN KINERJA
PERUSAHAAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**



oleh:

Nama : Wika Fitriani

Nim : 08.312.089

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2012**

**PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*
DAN *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY*
TERHADAP KOMPENSASI DEWAN DENGAN KINERJA
PERUSAHAAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

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 : Wika Fitriani

Nim : 08.312.089

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2012

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 di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, Feb 2012

Penulis,

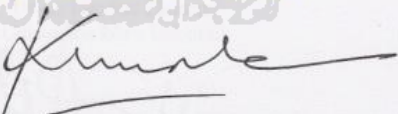
Wika Fitriani



**PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*
DAN *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY*
TERHADAP KOMPENSASI DEWAN DENGAN KINERJA
PERUSAHAAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

*Skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh
Tertentu dan memenuhi syarat dengan Jurusan Ilmu Hukum Universitas Islam
Kendari*




Dr. Kumala Hadi, M.Si., Ak. CPA

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**Pengaruh Good Corporate Governance dan Corporate Social Responsibility
Terhadap Kompensasi Dewan Dengan Kinerja Perusahaan Sebagai
Variabel Intervening**

**Disusun Oleh: WIKA FITRIANI
Nomor Mahasiswa: 08312089**

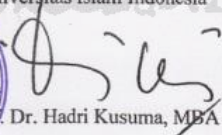
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 15 Februari 2012

Penguji/Pemb. Skripsi : Dr. Kumala Hadi, M.Si, Ak, CPA
Penguji I : Dra. Prapti Antarwiyati, M.Si, Ak



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia




Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Good Corporate Governance dan Corporate Social Responsibility terhadap Kompensasi Dewan dengan Kinerja Perusahaan sebagai Variabel Intervening” yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan tidak langsung antara GCG dan CSR terhadap kompensasi dewan melalui kinerja perusahaan. Penelitian ini mengambil sampel seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI (Bursa Efek Indonesia) dengan menggunakan *purposive sampling* untuk tahun pengamatan 2007-2010, serta memberikan pengungkapan mengenai jumlah kompensasi dewan komisaris maupun direksi, kepemilikan institusional, kepemilikan manajerial, ukuran dewan, proporsi komisaris independen, laporan tanggung jawab sosial perusahaan dalam laporan tahunan perusahaan yang bersangkutan. Berdasarkan kriteria sampel terdapat 97 sampel penelitian.

Dengan menggunakan analisis *Structural Equation Model* (SEM) dengan bantuan software smartPLS dalam menganalisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa GCG dan CSR berpengaruh positif terhadap kompensasi dewan melalui kinerja perusahaan. Kemudian untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen ke variabel dependen melalui variabel intervening dilakukan dengan perhitungan Sobel. Hasil uji Sobel membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung GCG dan CSR terhadap kompensasi dewan melalui kinerja perusahaan adalah signifikan.

Keywords : *Good Corporate Governance, Corporate Social Responsibility, board compensation, firm performance.*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Skripsi ini merupakan salah satu syarat akademik dalam menyelesaikan program Sarjana S-1 di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Hadri Kusuma, Prof., Dr., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr. Kumala Hadi, M.Si., Ak. CPA selaku dosen pembimbing yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
3. Dosen, staf dan karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

4. Keluargaku dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian, dan pengorbanan moral dan material yang tiada terkira.
5. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu, yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, Februari 2012

Penulis

HALAMAN PERSEMBAHAN

*The biggest gratitude goes to Allah SWT, The Director, the Architect, the One who always
there whenever I need.*

Alhamdulillah. I'm nothing without your blessing, God.

*Muhammad SAW, the messenger of Allah,
The Akhlaq-enhancer*

And I dedicated to my lovely family

*For you dad (M. Sulhan) and mom (Endang S.), thank you for all you have done for me,
everything, you gave me hug, support, spirit and for every time you pray for me. Finally I did
it. Thank you for being the best parent around the world. I love you both, sooo much.*

*Then, I also would like to show my gratitude for my sisters (Dinna ne-chan and Mita chan),
thank you for all your smile, cheerful, happiness, and love. Especially, to my younger sister,
I'm sorry for neglecting you, for not being as caring as usual, couldn't be your math teacher
since I had to keep my essay on progress. But, actually I do really care about you in my own
way.*

Next, I would like to thanks to Tasy, Rica, Fitri, and Sandhi. Thank you for more 3 years of friendship. Thank you for sharing knowledge, energy, idea, happiness and sadness. Together we had class, studied together, together we felt sleepy when the subject was boring (haha).

Remember when we were stress because of audit task, then we must pray, and we used "gambreng" to determine who became the priest of pray. (haha). Many memories that we've been through, guys. Thank you for all that we had done. miss you all...

Besides them, I would like to thanks to Martha for giving me a really, very, important information about where Mr. Kumala was. (haha). Thank you Martha for your helping, may Allah bless you and reach more success in future.

For Mas Abi, thank you so much for your attention during the preparation of essay. You gave me the spirit, took me to get much refreshing when I was stuck, and you ranted towards me when I was getting lazy. (huhu). Thanks hon,,

Thanks to my ex- Min Ho and his friends in SHINee, thanks to SuJu, Beast, SNSD, f(x), 4Minute, Kara, and Westlife who always stay accompany me all days by your cool music while improving this essay. Thank youuu... gamsahabnida..

And for all the people who I've ever known, thank you for giving me colors of life, black or white, thank you for teaching about life to me, Insya Allah I'll be better.

The last but not least, I want to be grateful for Mr. Kumala, much knowledge I got from you and thank you for your guidance during the preparation of essay. It was begun from proposed the title, up to asked for ACC, even though I must be tested first. (hehe). All the best for you sir,,

HALAMAN MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan ini ada kemudahan, Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.”

(Q.S. Al – Insyirah : 6 – 8)

“Segala sesuatu didunia ini menjadi lebih berat ketika dipikirkan, namun lebih ringan pada saat dijalankan.”

“Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu Kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”

(Q.S. Ar Ra’d : 11)

“Cara untuk menjadi di depan adalah memulai sekarang. Jika memulai sekarang, tahun depan Anda akan tahu banyak hal yang sekarang tidak diketahui, dan Anda tak akan mengetahui masa depan jika Anda menunggu-nunggu.”

“Ketika Allah ingin menaikkan derajat manusia, pastilah ujian sebagai tiket berharga menuju sesuatu yang lebih baik, dan Allah tidak akan memberi ujian di luar kemampuan manusia itu sendiri.”

“Tidak ada masalah yang tidak bisa diselesaikan selama ada komitmen bersama untuk menyelesaikannya.”

“Non scholae, Sed vitae stedemus”

“Kita belajar bukan demi nilai, tapi demi hidup” (IG, SUPRIYADI)

DAFTAR ISI

	Halaman	
Halaman Judul	i	
Halaman Judul Skripsi	ii	
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii	
Halaman Pengesahan Skripsi	iv	
Halaman Pengesahan Ujian Skripsi	v	
Abstrak	vi	
Kata Pengantar	vii	
Halaman Persembahan	ix	
Halaman Motto	xi	
Daftar Isi	xii	
Daftar Tabel	xvi	
Daftar Gambar.....	xvii	
Daftar Lampiran	xviii	
BAB I	PENDAHULUAN	
1.1.	Latar Belakang Masalah	1
1.2.	Rumusan Masalah	7
1.3.	Tujuan Penelitian	7
1.4.	Manfaat Penelitian	7
1.5.	Sistematika Pembahasan	8

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1.	<i>Corporate Governance</i>	10
2.1.1.	Pengertian <i>Corporate Governance</i>	10
2.1.2.	<i>Corporate Governance</i> dan Perspektif Keagenan	12
2.1.3.	Manfaat <i>Corporate Governance</i>	12
2.1.4.	Mekanisme <i>Corporate Governance</i>	14
2.1.5.	Bentuk Struktur Dewan Di Indonesia	17
2.2.	<i>Corporate Social Responsibility</i>	18
2.2.1.	Pengungkapan Sosial dalam Laporan Tahunan	21
2.2.2.	Manfaat <i>Corporate Social Responsibility</i>	22
2.2.3.	Perdebatan Mengenai <i>Corporate Social Responsibility</i> ..	23
2.3.	Remunerasi Kompensasi Dewan Pengurus	24
2.3.1.	Kompensasi Dewan dan <i>Agency Theory</i>	24
2.3.2.	Karakteristik Rencana Kompensasi	26
2.4.	Kinerja Perusahaan	31
2.5.	Pengaruh GCG Dan CSR Terhadap Kompensasi Dewan Melalui Kinerja Perusahaan	33
2.6.	Hutang Perusahaan	35
2.7.	Review Penelitian Terdahulu	36
2.8.	Kerangka Konseptual	40
2.9.	Kerangka Pengembangan Hipotesis	40

BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1	Populasi dan Penentuan Sampel	44
3.2	Data dan Sumber Data	44
3.3	Metode Pengumpulan Data	44
3.4	Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian	45
3.5	Metode Pengolahan dan Analisis Data	48
3.5.1	Metode Sobel	48
3.6	Perumusan Model Penelitian	49
3.7	Perumusan Hipotesa	51
BAB IV	ANALISA DAN PEMBAHASAN	
4.1	Statistik Deskriptif	52
4.2	Menilai Inner Model atau Struktural Hasil Penelitian	55
4.3	Pengujian Hipotesis	57
4.3.1.	Pengaruh <i>Good Corporate Governance</i> (GCG) Terhadap Kompensasi Dewan Melalui Kinerja Perusahaan	57
4.3.2.	Pengaruh <i>Corporate Social Responsibility</i> (CSR) Terhadap Kompensasi Dewan Melalui Kinerja Perusahaan	59
4.4	Pembahasan	61
4.4.1.	Pengaruh <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Kompensasi Dewan Melalui Kinerja Perusahaan	61
4.4.2.	Pengaruh <i>Corporate Social Responsibility</i> Terhadap Kompensasi Dewan Melalui Kinerja Perusahaan	62

BAB V	PENUTUP	
5.1.	Kesimpulan	64
5.2.	Keterbatasan Penelitian	65
5.3.	Saran	66
DAFTAR PUSTAKA		67
Lampiran		71



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1. Hasil Statistik Deskriptif	53
Tabel 4.2. Results for Inner Weights	56
Tabel 4.3. Hasil Pengujian Hipotesis	61



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.8. Model Konseptual	40
Gambar 3.7. Model Penelitian	50
Gambar 4.2. Model Hasil Penelitian	56



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Perusahaan Sampel Penelitian	71
2. Social Disclosure	76
3. Output SmartPLS vers. 1.10 beta	80



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Adanya suatu fenomena yang banyak ditemui ketika perusahaan bertambah besar dan kompleks menyebabkan ketidakmampuan pemilik dalam mengendalikan perusahaannya. Oleh karena itu, pengendalian perusahaan menjadi tanggung jawab manajer profesional yang dipandang sebagai agen dari pemilik perusahaan (prinsipal) yang mempekerjakan mereka, memberikan wewenang dan kekuasaan untuk mengambil keputusan terbaik yang dapat meningkatkan kemakmuran pemilik perusahaan.

Menurut Jensen dan Meckling (1976), di dalam perusahaan, dimana terdapat pemisahan fungsi kepemilikan dan pengelola akan menyebabkan timbulnya *agency problem*, yang dikarenakan manajemen tidak bertindak pada kepentingan pemegang saham. Pemikiran bahwa pihak manajemen dapat melakukan tindakan yang hanya memberikan keuntungan bagi dirinya sendiri didasarkan pada suatu asumsi yang menyatakan setiap orang mempunyai perilaku yang mementingkan diri sendiri atau *self interested behavior*. Sebagai agen, manajer bertanggung jawab secara moral untuk mengoptimalkan keuntungan para pemilik dengan memperoleh kompensasi sesuai dengan kontrak. Dengan demikian terdapat dua kepentingan yang berbeda di dalam perusahaan dimana masing-masing pihak berusaha untuk mencapai atau mempertahankan tingkat kemakmuran yang dikehendaki, Ali (2002).

Dengan pertimbangan kondisi ini, mekanisme *corporate governance* baik internal maupun eksternal memainkan peran penting dalam mereduksi *principal-agent conflict*. Mekanisme internal berkaitan dengan pengendalian internal perusahaan seperti struktur kepemilikan, kompensasi dewan, dewan direksi, dewan komisaris, komite audit, dan pengungkapan keuangan (*financial disclosure*). Mekanisme eksternal merupakan mekanisme kontrol yang memanfaatkan semua perangkat yang ada di luar perusahaan, baik itu ekonomi, hukum dan sosial untuk mengontrol jalannya perusahaan agar sesuai dengan keinginan pemegang saham dan *stakeholders* lainnya (Sidharta dan Cynthia, 2003).

Shleifer and Vishny (1997) menyatakan *corporate governance* berkaitan dengan cara atau mekanisme untuk meyakinkan para pemilik modal dalam memperoleh *return* yang sesuai dengan investasi yang telah ditanam. Iskandar dkk (1999) menyatakan bahwa *corporate governance* merujuk pada kerangka aturan dan peraturan yang memungkinkan *stakeholders* untuk membuat perusahaan memaksimalkan nilai dan untuk memperoleh *return*. Selain itu *corporate governance* merupakan alat untuk menjamin direksi dan manajer (atau *insider*) agar bertindak yang terbaik untuk kepentingan investor luar (kreditur atau *shareholder*) (Prowson, 1998).

Corporate governance pada dasarnya menyangkut masalah pengendalian perilaku para manajer puncak perusahaan untuk melindungi kepentingan pemilik perusahaan (pemegang saham). Dengan demikian *good corporate governance* bisa diartikan sebagai interaksi antara struktur dan mekanisme yang menjamin

adanya *control* dan *accountability*, namun tetap mendorong efisiensi dan kinerja perusahaan (Salowe, 2002).

Mekanisme *corporate governance* lain yang memperoleh perhatian lebih dari beberapa penelitian adalah kompensasi dewan atau eksekutif, yang mana hal ini juga dipandang sebagai alat penting untuk meminimalisasi *agency problems* (Dong dan Ozkan, 2008) dalam Darmadi (2011). Skema kompensasi dianggap memiliki hubungan signifikan terhadap motivasi eksekutif untuk menunjukkan kewajiban manajerialnya yang sejajar dengan kepentingan para pemegang saham, disamping merekrut dan mempertahankan *high-quality* manajemen (Anderson dan Bizjak, 2003) dalam Darmadi, 2011. Mengikuti panggilan untuk menciptakan kinerja *corporate governance* yang lebih baik, kompensasi eksekutif semakin banyak diperbincangkan dalam studi literatur.

Dalam literatur ekonomi keuangan, sebagian besar didasarkan pada teori keagenan, banyak peneliti yang menginvestigasi hubungan antara struktur kompensasi dengan banyak variabel, diantaranya kinerja perusahaan (Jensen dan Murphy, 1990; Bushman et al, 1976), struktur *corporate governance* (Core et al, 1999 ; Newman dan Mozes, 1999, struktur modal (John dan John, 1993), dan perilaku investasi (Bizjak et al, 1993).

Di samping *corporate governance*, hal yang juga menjadi bagian daripada strategi perusahaan adalah *Corporate Social Responsibility* (CSR). Istilah CSR ini mulai mengemuka pada awal tahun 1970-an di Amerika Serikat. Perusahaan di dunia maupun di Indonesia juga semakin banyak yang mengklaim bahwa mereka telah melaksanakan tanggung jawab sosialnya. Kesadaran tentang pentingnya mempraktikkan CSR ini menjadi trend global seiring dengan semakin maraknya

kepedulian mengutamakan *stakeholders*. Kemajuan teknologi informasi dan keterbukaan pasar, perusahaan harus secara serius dan terbuka memperhatikan CSR. Sejalan dengan perkembangan tersebut, pentingnya CSR telah diatur dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal dan Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Dengan demikian, CSR merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan perusahaan, bukan kegiatan yang bersifat sukarela.

Dengan menjalankan tanggung jawab sosial, perusahaan diharapkan tidak hanya mengejar keuntungan jangka pendek, namun juga turut berkontribusi bagi peningkatan kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat dan lingkungan sekitar dalam jangka panjang. Oleh karena itu, di dalam konsep CSR, perusahaan tidak diharapkan pada tanggung jawab yang hanya berpijak pada *single bottom line*, yaitu nilai perusahaan (*firm value*) yang direfleksikan dalam kondisi keuangan saja. Tanggung jawab perusahaan harus berpijak pada *triple bottom line*, selain aspek finansial juga sosial dan lingkungan.

Terdapat peningkatan jumlah perusahaan di seluruh dunia yang mengambil upaya serius untuk mengintegrasikan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dalam berbagai aspek bisnis mereka. Bagaimanapun CSR tetap dijadikan subjek yang sangat kontroversial dan perdebatan tentang CSR terus tumbuh tanpa sebuah konsensus yang jelas mengenai makna atau nilai.

Beberapa penelitian sebelumnya meneliti dampak kompensasi eksekutif pada keterlibatan CSR perusahaan. Mahoney dan Thorn (2006) meneliti hubungan antara kompensasi jangka panjang dan CSR untuk sampel kecil dari 77

perusahaan Kanada. Hasilnya menunjukkan bahwa CSR total secara marginal berkaitan positif dengan tingginya tingkat kompensasi jangka panjang.

Didasarkan pada konflik keagenan, Jensen dan Meckling (1976) menyatakan bahwa tidak mungkin bagi pemilik perusahaan dengan biaya kosong untuk memastikan bahwa agen akan bertindak mengoptimalkan keputusan sesuai kepentingan pemegang saham. Dalam studi GCG, asumsi yang diutamakan adalah harus ada sistem pengawasan yang baik. Hal-hal praktis yang berkaitan dengan sistem pengawasan di antaranya meliputi sistem penggajian yang hubungannya dengan kinerja organisasi, strategi pengembangan sumber daya manusia, dsb.

Terkait tentang teori keagenan, remunerasi kompensasi adalah salah satu bentuk kontrol pemegang saham terhadap manajemen selain supervisi oleh dewan pengawas (komisaris). Berbagai praktek kompensasi dikembangkan dalam rangka menyelaraskan kepentingan manajer dan pemegang saham. Inti dari sebagian besar perencanaan kompensasi dewan perusahaan adalah gagasan bahwa para dewan seharusnya diberi penghargaan jika organisasi bertumbuh dalam profitabilitas dan nilai selama periode tahun tertentu.

Remunerasi diterima Dewan Komisaris dan Direksi berdasarkan jasanya kepada perseroan. Penentuan besarnya remunerasi kompensasi bagi dewan ditetapkan pada RUPS dengan menggunakan asas kewajaran. Beberapa perusahaan juga menggunakan konsultan dalam menentukan skema remunerasi kompensasi (Bizjak et al, 2008). Komite Remunerasi bertugas dalam membantu Dewan Komisaris untuk menentukan kebijakan remunerasi bagi Dewan Komisaris dan Direksi. Pertanggungjawaban kinerja Komite Remunerasi langsung

kepada Dewan Komisaris. Conyon dan He (2004), menyatakan bahwa paket kompensasi eksekutif secara optimal ditentukan berdasarkan penentu ekonomi, sifat konflik keagenan, dan kesulitan dalam pemantauan.

Dalam upaya untuk menjelaskan masalah prinsipal-agen, Murphy (1986), dalam Lilling (2006), mengatakan bahwa tingkat usaha manajerial akan bergantung pada kontak insentif eksekutif. Jensen dan Murphy (1990) melakukan penelitian menghubungkan pembayaran kompensasi dan kinerja. Hasil penelitian menemukan bahwa kekayaan CEO per \$ 3,25 disebabkan setiap kenaikan \$ 1.000 dalam nilai perusahaan.

Holmstrom (1979; Jensen dan Murphy (1990) menyatakan bahwa adalah tepat bagi perusahaan untuk menentukan tingkat kompensasi direktur berdasarkan kinerja perusahaan. Ini bermaksud bahwa anggota dewan seharusnya dibayar lebih baik untuk kinerja yang baik. Penelitian sebelumnya menggunakan pengukuran kinerja perusahaan sebagai penentu tingkat kompensasi bagi anggota dewan direksi, yaitu return in assets (ROA), return on equity (ROE), Tobin's Q, dan *stock return*.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini diberi judul: **“Pengaruh Good Corporate Governance Dan Corporate Social Responsibility Terhadap Kompensasi Dewan Dengan Kinerja Perusahaan Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2007-2010).”**

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas dapat dikatakan bahwa kinerja perusahaan merupakan variabel *intervening* atas pengaruh GCG dan CSR terhadap kompensasi dewan, sehingga masalah yang dapat dirumuskan adalah: “Apakah *Good Corporate Governance* dan *Corporate Social Responsibility* berpengaruh terhadap kompensasi Dewan Komisaris dan Dewan Direksi melalui kinerja perusahaan?”

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui bagaimana pengaruh variabel *good corporate governance*, *corporate social responsibility* pada variabel kompensasi dewan melalui variabel kinerja perusahaan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi kalangan akademisi dan praktisi, informasi yang terkandung dalam penelitian ini dapat menunjukkan bukti empiris serta sebagai referensi tambahan untuk penelitian-penelitian berikutnya.
2. Bagi investor, akan memberikan wacana baru dalam mempertimbangkan aspek-aspek yang perlu diperhitungkan dalam investasi yang tidak terpaku pada ukuran-ukuran moneter.

3. Bagi perusahaan, dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang pentingnya pertanggungjawaban sosial perusahaan yang diungkapkan di dalam laporan yang disebut *sustainability reporting* dan sebagai pertimbangan dalam pembuatan kebijaksanaan perusahaan untuk lebih meningkatkan kepeduliannya pada lingkungan sosial, dan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi dewan.

1.5. Sistematika Pembahasan

Skripsi ini terdiri dari lima bab yang tersusun secara sistematis. Adapun masing-masing babnya secara ringkas disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memberi uraian mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menyatakan uraian kajian pustaka terhadap masalah yang terkait dengan penulisan ini dan formulasi hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang pemilihan sampel dan pengumpulan data, pengukuran variabel analisis dan metode analisis.

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil perhitungan data sesuai dengan teori yang digunakan serta analisis dan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, serta saran-saran yang dapat menjadi bahan masukan untuk penelitian selanjutnya.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. *Corporate Governance*

2.1.1. *Pengertian Corporate Governance*

Definisi *corporate governance* atau Tata Kelola Korporasi menurut *The Indonesian Institute for Corporate Governance* (IICG, 2000) yaitu suatu proses dan struktur yang diterapkan dalam menjalankan perusahaan dengan tujuan utama meningkatkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang, dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholders* yang lain. Berdasarkan definisi tersebut tampak jelas bahwa *corporate governance* merupakan upaya yang dilakukan oleh semua pihak yang berkepentingan dengan perusahaan untuk menjalankan usahanya secara baik, untuk meningkatkan nilai perusahaan sesuai dengan hak dan kewajiban.

Beberapa konsep tentang *corporate governance* antara lain dikemukakan oleh Shleifer dan Vishny (1997) *corporate governance* adalah sebagai rangkaian atau mekanisme yang diterapkan dalam perusahaan untuk memberikan keyakinan kepada para pemilik modal bahwa akan memperoleh *return* yang sesuai dengan investasi yang telah ditanamkan. Sedangkan Iskandar dkk (1999), mengartikan *corporate governance* sebagai kerangka aturan dan peraturan yang memungkinkan *stakeholders* untuk membuat perusahaan memaksimalkan nilai dan untuk memperoleh *return*.

Corporate governance merupakan suatu cara untuk menjamin bahwa manajemen bertindak yang terbaik untuk kepentingan *shareholders*. Penerapan *corporate governance* menuntut adanya perlindungan yang kuat terhadap hak-hak pemegang saham, terutama pemegang saham minoritas. Prinsip-prinsip atau pedoman pelaksanaan *corporate governance* menunjukkan adanya perlindungan tersebut, tidak hanya kepada pemegang saham, tetapi meliputi seluruh pihak yang terlibat dalam perusahaan termasuk masyarakat. Prinsip-prinsip *good corporate governance* (GCG) disusun dengan keinginan untuk melindungi investor dan *stakeholders* lainnya dari asimetri informasi.

Manajemen merupakan pihak yang diberikan kepercayaan dari pemilik untuk menjalankan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen harus mempertanggungjawabkan apa yang telah dipercayakan kepadanya. Di lain pihak, pemilik juga sebagai pihak yang memberikan kepercayaan atau memberikan kompensasi kepada manajemen berupa fasilitas baik finansial maupun non finansial. Permasalahan akan muncul ketika kedua belah pihak mempunyai pandangan dan sikap yang berbeda dalam hal pemberian informasi yang akan digunakan oleh pemilik untuk memberikan kompensasi kepada manajemen.

Dalam penelitian ini, peneliti melihat *corporate governance* dalam empat perspektif yaitu kepemilikan institusional, kepemilikan manajerial, proporsi dewan komisaris independen, dan ukuran dewan.

2.1.2. *Corporate Governance* dan Perspektif Keagenan

Perspektif keagenan merupakan dasar yang digunakan untuk memahami *corporate governance*. *Agency theory* yang dikembangkan oleh Jensen, seorang professor dari Harvard, memandang bahwa manajemen perusahaan sebagai *agen* bagi para pemegang saham, akan bertindak dengan penuh kesadaran bagi kepentingannya sendiri, bukan sebagai pihak yang arif dan bijaksana serta adil terhadap pemegang saham sebagaimana diasumsikan dalam *stewardship model*. Bertentangan dengan *stewardship model*, *agency theory* memandang bahwa manajemen *tidak dapat* dipercaya untuk bertindak dengan sebaik-baiknya bagi kepentingan publik pada umumnya maupun *shareholder* pada khususnya.

Dalam perkembangan selanjutnya, *agency theory* mendapat respons lebih luas karena dipandang lebih mencerminkan kenyataan yang ada. Berbagai pemikiran mengenai *corporate governance* berkembang dengan bertumpu pada *agency theory* di mana pengelolaan perusahaan harus diawasi dan dikendalikan untuk memastikan bahwa pengelolaan dilakukan dengan penuh kepatuhan kepada berbagai peraturan dan ketentuan yang berlaku. Upaya ini menimbulkan biaya yang disebut *agency cost*, yang menurut teori ini harus dikeluarkan sehingga biaya untuk mengurangi kerugian yang timbul karena ketidakpatuhan setara dengan peningkatan biaya *enforcement*-nya.

2.1.3. Manfaat *Corporate Governance*

Beberapa manfaat *corporate governance* adalah:

1. Meningkatkan kinerja perusahaan melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional perusahaan, serta lebih meningkatkan pelayanan kepada *shareholders*.
2. Mempermudah diperolehnya dana pembiayaan yang lebih murah (karena faktor kepercayaan) yang pada akhirnya akan meningkatkan *corporate value*.
3. Mengembalikan kepercayaan investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia.
4. Pemegang saham akan merasa puas dengan kinerja perusahaan karena sekaligus akan meningkatkan *shareholders value* dan dividen.

Sedangkan menurut IICG (2000), keuntungan yang bisa diambil oleh perusahaan apabila menerapkan konsep *good corporate governance* adalah:

1. Meminimalkan *agency cost*.

Selama ini para pemegang saham harus menanggung biaya yang timbul akibat dari pendelegasian wewenang kepada manajemen. Biaya-biaya ini bisa berupa kerugian karena manajemen menggunakan sumber daya perusahaan untuk kepentingan pribadi maupun berupa biaya pengawasan yang harus dikeluarkan perusahaan untuk mencegah terjadinya hal tersebut.

2. Meminimalkan *cost of capital*

Perusahaan yang baik dan sehat akan menciptakan suatu referensi positif bagi para kreditur. Kondisi ini sangat berperan dalam meminimalkan biaya modal yang harus ditanggung bila perusahaan akan mengajukan pinjaman, selain itu

dapat memperkuat kinerja keuangan juga akan membuat produk perusahaan akan menjadi lebih kompetitif.

3. Meningkatkan nilai saham perusahaan

Suatu perusahaan yang dikelola secara baik dan dalam kondisi sehat akan menarik minat investor untuk menanamkan modalnya. Sebuah *survey* yang dilakukan oleh *Russel Reynolds Associates* (1977) mengungkapkan bahwa kualitas dewan komisaris adalah salah satu faktor utama yang dinilai oleh investor institusional sebelum mereka memutuskan untuk membeli saham perusahaan tersebut.

4. Mengangkat citra perusahaan

Citra perusahaan merupakan faktor penting yang sangat erat kaitannya dengan kinerja dan keberadaan perusahaan tersebut dimata masyarakat dan khususnya para investor. Citra (*image*) suatu perusahaan kadangkala akan menelan biaya yang sangat besar dibandingkan dengan keuntungan perusahaan itu sendiri, guna memperbaiki citra tersebut.

2.1.4. Mekanisme *Corporate Governance*

Dengan pertimbangan kondisi *agency conflict*, mekanisme *corporate governance* baik intern maupun ekstern memainkan peran penting dalam mereduksi *prinsipal-agen conflict*. Dengan kata lain, tujuan dari mekanisme ini adalah untuk mendorong manajer untuk bertindak sesuai pada kepentingan pemegang saham. Mekanisme intern berkaitan dengan pengendalian intern perusahaan seperti struktur kepemilikan, kompensasi dewan, dewan direksi,

dewan komisaris, komite audit, dan pengungkapan keuangan (*financial disclosure*). Mekanisme ekstern merupakan mekanisme kontrol yang memanfaatkan semua perangkat yang ada di luar perusahaan, baik itu ekonomi, hukum dan sosial untuk mengontrol jalannya perusahaan agar sesuai dengan keinginan pemegang saham dan *stakeholders* lainnya, Sidharta dan Cynthia (2003). Dalam penelitian ini, *corporate governance* diwakili oleh empat mekanisme, yaitu:

1. Kepemilikan Institusional

Struktur kepemilikan saham mencerminkan distribusi kekuasaan dan pengaruh diantara pemegang saham atas kegiatan operasional perusahaan. Brigham dan Houston (2006) menyatakan bahwa kepemilikan institusional adalah kepemilikan saham oleh institusi keuangan, seperti: perusahaan asuransi, investment banking, perusahaan dana pensiun, dan perusahaan reksa dana, dimana mempunyai arti penting sebagai *monitoring management* yang akan mendorong peningkatan kemakmuran pemegang saham. Bathala, et al (1994) menyatakan bahwa peningkatan *institutional investor* didukung oleh usaha mereka untuk meningkatkan tanggung jawab *insiders*, dan sebagai *monitoring* yang efektif untuk mengurangi *agency cost*.

2. Kepemilikan Manajerial

Menurut Shleifer dan Vishny (1997), pemilik perusahaan yang presentase kepemilikannya besar dapat melakukan pengawasan karena bisa memperoleh informasi dan mempunyai hak suara yang dapat mengendalikan perusahaan. Khusus bagi pemegang saham dengan tingkat kepemilikan 51%, maka secara

langsung akan mempunyai hak pengendalian langsung atas perusahaan dan manajemen, termasuk dalam menentukan kebijakan hutang perusahaan. Dengan adanya kepemilikan saham oleh *insiders* akan mensejajarkan kepentingan *insiders* dengan pemegang saham yang sekaligus akan menjembatani *agency cost*.

3. Ukuran Dewan Komisaris dan Direksi

Ukuran dewan juga ditentukan oleh resiko menyeluruh yang dihadapi perusahaan. Pola pikir bahwa “Two heads is better than one”, yang berarti bahwa semakin banyak yang memikirkan dan memantau berbagai resiko yang dihadapi perusahaan, semakin besar kemungkinan perusahaan dapat mengatasi ancaman yang dibawa oleh resiko tersebut berlaku dalam hal ini, walaupun tentunya dengan mempertimbangkan kendala yang ada dan kemampuan perusahaan. Pearce dan Zahra (1992) dan Dalton et al (1999) menunjukkan bahwa ukuran dewan adalah salah satu penentu pengelolaan perusahaan yang efektif. Dikatakan bahwa perusahaan yang besar memiliki kemampuan dan keahlian lebih yang diperlukan untuk memecahkan masalah (Jackson, 1992).

4. Proporsi Dewan Komisaris Independen

Hal yang harus dipertimbangkan ketika memilih anggota dewan komisaris, yang terkait dengan masalah komposisi dewan komisaris adalah adanya komisaris independen. Komisaris independen diperlukan untuk meningkatkan independensi dewan komisaris terhadap kepentingan pemegang saham (mayoritas) dan benar-benar menempatkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan lainnya. Pedoman Good Corporate Governance yang disusun oleh Komite Nasional

Kebijakan Corporate Governance (2001), menyebutkan bahwa paling tidak 30% anggota dewan komisaris harus berasal dari luar perseroan.

2.1.5. Bentuk Struktur Dewan Di Indonesia

Perusahaan-perusahaan di Indonesia pada umumnya menganut karakteristik *corporate governance* yang berbasis *two tier board system* atau *two board system* seperti kebanyakan perusahaan di Eropa. Secara konseptual model ini dengan tegas memisahkan keanggotaan dewan, yakni antara keanggotaan dewan komisaris (*Board of Commissioners*, yang selanjutnya disebut BOC) sebagai pengawas dan dewan direksi (*Board of Directors*, yang selanjutnya disebut BOD) sebagai eksekutif atau pelaksana korporasi. Menurut Bacon dan Brown dari *Conference Board*, karakteristik utama dari *two tier board*, yaitu:

1. Struktur *two tier board* memang benar-benar memisahkan antara fungsi, tugas dan wewenang dewan pengelola perusahaan dengan dewan pengawas perusahaan. Di negara yang menganut *single board*, walaupun fungsi keduanya juga dipisah, keduanya tetap mempunyai tugas dan tanggung jawab pengelolaan dan pengawasan perusahaan yang sama sehingga hasilnya malah dapat melemahkan proses GCG itu sendiri.
2. Pemisahan fungsi fisik antara tugas dan wewenang kedua dewan ini dapat menghindari campur tangan dan tugas ganda.
3. Dalam *two tier board* ini dewan pengawas sama sekali tidak diberi wewenang untuk campur tangan dalam pengelolaan perusahaan.

4. Dewan pengawas perusahaan benar-benar didorong untuk melaksanakan tugas utamanya yakni dalam memberi pengawasan dan saran bagi direktur lainnya.

2.2. *Corporate Social Responsibility*

Sebelum tahun 90-an, kultur perusahaan didominasi oleh cara berfikir dan perilaku ekonomi yang bersifat mencari keuntungan semata (*profit-oriented*). Saat ini tanggung jawab perusahaan harus berpijak pada *triple bottom lines* yaitu tanggung jawab perusahaan pada aspek sosial, lingkungan, dan keuangan sehingga setiap perusahaan diwajibkan mengungkapkan informasi tentang tanggung jawab sosial perusahaan atau *corporate social responsibility* (CSR). Pentingnya CSR telah diatur dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal dan Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Dengan demikian, CSR merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan perusahaan, bukan kegiatan yang bersifat sukarela.

Implementasi program CSR oleh perusahaan pada hakikatnya bersifat orientasi dari dalam perusahaan ke luar perusahaan dan merupakan salah satu prinsip pelaksanaan *good corporate governance* (GCG), sehingga perusahaan yang melaksanakan GCG sudah seharusnya melakukan pelaksanaan CSR. Sebagaimana dijelaskan dalam Pedoman Umum *Good Corporate Governance* Indonesia khususnya prinsip responsibilitas, di mana dalam pedoman tersebut dinyatakan, “Perusahaan harus mematuhi peraturan perundang-undangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga

dapat terpelihara kesinambungan usaha dalam jangka panjang dan mendapat pengakuan sebagai *good corporate citizen*”.

Corporate Social Responsibility (Tanggung Jawab Sosial Perusahaan) adalah komitmen perusahaan atau dunia bisnis untuk berkontribusi dalam pengembangan ekonomi yang berkelanjutan dengan memperhatikan tanggung jawab sosial perusahaan dan menitikberatkan pada keseimbangan antara perhatian terhadap aspek ekonomis, sosial dan lingkungan (Suhandri, 2007). Menurut The Jakarta Consulting Group, tanggung jawab sosial perusahaan ini diarahkan baik ke dalam (internal) maupu ke luar (eksternal). Ke dalam tanggung jawab ini diarahkan kepada pemegang saham dalam bentuk profitabilitas dan pertumbuhan.

Corporate social responsibility (CSR) merupakan klaim agar perusahaan tak hanya beroperasi untuk kepentingan para pemegang saham (*shareholders*), tapi juga untuk kemaslahatan pihak *stakeholders* dalam praktik bisnis, yaitu para pekerja, komunitas lokal, pemerintah, LSM, konsumen, dan lingkungan. *Global Compact Initiative* (2002) menyebut pemahaman ini dengan 3P (*profit, people, planet*), yaitu tujuan bisnis tidak hanya mencari laba (*profit*), tetapi juga menyejahterakan orang (*people*), dan menjamin keberlanjutan hidup planet ini (Nugroho, 2007) dalam Dahlia et al (2010). Sedangkan, menurut Gray et al (1987), dalam Murwaningsari (2009), perusahaan bertanggung jawab secara sosial ketika manajemennya memiliki visi atas kinerja operasionalnya, tidak hanya mengutamakan atas laba perusahaan tetapi juga dalam menjalankan aktivitasnya, memperhatikan lingkungan yang ada disekitarnya. Ruang lingkup tanggung jawab sosial (CSR) antara lain:

1. *Basic Responsibility*, tanggung jawab yang muncul karena keberadaan perusahaan. Contohnya kewajiban membayar pajak, mentaati hukum, memenuhi standar pekerjaan, dan memuaskan pemegang saham
2. *Organizational Responsibility*, tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kepentingan stakeholder, yaitu karyawan, konsumen, pemegang saham dan masyarakat.
3. *Societal Responsibility*, tanggung jawab yang menjelaskan tahapan ketika interaksi antara bisnis dan masyarakat sehingga perusahaan dapat tumbuh dan berkembang secara berkesinambungan.

Legitimacy theory menyatakan bahwa perusahaan memiliki kontrak dengan masyarakat untuk melakukan kegiatannya berdasarkan nilai-nilai *justice*, dan bagaimana perusahaan menanggapi berbagai kelompok kepentingan untuk melegitimasi tindakan perusahaan (Tilt, CA. 1994). Jika terjadi ketidakselarasan antara sistem nilai perusahaan dan sistem nilai masyarakat, maka perusahaan akan kehilangan legitimasinya, yang selanjutnya akan mengancam kelangsungan hidup perusahaan (Lindblom, 1994) seperti yang dikutip oleh Haniffa dan Cooke (2005). Pengungkapan informasi CSR dalam laporan tahunan merupakan salah satu cara perusahaan untuk membangun, mempertahankan, dan melegitimasi kontribusi perusahaan dari sisi ekonomi dan politis (Guthrie dan Parker, 1990).

2.2.1. Pengungkapan Sosial dalam Laporan Tahunan

Hendriksen (1991:203) dalam Nurlala et al (2008) mendefinisikan pengungkapan (*disclosure*) sebagai penyajian sejumlah informasi yang dibutuhkan untuk pengoperasian secara optimal pasar modal yang efisien. Pengungkapan ada yang bersifat wajib (*mandatory*) yaitu pengungkapan informasi wajib dilakukan oleh perusahaan yang didasarkan pada peraturan atau standar tertentu, dan ada yang bersifat sukarela (*voluntary*) yang merupakan pengungkapan informasi melebihi persyaratan minimum dari peraturan yang berlaku.

Pengungkapan sosial yang dilakukan oleh perusahaan umumnya bersifat *voluntary* (sukarela), *unaudited* (belum diaudit), dan *unregulated* (tidak dipengaruhi oleh peraturan tertentu). Glouter dalam Utomo (2000) menyebutkan tema-tema yang termasuk dalam wacana Akuntansi Pertanggungjawaban Sosial adalah:

1. Kemasyarakatan

Tema ini mencakup aktivitas kemasyarakatan yang diikuti oleh perusahaan, misalnya aktivitas yang terkait dengan kesehatan, pendidikan dan seni serta pengungkapan aktivitas kemasyarakatan lainnya.

2. Ketenagakerjaan

Tema ini meliputi dampak aktivitas perusahaan pada orang-orang dalam perusahaan tersebut. Aktivitas tersebut meliputi : rekrutmen, program pelatihan, gaji dan tuntutan, mutasi dan promosi dan lainnya.

3. Produk dan Konsumen

Tema ini melibatkan aspek kualitatif suatu produk atau jasa, antara lain kegunaan durability, pelayanan, kepuasan pelanggan, kejujuran dalam iklan, kejelasan/kelengkapan isi pada kemasan, dan lainnya.

4. Lingkungan Hidup

Tema ini meliputi aspek lingkungan dari proses produksi, yang meliputi pengendalian polusi dalam menjalankan operasi bisnis, pencegahan dan perbaikan kerusakan lingkungan akibat pemrosesan sumber daya alam dan konversi sumber daya alam.

2.2.2. Manfaat *Corporate Social Responsibility*

Pelaksanaan CSR diharapkan selain dapat memberdayakan masyarakat, juga dapat melancarkan kegiatan operasional perusahaan tanpa gangguan. Jika hubungan antara perusahaan dan masyarakat tidak mesra, bisa dipastikan ada masalah. Pelaksanaan program CSR belum sepenuhnya diterima oleh masyarakat. Itu disebabkan oleh minimnya perhatian perusahaan terhadap pelaksanaan CSR. Dari uraian tersebut, manfaat CSR bagi perusahaan antara lain (Suhandari, 2007):

1. Mempertahankan dan mendongkrak reputasi serta citra merk perusahaan.
2. Mendapatkan lisensi untuk beroperasi secara sosial.
3. Mereduksi resiko bisnis perusahaan.
4. Melebarkan akses sumber daya bagi operasional usaha.
5. Membuka peluang pasar yang lebih luas.
6. Mereduksi biaya, misalnya terkait dampak pembuangan limbah.

7. Memperbaiki hubungan dengan *stakeholders*.
8. Memperbaiki hubungan dengan regulator.
9. Meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan.
10. Peluang mendapatkan penghargaan.

2.2.3. Perdebatan Mengenai *Corporate Social Responsibility*

Pandangan mengenai CSR menurut Milton Friedman (1912) adalah tanggung jawab sosial hanya ada pada individu dan bukan melekat pada perusahaan. Tanggung jawab perusahaan adalah menghasilkan keuntungan sebesar-besarnya bagi pemegang saham. Bahkan Friedman menyebut CSR sebagai ancaman bagi kapitalisme pasar bebas. Friedman memandang para manajer yang memiliki pendapat bahwa pimpinan perusahaan memiliki tanggung jawab sosial terhadap masyarakat secara luas, merupakan manajer yang bertindak tidak sejalan dengan keinginan pemegang saham. Dengan demikian, jika manajemen tidak melakukan maksimalisasi laba maka pasar akan melakukan koreksi terhadap manajemen perusahaan, misalnya dengan mengganti manajer. Perusahaan yang tidak efisien tersebut akan dikoreksi oleh pasar baik melalui pengambilalihan perusahaan (*takover*) maupun melalui mekanisme *proxy contest*.

Berkebalikan dengan Milton Friedman, pendapat kedua berasal dari The Business Roundtable (Baron, 2006;665), yang menyatakan bahwa keberadaan perusahaan sangat bergantung pada dukungan masyarakat secara luas. Perusahaan juga memperoleh berbagai keistimewaan perlakuan seperti kewajiban terbatas, umur kegiatan usaha yang tidak terbatas, dan perlakuan pajak khusus. Oleh sebab

itu, perusahaan memiliki tanggung jawab terhadap masyarakat secara luas sebagai salah satu bagian dari konsistuen, karena masyarakat dan para konstituen telah memungkinkan perusahaan memperoleh berbagai perlakuan istimewa tersebut.

2.3. Remunerasi Kompensasi Dewan Pengurus

2.3.1. Kompensasi Dewan dan *Agency Theory*

Suatu hubungan keagenan ada jika satu pihak (prinsipal) menyewa pihak lain (agen) untuk menjalankan beberapa jasa. Jasa yang dimaksud membutuhkan prinsipal untuk mendelegasikan beberapa otorisasi pembuatan keputusan kepada agen. Ada dua bentuk hubungan keagenan. *Pertama*, adanya kesepakatan dimana pemilik ataupun pemegang saham suatu perusahaan menyewa CEO atau dewan perusahaan untuk menjadi agen mereka dalam mengelola perusahaan dengan menjaga kepentingan terbaik perusahaan tersebut. *Kedua*, ada persetujuan dimana CEO perusahaan bertindak sebagai prinsipal dan menyewa manajer suatu bagian atau divisi sebagai agen untuk mengelola suatu unit organisasi yang telah didesentralisasikan.

1. Perbedaan tujuan antara prinsipal dan agen

Teori agen mendasarkan pada semua individu bekerja sesuai kepentingannya sendiri. Agen diasumsikan menerima kepuasan tidak hanya dari kompensasi keuangan tapi juga dari penghasilan tambahan yang berkaitan dengan hubungan keagenan. Perbedaan lainnya adalah preferensi resiko. Teori agen mendasarkan pada asumsi bahwa manajer lebih suka kekayaan. Agen pada

dasarnya, kekayaan yang dimilikinya bergantung pada kekayaan perusahaan. Kekayaan ini terdiri dari kekayaan keuangan dan modal pribadi. Karena jumlah modal agen bergantung pada perusahaan, maka agen diasumsikan risk averse.

2. Tindakan agen yang tidak bisa diamati

Perbedaan dalam hal preferensi kaitannya dengan kompensasi dan penghasilan tambahan lainnya timbul jika prinsipal tidak bisa dengan mudah memonitor kinerja CEO. Keadaan ini menyebabkan 2 hal yaitu *pertama*, situasi dimana informasi asimetris (prinsipal tidak tahu pasti kontribusi sebenarnya dari agen terhadap hasil yang dicapai. *Kedua*, resiko moral (kesalahan dalam memberi informasi).

Denis (2001) menyediakan contoh dari mekanisme *corporate governance*, diantaranya melakukan pembatasan terhadap tindakan manajemen, *monitoring*, dan memberikan insentif yang memadai dengan kinerjanya yang baik. Dalam kasus ini, kompensasi untuk dewan memiliki peran penting. Sejalan dengan ini, John dan John (1993), kompensasi eksekutif memainkan peran penting dalam mensejajarkan insentif dari manajemen dengan orang-orang dari pemegang saham, serta mengurangi risiko pengalihan insentif.

Teori agen menyatakan ada 2 cara utama yang berkaitan dengan perbedaan tujuan dan asimetri informasi yakni *monitoring* dan *incentives*.

1. *Monitoring*

Prinsipal bisa mendesain sistem pengendalian untuk memonitor tindakan agen. Contohnya dengan mengaudit laporan keuangan yang dilakukan pihak luar

dan dikirimkan ke pemilik. Teori agen berupaya menjelaskan mengapa perbedaan hubungan agen yang berbeda memerlukan tingkatan monitoring yang berbeda pula.

2. *Incentives*

Prinsipal berusaha membatasi perbedaan preferensi yang membuat kontrak insentif yang memadai. Makin banyak imbalan seorang agen tergantung pada ukuran kinerja, makin banyak insentif yang diperlukan untuk agen meningkatkan ukuran tersebut. Sistem kompensasi yang tidak mendorong ke arah kontrak insentif akan membawa masalah yang serius.

2.3.2. Karakteristik Rencana Kompensasi

Kompensasi menurut Sheridon dan Kendall (1992), adalah segala pembayaran yang mencakup upah dan tunjangan yang bertambah yang diberikan kepada si penerima berdasarkan pekerjaannya di perusahaan, seperti gaji, bonus, saham dan opsi saham, pensiun dan pengaturan upah lain setelah pengunduran diri, paket kompensasi pesangon, tunjangan (termasuk pengaturan pembayaran khusus atas biaya-biaya), dan tunjangan lain-lain.

Paket kompensasi dari seorang direktur terdiri dari 3 komponen yaitu:

1. Gaji
2. Benefit (biasanya selain dalam bentuk dana pensiun dan manfaat kesehatan, juga berbagai bentuk penghasilan tambahan lainnya).
3. Kompensasi insentif

Ketiga komponen di atas saling berkaitan, tapi kompensasi insentif secara khusus berkaitan dengan fungsi pengendalian manajemen. Kompensasi tersebut berbeda dengan dua jenis kompensasi yang lain yaitu gaji atau upah dan berbagai jenis tunjangan. Kompensasi insentif akan diterima anggota organisasi apabila realisasi laba, volume produksi, volume penjualan atau hasil penjualan berada di atas anggaran. Perbedaan lainnya antara insentif dengan gaji dan tunjangan-tunjangan adalah dalam pembagian jumlah yang akan diterima oleh manajer dan karyawan. Rencana kompensasi insentif dapat dibagi menjadi dua yaitu, rencana kompensasi jangka pendek dan kompensasi insentif jangka panjang.

1. Rencana Insentif Jangka Pendek

Kompensasi insentif jangka pendek dihubungkan dengan pencapaian kerja dalam tahun berjalan yang diterima dalam bentuk:

- a. Bonus pool, didasarkan pada rumusan profitabilitas perusahaan secara keseluruhan, kemudian ditetapkan persentasenya terhadap total laba atau per lembar saham. Hal ini tidak mempertimbangkan investasi yang berakibat terhadap laba tahun berjalan, tetapi sudah mempertimbangkan hak dari pemegang saham.
- b. Carryovers, merupakan rencana insentif jangka pendek, dimana diatur agar setiap tahun dibagi bonus, caranya membentuk rekening khusus sehingga dapat ditentukan berapa bonus yang dapat ditambahkan pada dana bonus dan berapa banyak yang dapat digunakan jika kegiatannya terlalu rendah serta bonus yang dibagikan tidak tergantung pada besarnya laba. Misalnya, pemberian gaji ke-13.

- c. Kompensasi yang ditunda, jumlah bonus dihitung setiap tahun dan pembayarannya bisa saja dilakukan berpaka kali sepanjang periode tertentu. Misalnya bonus yang dibagikan secara beberapa kali dalam jangka waktu 5 tahun dimana setiap tahun mendapat 20%.

2. Rencana Insentif Jangka Panjang

Kompensasi insentif jangka panjang dihubungkan dengan nilai atau harga saham di pasar modal. Alasan mendasar penerapan rencana ini adalah bahwa pertumbuhan dalam nilai modal saham perusahaan menunjukkan prestasi perusahaan dalam jangka panjang. Ada beberapa tipe rencana yaitu :

- a. *Stock Option*, yaitu hak untuk membeli sejumlah saham dengan harga yang disetujui pada saat opsi itu dilakukan (biasanya harga pasar atau 95% dari harga pasar saat ini) selama periode tertentu di masa yang akan datang.
- b. *Phantom Stock*, yaitu memberi penghargaan kepada manajer dengan sejumlah saham secara akuntansi saja.
- c. *Stock Appreciation Rights*, yaitu hak untuk menerima pembayaran kas didasarkan pada peningkatan nilai saham sejak saat pemberian hadiah hingga periode yang telah ditentukan di masa mendatang.
- d. *Performance Shares*, yaitu memberikan penghargaan jumlah saham tertentu pada manajer apabila tujuan jangka panjang telah tercapai.
- e. *Performance Unit*. Penghargaan atas kinerja yaitu menerima bonus berupa kas atas tercapainya target jangka panjang tertentu.

Conyon dan He (2004), menyatakan bahwa paket kompensasi eksekutif secara optimal ditentukan oleh dewan direksi berdasarkan penentu ekonomi, sifat konflik keagenan, dan kesulitan dalam pemantauan. Beberapa perusahaan juga menggunakan konsultan dalam menentukan skema remunerasi kompensasi (Bizjak et al, 2008).

Pemberi kerja (*prinsipal*) harus menyeimbangkan biaya kompensasi pada satu tingkat yang menjamin daya organisasional dan memberikan penghargaan yang memadai untuk seluruh anggota perusahaan atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kinerja mereka.

Sistem kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi organisasi. Tetapi, kompensasi juga mengharuskan adanya penyeimbangan kepentingan dan biaya pemberi kerja yang memiliki harapan atas para karyawan (Robert dan Jackson, 2004). Program kompensasi yang efektif dalam perusahaan memiliki empat tujuan:

1. Kepatuhan pada hukum dan peraturan yang berlaku
2. Efektivitas biaya organisasi
3. Keadilan internal, eksternal, dan individual bagi para karyawan
4. Peningkatan kinerja bagi organisasi

Keterampilan dewan direksi sangat menentukan kemajuan, kehidupan, atau kegagalan perusahaan. Program perusahaan untuk memberikan imbalan bagi para direksi merupakan faktor penting dalam menarik dan mempertahankan bakat terbaik yang ada. Pemberian paket kompensasi direksi dimulai dengan

menentukan tujuan organisasi, targetnya dan waktu yang diperkirakan untuk mencapainya. Paket direksi bergantung pada derajat tanggung jawab, risiko, dan usaha yang ditanggung oleh eksekutif puncak sebagai sebuah fungsi dari skala perusahaan.

Inti dari sebagian besar perencanaan kompensasi dewan perusahaan adalah gagasan bahwa para dewan seharusnya diberi penghargaan jika organisasi bertumbuh dalam profitabilitas dan nilai selama periode tahun tertentu. Remunerasi yang diterima Dewan Komisaris dan Direksi didasarkan pada jasanya kepada perseroan. Penentuan besarnya remunerasi kompensasi bagi dewan ditetapkan pada RUPS dengan menggunakan asas kewajaran dan kinerja perusahaan. Beberapa perusahaan juga menggunakan konsultan dalam menentukan skema remunerasi kompensasi (Bizjak et al, 2008). Komite Remunerasi bertugas dalam membantu Dewan Komisaris untuk menentukan kebijakan remunerasi bagi Dewan Komisaris dan Direksi. Pertanggungjawaban kinerja Komite Remunerasi langsung kepada Dewan Komisaris.

Remunerasi untuk Dewan Komisaris ditentukan berdasarkan tingkat remunerasi perusahaan yang ditetapkan oleh RUPS. Sedangkan remunerasi untuk Direksi ditetapkan oleh RUPS dengan memperhatikan usulan Dewan Komisaris. Dengan mempertimbangkan kepentingan perusahaan, honorarium, tantiem dan fasilitas lainnya juga ditetapkan berdasarkan keputusan RUPS.

2.4. Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan merupakan penentuan ukuran-ukuran tertentu yang dapat mengukur keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan laba (Sucipto, 2003). Menurut Febryani dan Zulfadin (2003), kinerja perusahaan merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan dimana pun, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya.

Berikut ini adalah beberapa rasio keuangan yang digunakan untuk mengukur kinerja perusahaan (Ang, 1997) dalam Cornelius (2007) adalah:

1. Rasio Likuiditas

Rasio yang menunjukkan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban finansial yang berjangka pendek tepat pada waktunya.

2. Rasio Aktivitas

Rasio yang menunjukkan bagaimana sumber daya telah dimanfaatkan secara optimal, kemudian dengan cara membandingkan rasio aktivitas dengan standar industri, maka dapat diketahui tingkat efisiensi perusahaan dalam industri.

3. Rasio Profitabilitas

Rasio profitabilitas dapat mengukur seberapa besar kemampuan perusahaan memperoleh laba baik dalam hubungannya dengan penjualan, aset maupun laba bagi modal sendiri. Menurut Ang (1997), rasio profitabilitas dibagi menjadi enam antara lain: *Gross Profit Margin*

(GPM), *Net Profit Margin* (NPM), *Operating Return On Assets* (OPROA), *Return On Asset* (ROA), *Return On Equity* (ROE), *Operating Ratio* (OR).

4. Rasio Solvabilitas (*Leverage*)

Financial leverage menunjukkan proporsi atas penggunaan utang untuk membiayai investasinya. Perusahaan yang tidak mempunyai leverage berarti menggunakan modal sendiri 100%.

5. Rasio Pasar

Rasio ini menunjukkan informasi penting perusahaan yang diungkapkan dalam basis per saham.

Ada dua macam kinerja yang diukur dalam berbagai penelitian yaitu kinerja operasi perusahaan dan kinerja pasar. Kinerja operasi perusahaan diukur dengan melihat kemampuan perusahaan yang tampak pada laporan keuangannya. Untuk mengukur kinerja operasi perusahaan biasanya digunakan rasio profitabilitas. Rasio profitabilitas mengukur kemampuan perusahaan menghasilkan keuntungan pada tingkat penjualan, asset dan modal saham tertentu. Sehingga, penelitian ini menggunakan dua pengukuran kinerja, yaitu ROA sebagai proksi dari kinerja operasi perusahaan dan Tobin's Q sebagai proksi kinerja pasar.

1. ROA (*Return On Asset*)

ROA (*Return On Asset*) merupakan rasio antara laba bersih terhadap total aset. Semakin tinggi ROA menunjukkan semakin efisien perusahaan menggunakan aktiva untuk menghasilkan laba atau keuntungan bersih. ROA

digunakan untuk mengukur tingkat pengembalian perusahaan atau efektivitas perusahaan didalam menghasilkan keuntungan dengan memanfaatkan aset yang dimiliki oleh perusahaan

2. Tobin's Q

Ada beberapa rasio untuk mengukur nilai pasar perusahaan, salah satu rasio yang dinilai bisa memberikan informasi yang paling baik adalah Tobin's Q. Semakin besar nilai rasio Tobin's Q menunjukkan bahwa perusahaan memiliki prospek pertumbuhan yang baik dan memiliki *intangible asset* yang semakin besar. Hal ini bisa terjadi karena semakin besar nilai pasar aset perusahaan, semakin besar kerelaan investor untuk mengeluarkan pengorbanan yang lebih untuk memiliki perusahaan tersebut. Brealey dan Myers (2000) dalam Sukamulja (2004) menyebutkan bahwa perusahaan dengan nilai Tobin's Q yang tinggi biasanya memiliki *brand image* perusahaan yang sangat kuat, sedangkan perusahaan yang memiliki nilai Tobin's Q yang rendah umumnya berada pada industri yang sangat kompetitif atau industri yang mulai mengecil.

2.5. Pengaruh GCG Dan CSR Terhadap Kompensasi Dewan Melalui Kinerja Perusahaan

Good Corporate Governance hadir untuk mereduksi permasalahan mengenai konflik keagenan dan tata kelola perusahaan. Isu mengenai *corporate governance* mulai mengemuka, khususnya di Indonesia pada tahun 1998 ketika Indonesia mengalami krisis yang berkepanjangan. Banyak pihak yang mengatakan lamanya proses perbaikan di Indonesia disebabkan oleh sangat

lemahnya *corporate governance* yang diterapkan dalam perusahaan di Indonesia. Sejak saat itu, baik pemerintah maupun investor mulai memberikan perhatian yang cukup signifikan dalam praktek *corporate governance*.

Secara teoritis, jika praktik *good corporate governance* berjalan dengan efektif dan efisien maka seluruh proses aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja keuangan mereka, mengurangi risiko yang mungkin dilakukan dengan keputusan yang menguntungkan diri sendiri. *Good corporate governance* juga dapat meningkatkan kepercayaan investor untuk menanamkan modalnya yang juga akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Terlepas dari itu, *Corporate Social Responsibility* terjadi antara sebuah perusahaan dengan semua *stakeholder*, termasuk di dalamnya adalah pelanggan atau *customer*, pegawai, komunitas, pemilik atau investor, pemerintah, *supplier* bahkan juga kompetitor. Sehingga dikatakan bahwa tanggung jawab perusahaan harus berpijak pada *triple bottom lines* yaitu selain finansial juga ada sosial dan lingkungan. Karena kondisi keuangan saja tidak cukup menjamin nilai perusahaan tumbuh secara berkelanjutan (*sustainable*). Keberlanjutan perusahaan hanya akan terjamin apabila, perusahaan memperhatikan dimensi sosial dan lingkungan hidup.

Sudah menjadi fakta bagaimana resistensi masyarakat sekitar, di berbagai tempat dan waktu muncul ke permukaan terhadap perusahaan yang dianggap tidak memperhatikan aspek-aspek sosial, ekonomi dan lingkungan hidupnya. Pada hakikatnya tujuan daripada pelaksanaan program CSR bagi perusahaan adalah

berupa benefit yaitu perolehan citra perusahaan. Sehingga, adanya implementasi GCG dan CSR diharapkan dapat membawa perusahaan ke dalam kinerja yang lebih baik dengan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.

Penentuan tingkat kompensasi dewan perusahaan yang berdasarkan pada kinerja akan menyadari perlunya penerapan GCG dan CSR. Dengan adanya perusahaan yang benar-benar menerapkan *good corporate governance* yang efektif, dan melakukan tanggung jawab sosialnya kepada seluruh pemangku kepentingan, serta mampu mengendalikan proses aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, menghasilkan kinerja yang optimal, maka akan menyebabkan bayaran kompensasi dewan juga meningkat.

2.6. Hutang Perusahaan

Dalam teori penentuan kompensasi, para konsultan penggajian tidak menganjurkan penggajian berdasarkan tingkat keuntungan perusahaan saja. Karena, jika yang digunakan adalah tingkat keuntungan, para manajer bisa memanipulasi laporan keuntungan guna memperoleh keuntungan yang tinggi lewat nilai pasar yang tinggi di bursa saham (*earning management*).

Hutang perusahaan diduga sebagai penentu tingkat kompensasi. Dengan menggunakan data dari Hong Kong, Cheng dan Firth (2006) tidak menemukan hubungan yang signifikan antara hutang dan pembayaran CEO. Abdullah (2006) menemukan bahwa perusahaan yang mengalami tekanan keuangan membayar dewan mereka lebih rendah daripada perusahaan lain.

Menurut Van Horn (1997) *Financial Leverage* merupakan penggunaan sumber dana yang memiliki beban tetap, dengan harapan akan memberikan tambahan keuntungan yang lebih besar dari pada beban tetapnya, sehingga keuntungan pemegang saham bertambah. Dalam kasus di Indonesia, perusahaan yang memiliki kesempatan untuk tumbuh atau melakukan investasi akan meningkatkan kebutuhan dana. Apabila terdapat indikasi tingkat pertumbuhan yang semakin cepat dan tinggi, berarti perusahaan sedang mengadakan ekspansi. Brigham dan Gapenski (1999) menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki tingkat pertumbuhan yang tinggi cenderung membutuhkan dana dari sumber eksternal yang besar. Pemegang saham akan memberi respon yang lebih besar kepada perusahaan dengan kemungkinan bertumbuh yang tinggi karena dimungkinkan akan memberikan manfaat yang tinggi di masa depan bagi *investor*. Kondisi ini menyebabkan dewan pengurus perusahaan harus bekerja keras untuk meningkatkan laba dan mencapai tujuan perusahaan, sekaligus memenuhi kewajiban dari penggunaan hutang. Dengan adanya peningkatan bayaran kompensasi diharapkan dapat menumbuhkan motivasi dewan dalam bekerja.

2.7. Review Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Darmadi (2011) yang berjudul *Board compensation, corporate governance, and firm performance in Indonesia* menemukan bahwa profitabilitas, ukuran perusahaan, dan jumlah anggota dewan berpengaruh positif terhadap tingkat kompensasi. Sebagai tambahan, ukuran

perusahaan dan *family control* memainkan peran penting dalam menjelaskan hubungan kompensasi dewan dan kinerja perusahaan. Selanjutnya, penelitian ini mengindikasikan sensitivitas pembayaran kinerja dan memperlihatkan perubahan nilai perusahaan berpengaruh positif terhadap perubahan kompensasi dewan.

Penelitian Permanasari (2010), dengan judul "*Pengaruh Kepemilikan Manajemen, Kepemilikan Institusional dan CSR Terhadap Nilai Perusahaan*", menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi nilai perusahaan adalah variabel CSR. Sedangkan variabel yang tidak mempengaruhi nilai perusahaan adalah kepemilikan manajemen dan kepemilikan institusional, dengan nilai perusahaan diproksikan oleh Tobin's Q.

Li et al (2007) yang berjudul "*Corporate governance or globalization: what determines CEO compensation in China?*" menguji hubungan antara *corporate governance* dengan kompensasi CEO pada perusahaan di Cina. Hasil penelitian mendukung bahwa meningkatnya pasar tenaga kerja manajerial yang mengglobal dan standar kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap tingkat pembayaran CEO.

Penelitian Cheng et al (2007) yang berjudul "*The Influence of Corporate Governance Structure on Executive Pay*" memberikan hasil bahwa *corporate governance* merupakan kontrol yang efektif pada perusahaan listing di Hong Kong dalam melindungi kepentingan pemegang saham mengenai remunerasi dengan menguji apakah remunerasi kompensasi dipengaruhi oleh komisaris independen dimana dewan komisaris diisi oleh anggota keluarga. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa adanya komisaris independen memberikan *monitoring*

yang efektif terhadap kinerja direksi sehingga meminimalisasi paket pembayaran remunerasi.

Lilling (2006) menguji hubungan antara kompensasi CEO dengan nilai pasar dalam upaya untuk mengatasi masalah prinsipal-agen dimana direktur perusahaan menggunakan insentif berdasar kontrak untuk menyejajarkan kepentingan CEO dan pemegang saham. Beberapa penelitian sebelumnya menemukan bahwa kontrak tidak dapat memotivasi CEO untuk melakukan apa yang terbaik bagi perusahaan. Hasil penelitian ini membuktikan hubungan positif antara kompensasi CEO dan nilai pasar. Penelitian ini juga mengindikasikan bahwa insentif berdasarkan kontrak adalah efektif, akibat adanya hubungan positif antara bayaran dan kinerja.

Bebhuck et al (2003) menulis artikel yang berjudul “*Executive Compensation as an Agency Problem*” yang menyimpulkan bahwa kekuasaan manajerial mempengaruhi tingkat kompensasi pada perusahaan yang terjadi pemisahan kepemilikan dan kontrol. Dengan demikian, kompensasi eksekutif tidak hanya sebagai alat untuk mengatasi konflik keagenan dan *monitoring*, tetapi juga bisa menciptakan konflik pada perusahaan itu sendiri. Sehingga banyak pakar ekonom yang memberikan kontribusi dalam pengaturan kompensasi untuk menciptakan kontrak kerja yang optimal agar dalam prakteknya tidak menyimpang dari kontrak yang telah disetujui bersama.

Cai et al (2011) menguji pengaruh CSR terhadap kompensasi CEO dengan menggunakan sampel perusahaan Amerika Serikat dari tahun 1996 sampai 2010. Hasil penelitian menemukan bahwa CEO dengan perusahaan yang melakukan

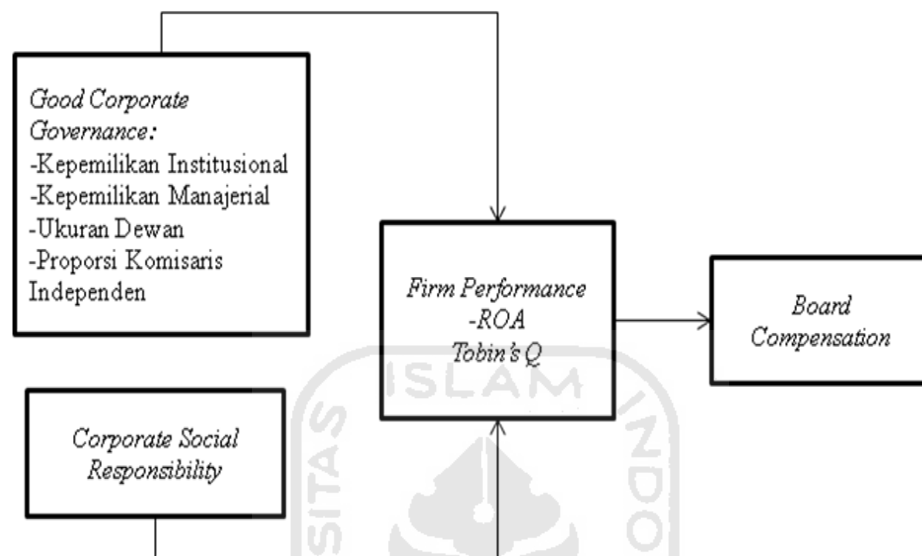
tanggung jawab sosial berpengaruh signifikan terhadap lebih rendahnya pembayaran CEO daripada perusahaan yang tidak melakukan tanggung jawab sosial. Penelitian ini juga menyatakan bahwa para manajer puncak pada perusahaan dengan tanggung jawab sosial, rata-rata lebih mempedulikan pegawainya dan memiliki kendali diri yang lebih baik daripada mengikuti jalan keserakahan.

Nurlela et al (2010) melakukan penelitian yang berjudul *Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Prosentase Kepemilikan Manajemen Sebagai Variabel Moderating* dengan 41 perusahaan sampel yang terdaftar di BEI tahun 2005. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa penerapan CSR di dalam perusahaan bukan merupakan faktor yang menentukan nilai perusahaan baik atau sebaliknya dan prosentase kepemilikan manajemen dalam penelitian ini tidak dapat bertindak sebagai variabel moderating dalam hubungan antara CSR dan nilai perusahaan.

Mahoney dan Thorn (2006) yang menguji hubungan antara kompensasi jangka panjang dan CSR pada 90 perusahaan *go-public* di Kanada membuktikan bahwa CSR berasosiasi dengan kompensasi CEO jangka panjang. Secara khusus, penelitian ini menguji hubungan antara berbagai ukuran CSR, yaitu CSR total, kelemahan CSR dan kekuatan CSR terhadap kompensasi jangka panjang. Hasil penelitian, CSR total secara marginal berkaitan positif dengan tingginya tingkat kompensasi jangka panjang.

2.8. Kerangka Konseptual

Pengaruh *Good Corporate Governance* dan *Corporate Social Responsibility* terhadap Kompensasi Dewan melalui Kinerja Perusahaan



Gambar 2.8. Model Konseptual

2.9. Kerangka Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, dan kerangka penelitian tersebut, maka dirumuskan hipotesis penelitian ini:

1. Pengaruh *Corporate Governance* terhadap kompensasi dewan melalui kinerja perusahaan.

Forum for Corporate Governance in Indonesia (FCGI, 2001) merumuskan *corporate governance* sebagai suatu sistem tata kelola perusahaan yang menjelaskan hubungan berbagai partisipan dalam menentukan arah dan kinerja perusahaan. Tujuan *corporate governance* adalah menciptakan nilai tambah bagi *stakeholders*. *Corporate governance* yang efektif diharapkan dapat meningkatkan

kinerja perusahaan. Sistem *corporate governance* yang baik akan memberikan perlindungan efektif kepada para pemegang saham untuk memperoleh kembali investasinya dengan wajar, tepat dan efisien, serta memastikan bahwa manajemen bertindak sebaiknya untuk kepentingan perusahaan. Penelitian ini menggunakan empat mekanisme *corporate governance* yaitu kepemilikan institusional, kepemilikan manajerial, ukuran dewan komisaris dan direksi, dan proporsi komisaris independen.

Semakin tinggi kepemilikan *insider*, semakin tinggi nilai perusahaan (Barako *et al.* 2006; Rachmawati dan Triatmoko, 2007; Nurlela dan Islahuddin, 2008) dalam Rustiarini, 2010. Selain itu, kepemilikan institusional dalam proporsi yang besar juga mempengaruhi nilai perusahaan. Nilai perusahaan dapat meningkat jika lembaga institusi mampu menjadi alat pemantauan yang efektif.

Beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa komisaris independen berpengaruh positif pada kinerja (Yermack, 1996; Daily dan Dalton, 1993) dalam Rustiarini, 2010. Hal ini mengindikasikan dengan adanya komisaris independen akan memberikan *monitoring* yang lebih baik terhadap kinerja. Ukuran dewan juga memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja perusahaan (Yermack, 1999; Eisenberg *et al.*, 1998; Coles *et al.*, 2008) dalam Darmadi, 2011.

Sebuah komponen penting dari struktur *corporate governance* adalah kompensasi eksekutif yang digunakan untuk menghargai eksekutif yang telah bekerja ke arah tujuan dan hasil tertentu (Amihud dan Lev, 1981; Holmstrom, 1979; Jensen dan Meckling, 1976), dalam Mahoney dan Thorn (2005). Murphy (1986), dalam Lilling (2006), mengatakan bahwa kompensasi insentif CEO

bergantung pada kinerja masa lalu. Jensen dan Murphy (1990) melakukan penelitian menghubungkan pembayaran kompensasi dan kinerja. Kesimpulannya adalah bahwa pembayaran dan kinerja keduanya sangat terkait selama awal tahun karier seorang eksekutif. Darmadi (2011) juga menemukan bahwa kinerja keuangan berpengaruh positif terhadap tingkat kompensasi.

Kompensasi eksekutif atau dewan yang bergantung pada kinerja akan menyadari pentingnya penerapan GCG. Sehingga, adanya penerapan *good corporate governance* yang efektif diduga dapat menciptakan peningkatan kinerja perusahaan, selanjutnya akan meningkatkan kompensasi dewan perusahaan. Dengan demikian, maka hipotesis yang dikemukakan adalah:

H₁ : Ada pengaruh positif antara GCG terhadap kompensasi dewan melalui kinerja perusahaan.

2. Pengaruh *Corporate Social Responsibility* terhadap kompensasi dewan melalui kinerja perusahaan.

Secara teoritis, struktur insentif jangka pendek diasumsikan untuk memotivasi pertimbangan eksekutif untuk kinerja jangka pendek yang sering didasarkan pada angka akuntansi retrospektif. Sebaliknya, kompensasi jangka panjang berdasarkan nilai pasar cenderung memotivasi eksekutif untuk mengimplementasikan CSR (Kane, 2002).

Di satu sisi, karena kompensasi langsung didasarkan pada pengukuran akuntansi pada indikator kinerja, kompensasi eksekutif yang hanya didasarkan pada gaji dan bonus jangka pendek tidak terfokus pada faktor-faktor yang

mempengaruhi CSR. Di sisi lain, nilai pasar cenderung menggabungkan indikator kinerja yang lebih luas. Jika CSR meningkatkan nilai pasar perusahaan dalam jangka panjang, maka penggunaan kompensasi eksekutif bergantung pada nilai pasar akan mendorong eksekutif untuk fokus pada faktor-faktor yang konsisten dengan CSR. Cowen, *et al.* (1987) dalam Hackston dan Milne (1996) mengatakan bahwa perusahaan yang berorientasi pada konsumen diperkirakan akan memberikan informasi mengenai pertanggungjawaban sosial karena hal ini akan meningkatkan *image* perusahaan dan mempengaruhi penjualan. Perusahaan dengan kategori *high profile*, merasa perlu menerapkan luas pengungkapan sosial yang lebih baik dengan tujuan untuk menciptakan penilaian yang positif terhadap kinerja perusahaan (Nahar, 2007).

Oleh karena itu, kompensasi eksekutif atau dewan yang bergantung pada penilaian pasar akan konsisten dengan kepedulian CSR dan sebagai eksekutif harus mempertimbangkan potensi biaya dan manfaat terhadap lingkungan dan faktor sosial yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dalam jangka panjang (Mahapatra, 1984). Akibatnya, dewan direksi diarahkan untuk fokus pada tujuan khusus mengenai implikasi sosial (McGuire et al., 2003). Dengan demikian, maka hipotesis yang dapat dikemukakan adalah:

H₂ : Ada pengaruh positif antara CSR terhadap kompensasi dewan melalui kinerja perusahaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Penentuan Sampel

Sampel penelitian diambil atas dasar purposive sampling, dengan kriteria:

1. Perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2007-2010 dan menerbitkan laporan tahunan pada tahun 2007-2010.
2. Perusahaan yang mencantumkan nilai mata uang rupiah.
3. Perusahaan yang dikecualikan merupakan perusahaan dengan saldo total ekuitas dan laba yang negatif, dan tidak memiliki kelengkapan data. Karena saldo ekuitas dan laba yang negatif sebagai penyebut menjadi tidak bermakna (Imam Subekti, 2000).

3.2. Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data sekunder berupa Laporan Tahunan Perusahaan (*Annual Report*) tahun 2007-2010 yang diperoleh dari situs www.idx.co.id, dan *Indonesian Capital Market Directory* (ICMD) tahun 2008-2010.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi. Dokumentasi adalah pengumpulan data yang diperlukan dengan mempelajari catatan atau dokumen yang nantinya menjadi bahan pendukung

dalam melakukan pengolahan dan analisis serta membuat kesimpulan (Suharismi, 1998).

3.4. Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian

1. Kompensasi Dewan (BOC dan BOD)

Deckop (1988), kompensasi merupakan total gaji tahunan CEO ditambah bonus dalam ribuan dollar. Young dan Buccholtz (2002) menghitung total kompensasi CEO yang diukur dengan total gaji, bonus, kompensasi jangka panjang, dan kompensasi lainnya. Darmadi (2011), total kompensasi yang digunakan adalah jumlah total kompensasi bagi *two-tier board* yang dilaporkan pada catatan atas laporan keuangan (dapat dilihat di Lampiran 1).

$$\text{TOTCOM} = \text{Ln Total Kompensasi Dewan}$$

2. Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan dikur berdasarkan kinerja keuangan dan kinerja pasar (dapat dilihat di Lampiran 1). Kinerja keuangan ditunjukkan dengan rasio ROA (Sanders dan Carpenter, 1998), sedangkan kinerja pasar diukur menggunakan Tobin's Q (Core et al, 1999).

$$\text{ROA} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Nilai Buku Aset}}$$

$$\text{TobinQ} = \text{Ln} \frac{\text{Nilai Pasar Aset}}{\text{Nilai Buku Aset}}$$

$$\text{Nilai Pasar Aset} = \text{Nilai Buku Aset} + (\text{Nilai Pasar Ekuitas} - \text{Nilai Buku Ekuitas})$$

3. Board Structure

Struktur dewan yang merupakan salah satu mekanisme *corporate governance* diproksikan dengan ukuran dewan dan komposisi anggota komisaris independen (dapat dilihat di Lampiran 1).

$$BDSIZE = \ln \text{ Total Anggota BOC dan BOD}$$

$$BOCINDEP = \text{ Proporsi komisaris independen pada BOC}$$

4. Struktur Kepemilikan

Struktur kepemilikan menggunakan dua variabel, yaitu kepemilikan institusional (INST) yang mencerminkan proporsi saham yang dimiliki institusi keuangan, seperti: bank, asuransi, dana pensiun, reksa dana, dan institusi keuangan lainnya terhadap jumlah saham yang beredar pada akhir tahun yang diukur dalam presentase (Bathala, Moon dan Rao, 1994). Selanjutnya Bathala et al (1994) mendefinisikan kepemilikan manajerial (MOWN) dengan presentase jumlah saham yang dimiliki oleh manajer dan direktur dengan total saham yang beredar (dapat dilihat di Lampiran 1).

$$INST = \frac{\text{Jumlah saham yang dimiliki institusi}}{\text{Jumlah saham beredar}}$$

$$MOWN = \frac{\text{Jumlah saham yang dimiliki manajemen}}{\text{Jumlah saham beredar}}$$

5. Corporate Social Responsibility Disclosure Index

Penghitungan *CSDIndex* dilakukan dengan menggunakan pendekatan dikotomi, yaitu setiap *item* CSR dalam instrumen penelitian diberi nilai 1 jika

diungkapkan, dan nilai 0 jika tidak diungkapkan (Haniffa dkk (2005), dalam Sayekti dan Wondabio (2007)). Daftar pengungkapan sosial yang digunakan adalah daftar item yang pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya, yaitu oleh Muhammad Muslim Utomo, (2000) sebanyak 3 tema yaitu: masyarakat, produk dan konsumen dan ketenagakerjaan. Dalam penelitian ini juga digunakan tema lingkungan yang telah digunakan oleh Rasmiati (2002) dalam Putu (2003) (dapat dilihat di Lampiran 2).

Selanjutnya, skor dari setiap *item* dijumlahkan untuk memperoleh keseluruhan skor untuk setiap perusahaan. Rumus perhitungan CSDI adalah sebagai berikut (Haniffa dkk (2005), dalam Sayekti dan Wondabio (2007)):

$$CSDI_j = \frac{\sum X_{ij}}{n_j}$$

Dimana:

CSDI : *Corporate Social Responsibility Disclosure Index* perusahaan j
 nj : jumlah *item* untuk perusahaan j, nj = 32
 Xij : 1 = jika *item* i diungkapkan; 0 = jika *item* i tidak diungkapkan.

Dengan demikian, $0 < CSDI < 1$, (dapat dilihat di Lampiran 1).

6. Hutang Perusahaan (*Leverage*)

Proksi yang digunakan sebagai variabel kontrol adalah hutang perusahaan yang diukur dengan perbandingan antara total hutang dengan total aktiva. Rasio ini digunakan untuk mengukur aset yang dimiliki perusahaan yang dijadikan jaminan untuk total hutang, secara matematis rasio hutang yang diberi simbol LVRG diformulasikan sebagai berikut (dapat dilihat di Lampiran 1):

$\text{LVRG} = \frac{\text{Total Hutang}}{\text{Total Aset}}$

3.5. Metode Pengolahan dan Analisis Data

Data yang telah terkumpul kemudian selanjutnya diolah secara komprehensif dan bersifat deskriptif-analitik. Analisa deskriptif digunakan untuk menganalisis berbagai perilaku variabel berdasarkan pada berbagai teori dan pendekatan yang relevan. Analisa analitik digunakan untuk menganalisis keterkaitan antara berbagai variabel dengan menggunakan pendekatan uji statistik berupa analisa persamaan simultan (*Simultaneous Equation Model*, SEM) yang dibantu dengan software SmartPLS. Analisa regresi *Partial Least Square* bertujuan untuk membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi.

3.5.1 Metode Sobel

Di dalam penelitian ini terdapat variabel intervening yaitu kinerja perusahaan. Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghozali (2009) suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (*independen*) dan variabel kriteria (*dependen*).

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel test*). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M).

Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow M$ (**a**) dengan jalur $M \rightarrow Y$ (**b**) atau **ab**. Jadi koefisien **ab** = (**c** - **c'**), dimana **c** adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan **c'** adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. *Standard error* koefisien **a** dan **b** ditulis dengan **Sa** dan **Sb**, besarnya *standard error* pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) **Sab** dihitung dengan rumus dibawah ini :

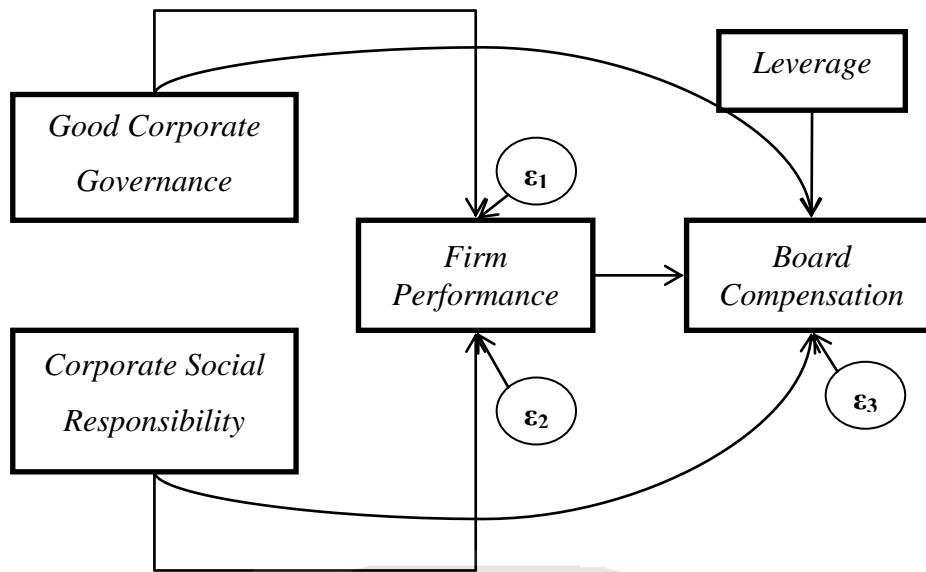
$$\mathbf{Sab} = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien **ab** dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel yaitu 1,64. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2009).

$t = \frac{ab}{Sab}$

3.6. Perumusan Model Penelitian

Seperti uraian pada bab-bab sebelumnya, bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh GCG dan CSR terhadap kompensasi dewan secara tidak langsung melalui kinerja perusahaan. Dalam penelitian ini, pada kinerja perusahaan diproksikan dengan kinerja keuangan (ROA) dan kinerja pasar (Tobin's Q). Dimana masing-masing variabel independen diuji pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan, dan selanjutnya diuji pengaruh GCG, CSR dan kinerja perusahaan terhadap kompensasi dewan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 3.6.
Model Penelitian

Model persamaan yang digunakan adalah:

$$FP = \beta_0 + \beta_1 GCG + \epsilon_1$$

$$FP = \beta_0 + \beta_1 CSR + \epsilon_2$$

$$BC = \beta_0 + \beta_1 FP + \beta_2 GCG + \beta_3 CSR + \beta_4 LVRG + \epsilon_3$$

Dimana:

FP : *Firm Performance*

GCG : *Good Corporate Governance*

CSR : *Corporate Social Responsibility*

BC : *Board Compensation*

LVRG : *Leverage*

β_0 : Konstanta

β_1 - β_2 : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel independen

$\epsilon_1, \epsilon_2, \epsilon_3$: Error term

3.7. Perumusan Hipotesa

$H_{01}:\beta_1 \leq 0$ artinya tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara GCG terhadap kompensasi dewan melalui kinerja perusahaan.

$H_{a1}:\beta_1 > 0$ artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara GCG terhadap kompensasi dewan melalui kinerja perusahaan.

$H_{02}:\beta_2 \leq 0$ artinya tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara CSR terhadap kompensasi dewan melalui kinerja perusahaan.

$H_{a2}:\beta_2 > 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara CSR terhadap kompensasi dewan melalui kinerja perusahaan.



BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan hasil dari analisis data berdasarkan pengamatan sejumlah variabel yang digunakan dalam model analisis regresi berganda. Hasil dari pengolahan data merupakan informasi yang digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis dapat diterima atau belum. Penelitian ini menguji 97 sampel perusahaan manufaktur yang dipilih berdasarkan *purposive sampling*. Seperti yang dibahas pada bab sebelumnya, penelitian ini melibatkan dua variabel dan satu variabel intervening. Variabel dependen adalah kompensasi dewan, sedangkan variabel independen adalah *good corporate governance*, dan *corporate social responsibility*, serta kinerja perusahaan sebagai variabel intervening.

4.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif berguna untuk mengetahui karakter sampel yang digunakan dalam penelitian. Untuk mengetahui gambaran mengenai karakteristik sampel yang digunakan secara rinci dapat dilihat pada tabel 4.1. dari statistik deskriptif ini dapat diketahui jumlah sampel yang diteliti, nilai minimum dan maksimum sampel, nilai rata-rata sampel, serta standar deviasi dari masing-masing variabel.

Tabel 4.1.**Hasil Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTCOM	97	6.31630	12.83867	9.2537278	1.37430674
ROA	97	0.00014	0.38925	0.0764515	0.06947205
TOBINCQ	97	0.09976	1.80970	1.2628338	0.26894684
BDSIZE	97	1.38629	4.47369	2.2655562	0.45587633
BOCINDEP	97	0.00	1.00	0.3766	0.13138
INST	97	0.00	90.03	7.9810	18.16590
MOWN	97	0.00	99.74	70.5268	23.22811
CSDI	97	0.15625	0.75000	0.4242912	0.15067091
LVRG	97	0.09430	0.81804	0.5074165	0.17051524
Valid N (listwise)	97				

Berdasarkan tabel statistik deskriptif di atas, dapat dijelaskan bahwa data TOTCOM memiliki kisaran antara 6.31630 sampai 12.83867, serta nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 1.37430674 dari nilai rata-rata yang besarnya 9.2537278. Nilai ini menunjukkan secara rata-rata tingkat kompensasi dewan yang diberikan dalam rangka menyelaraskan kepentingan manajer dan pemegang saham adalah sebesar 9.254.

ROA memiliki kisaran antara 0.00014 sampai 0.38925, serta nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.06947205 dari nilai rata-rata yang besarnya 0.0764515. Nilai ini menunjukkan secara rata-rata perusahaan mampu merealisasikan laba dari pemanfaatan aset yang dimilikinya sebesar

7.65%. Sementara TobinQ memiliki kisaran antara 0.09976 sampai 1.80970, serta nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.26894684 dari nilai rata-rata yang besarnya 1.2628338. Nilai ini menunjukkan secara rata-rata perusahaan mampu meningkatkan nilai perusahaannya sebesar 126%.

Dari tabel 4.1. di atas juga dapat dilihat statistik deskriptif variabel independen, yaitu *corporate governance* yang diukur dari ukuran dewan, proporsi dewan komisaris, kepemilikan institusional dan kepemilikan manjerial. Ukuran dewan mempunyai kisaran antara 1.38629 sampai dengan 4.47369, dengan nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.45587633 dari nilai rata-rata yang besarnya 2.2655562. Nilai ini menunjukkan secara rata-rata ukuran dewan yang merupakan salah satu penentu pengelolaan perusahaan yang efektif adalah sebesar 2.266.

Proporsi komisaris independen memiliki kisaran antara 0.00 sampai 1.00. Nilai standar deviasi variabel menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.13138 dari nilai rata-rata yang besarnya 0.3766 (37,66%). Nilai ini menunjukkan bahwa perusahaan secara rata-rata memiliki proporsi komisaris independen yang sudah sesuai dengan regulasi yaitu minimal 30% komisaris yang berasal dari luar perusahaan.

Kepemilikan institusional memiliki kisaran antara 0.00 sampai 90.03. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 18.16590 dari nilai rata-rata yang besarnya 7.9810. Nilai ini menunjukkan secara rata-rata tingkat kepemilikan institusi keuangan masih sangat rendah yakni sebesar 7.98%. Kepemilikan manajerial memiliki kisaran antara 0.00 sampai 99.74. Nilai standar

deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 23.22811 dari nilai rata-rata yang besarnya 70.5268. Nilai ini menunjukkan secara rata-rata tingkat kepemilikan oleh manajemen tinggi yakni sebesar 70.53%, karena khusus bagi pemegang saham dengan tingkat kepemilikan 51% maka secara langsung akan mempunyai hak pengendalian terhadap perusahaan.

Sementara, CSR yang diproksikan dengan CSDI memiliki kisaran antara 0.15625 sampai dengan 0.75000, serta nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.15067091 dari nilai rata-rata yang besarnya 0.4242912. Nilai ini menunjukkan secara rata-rata tingkat pengungkapan CSR masih di bawah 50%.

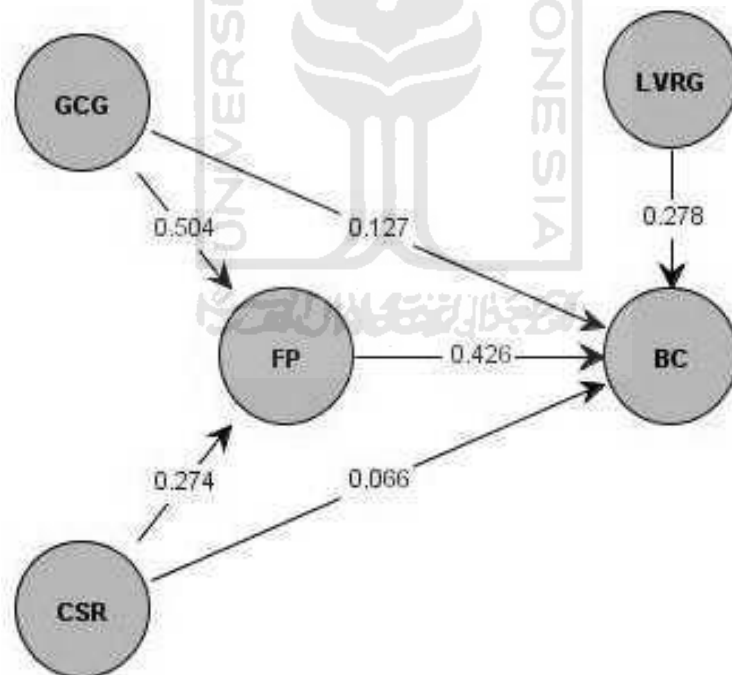
Hutang yang dijadikan sebagai variabel kontrol memiliki standar deviasi 0.17051524. Proksi hutang perusahaan berkisar antara 0.09430 sampai dengan 0.81804, dengan nilai rata-rata sebesar 0.5074165 (50,74%), yang artinya perusahaan secara rata-rata sedang tidak mengalami *financial distress* dimana rasio hutangnya masih mendekati batas normal (50%).

4.2 Menilai Inner Model atau Struktural Hasil Penelitian

Menilai inner model adalah untuk mengevaluasi hubungan konstruk variabel yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini yaitu bagaimana *good corporate governance* dan *corporate social responsibility* berpengaruh terhadap kompensasi dewan secara tidak langsung melalui kinerja. Berikut adalah perhitungan *inner model* dari data yang diperoleh dengan menggunakan PLS .

Tabel 4.2.**Result for Inner Weights**

	Original Sample Estimate	Mean of Subsamples	Standard Deviation	T-Statistic
GCG -> FP	0.504	0.462	0.163	3.093
CSR -> FP	0.274	0.310	0.097	2.829
GCG -> BC	0.127	0.146	0.189	0.674
CSR -> BC	0.066	0.058	0.085	0.779
FP -> BC	0.426	0.436	0.105	4.044
LVRG -> BC	0.278	0.274	0.087	3.188

**Gambar 4.2.**

Model Hasil Penelitian

4.3 Pengujian Hipotesis

4.3.1. Pengaruh *Good Corporate Governance* (GCG) Terhadap Kompensasi Dewan Melalui Kinerja Perusahaan

Pengujian hipotesis pertama untuk pengujian pengaruh tidak langsung variabel *good corporate governance* terhadap kompensasi dewan melalui kinerja perusahaan dilakukan dengan terlebih dahulu mengetahui hasil pengujian terhadap pengaruh kinerja perusahaan terhadap kompensasi dewan. Pengujian pengaruh mediasi dilakukan dengan menggunakan rumus Sobel.

Hasil pengujian pengaruh kinerja perusahaan terhadap kompensasi dewan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.426. Nilai t diperoleh sebesar 4.044. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,64). Hasil ini berarti bahwa kinerja perusahaan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kompensasi dewan.

Pengujian terhadap pengaruh mediasi antar variabel intervening dengan variabel dependen dilakukan dengan perhitungan rumus Sobel. Hasil dari kedua pengujian diringkas sebagai berikut :

$$P_1 = 0.504$$

$$Se_1 = 0.163$$

$$P_2 = 0.426$$

$$Se_2 = 0.105$$

Besarnya koefisien tidak langsung variabel *good corporate governance* (GCG) terhadap kompensasi dewan (BC) merupakan perkalian dari pengaruh variabel *good corporate governance* (GCG) terhadap variabel kinerja perusahaan (FP) dengan FP terhadap BC, sehingga diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 P_{12} &= P_1 \cdot P_2 \\
 &= (0.504) \cdot (0.426) \\
 &= 0,2147
 \end{aligned}$$

Besarnya *standard error* tidak langsung GCG terhadap BC merupakan perkalian dari pengaruh GCG terhadap FP dengan FP terhadap BC, sehingga diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Se_{12} &= \sqrt{(P_1^2 \cdot Se_2^2) + (P_2^2 \cdot Se_1^2) + (Se_1^2 \cdot Se_2^2)} \\
 &= \sqrt{[(0.504)^2 \cdot (0.105)^2] + [(0.426)^2 \cdot (0.163)^2] + [(0.163)^2 \cdot (0.105)^2]} \\
 &= \sqrt{(0,002801 + 0,004822 + 0,000293)} \\
 &= \sqrt{0,007915} \\
 &= 0,08897
 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t diperoleh sebagai berikut :

$$t_{12} = \frac{P_{12}}{Se_{12}} = \frac{0,2147}{0,08897} = 2,41331$$

Nilai t sebesar 2,41331 tersebut lebih besar dari 1,64 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel *good corporate governance* terhadap kompensasi dewan melalui kinerja perusahaan dapat diterima.

4.3.2. Pengaruh *Corporate Social Responsibility* (CSR) Terhadap Kompensasi Dewan Melalui Kinerja Perusahaan

Pengujian hipotesis kedua untuk pengujian pengaruh tidak langsung variabel CSR terhadap kompensasi dewan melalui kinerja perusahaan dilakukan dengan terlebih dahulu mengetahui hasil pengujian terhadap pengaruh kinerja perusahaan terhadap kompensasi dewan. Pengujian pengaruh mediasi dilakukan dengan menggunakan rumus Sobel.

Hasil pengujian pengaruh kinerja perusahaan terhadap kompensasi dewan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.426. Nilai t diperoleh sebesar 4.044. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,64). Hasil ini berarti bahwa kinerja perusahaan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kompensasi dewan.

Pengujian terhadap pengaruh mediasi antar variabel intervening dengan variabel dependen dilakukan dengan perhitungan rumus Sobel. Hasil dari kedua pengujian diringkas sebagai berikut :

$$P_1 = 0.274$$

$$Se_1 = 0.097$$

$$P_2 = 0.426$$

$$Se_2 = 0.105$$

Besarnya koefisien tidak langsung variabel *corporate social responsibility* (CSR) terhadap kompensasi dewan (BC) merupakan perkalian dari pengaruh variabel *corporate social responsibility* (CSR) terhadap variabel kinerja perusahaan (FP) dengan FP terhadap BC, sehingga diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 P_{12} &= P_1 \cdot P_2 \\
 &= (0.274) \cdot (0.426) \\
 &= 0,11672
 \end{aligned}$$

Besarnya *standard error* tidak langsung CSR terhadap BC merupakan perkalian dari pengaruh CSR terhadap FP dengan FP terhadap BC, sehingga diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Se_{12} &= \sqrt{(P_1^2 \cdot Se_2^2) + (P_2^2 \cdot Se_1^2) + (Se_1^2 \cdot Se_2^2)} \\
 &= \sqrt{[(0.274)^2 \cdot (0.105)^2] + [(0.426)^2 \cdot (0.097)^2] + [(0.097)^2 \cdot (0.105)^2]} \\
 &= \sqrt{(0,000828 + 0,001708 + 0,000104)} \\
 &= \sqrt{0,002639} \\
 &= 0,05137
 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t diperoleh sebagai berikut :

$$t_{12} = \frac{P_{12}}{Se_{12}} = \frac{0,11672}{0,05137} = 2,27219$$

Nilai t sebesar 2,27219 tersebut lebih besar dari 1,64 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel *corporate social responsibility* terhadap kompensasi dewan melalui kinerja perusahaan dapat diterima.

Tabel 4.3.
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
H ₁ : <i>Good Corporate Governance</i> berpengaruh positif terhadap kompensasi dewan melalui kinerja perusahaan	Terbukti
H ₂ : CSR berpengaruh positif terhadap kompensasi dewan melalui kinerja perusahaan	Terbukti

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kompensasi Melalui Kinerja Perusahaan

Pengaruh GCG terhadap kompensasi dewan dengan kinerja perusahaan sebagai variabel intervening menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Dari pengujian antar variabel intervening dengan variabel dependen dengan menggunakan *Sobel test* didapat nilai t yang lebih besar dari 1.64 yakni sebesar 2,41331. Hal ini menunjukkan dengan praktik *good corporate governance* berjalan dengan efektif dan efisien maka seluruh proses aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja keuangan, dan mengurangi risiko yang mungkin dilakukan dewan dengan keputusan yang menguntungkan diri sendiri. SWA (2001) menyebutkan bahwa sebanyak 25 perusahaan peringkat teratas yang menerapkan *corporate governance* dengan baik secara tidak langsung menaikkan nilai sahamnya.

Adanya peningkatan kinerja perusahaan yang diciptakan dari penerapan *good corporate governance* yang efektif, selanjutnya akan meningkatkan

kompensasi dewan perusahaan. McKinsey & Co. (2000) juga menyatakan bahwa lebih dari 80% investor mengatakan bahwa mereka rela membayar lebih (kompensasi eksekutif) untuk saham-saham perusahaan yang dikelola dengan baik. Dengan demikian, adanya *good corporate governance* dapat mempengaruhi kompensasi dewan perusahaan melalui kinerja yang dicapai.

4.4.2. Pengaruh *Corporate Social Responsibility* Terhadap Kompensasi Dengan Kinerja Perusahaan Sebagai Variabel Intervening

Pengaruh CSR terhadap kompensasi dewan dengan kinerja perusahaan sebagai variabel intervening menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Dari pengujian antar variabel intervening dengan variabel dependen dengan menggunakan *Sobel test* didapat nilai t yang lebih besar dari 1.64 yakni sebesar 2,27219. Konsisten dengan penelitian Zuhroh dan Putu (2003); Murwaningsari (2009) bahwa semakin besar tingkat pengungkapan tanggung jawab sosial (CSR) maka kinerja perusahaan juga akan meningkat. CSR dapat menunjukkan tingkat akuntabilitas perusahaan, meminimalisir risiko, melindungi *image* baik perusahaan, dan sebagai alat analisis bagi investor dan kreditor. Sesuai dengan Cowen, *et al.* (1987) yang mengatakan bahwa perusahaan yang berorientasi pada konsumen diperkirakan akan memberikan informasi mengenai pertanggungjawaban sosial karena hal ini akan meningkatkan *image* perusahaan dan mempengaruhi penjualan. Dalam jangka panjang, perusahaan dapat menikmati kinerja pasar yang baik dan pada gilirannya akan dinikmati oleh masyarakat secara umum.

Di satu sisi, kompensasi langsung didasarkan pada pengukuran akuntansi pada indikator kinerja (Holmstrom, 1979 ; Jensen dan Murphy ,1990). Hal ini dimaksudkan bahwa kinerja yang baik harus diiringi dengan bayaran yang baik pula. Jika CSR meningkatkan kinerja pasar perusahaan dalam jangka panjang, maka penggunaan kompensasi eksekutif yang bergantung pada kinerja akan mendorong eksekutif untuk fokus pada faktor-faktor yang konsisten dengan CSR. Dengan demikian, tingginya aktivitas *corporate social responsibility* oleh perusahaan dapat meningkatkan kompensasi dewan melalui peningkatan kinerja yang dicapai.



BAB V

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *corporate governance* yang berupa: ukuran dewan, porporisi dewan komisaris independen, kepemilikan institusional, dan kepemilikan manajerial dan *corporate social responsibility* terhadap kompensasi dewan melalui kinerja perusahaan. Penelitian ini dilakukan terhadap 97 sampel yang memenuhi kriteria *purposive sampling* yang telah ditunjukkan pada Bab III Lampiran 1. Pada penelitian ini terdapat 2 hipotesis yang diuji dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan bantuan software smartPLS. Melihat penelitian-penelitian yang pernah dilakukan, peneliti mencoba mengintegrasikan GCG, CSR, dan kinerja perusahaan pada kompensasi dewan perusahaan.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama membuktikan bahwa *good corporate governance* mempengaruhi kompensasi dewan melalui kinerja perusahaan dengan hubungan positif dan signifikan. Kinerja perusahaan dapat memediasi secara positif atas pengaruh GCG terhadap kompensasi dewan. Namun apabila GCG dihubungkan secara langsung dengan kompensasi dewan, hasilnya tidak berpengaruh

signifikan seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.2. Hal ini menunjukkan perusahaan yang benar-benar menerapkan *good corporate governance* yang efektif akan meningkatkan jumlah kompensasi yang dibayarkan kepada dewan pengurusnya melalui peningkatan kinerja yang berhasil dicapai.

2. Hasil uji hipotesis kedua membuktikan bahwa *corporate social responsibility* mempengaruhi kompensasi dewan melalui kinerja perusahaan dengan hubungan positif dan signifikan. Kinerja perusahaan dapat memediasi secara positif atas pengaruh CSR terhadap kompensasi dewan. Namun apabila CSR dihubungkan secara langsung dengan kompensasi dewan, hasilnya tidak berpengaruh signifikan seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.2. Hal ini menunjukkan semakin besar aktivitas tanggung jawab sosial menyebabkan tingkat kompensasi kepada dewan juga akan meningkat melalui peningkatan kinerja perusahaan yang berhasil dicapai.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan-keterbatasan penulis dari penelitian yang telah dilakukan antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan periode pengamatan dari tahun 2007-2010. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan periode pengamatan yang lebih lama untuk dapat menghasilkan data yang lebih akurat.

2. Dalam penelitian ini penulis tidak memperhatikan keadaan ekonomi, politik, dan bencana alam yang terjadi di Indonesia atau faktor internal perusahaan yang mungkin dapat memberikan pengaruh keakuratan sampel yang digunakan.
3. Penelitian ini menggunakan karakteristik industri manufaktur sebagai sampel sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada jenis perusahaan lain seperti perbankan, transportasi, dan telekomunikasi.
4. Penilaian item pengungkapan CSR bersifat subyektif, menurut kepada pandangan peneliti dan mungkin akan didapat hasil yang berbeda dari peneliti lainnya.

5.3. Saran

1. Dalam penelitian selanjutnya dapat memperpanjang rentang periode pengamatan minimal lima tahun.
2. Dalam penelitian selanjutnya dapat menambahkan karakteristik industri lainnya seperti perbankan, telekomunikasi, dan transportasi sehingga dapat diketahui bagaimana pengaruh GCG dan CSR terhadap kompensasi dewan melalui kinerja dalam industri tersebut.
3. Dalam penelitian selanjutnya dapat memperhatikan variabel-variabel makro seperti keadaan ekonomi, politik dan bencana alam yang terjadi di Indonesia dan faktor internal perusahaan yang kemungkinan dapat mempengaruhi keakuratan sampel yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bebchuk, L. A. dan Jesse M. Fried, **“Executive Compensation As An Agency Problem”**, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 17, 2003, hal 71-92.
- Cai, Ye, Hoje Jo, dan Carrie Pan, **“Vice or Virtue? The Impact of Corporate Social Responsibility on Executive Compensation”**, *Journal of Business Ethics*, 2011.
- Coles, J.L., Naveen D.D., Lalitha Naveen, **“Boards: Does one size fit all?”**, *Social Science Research Network*, Januari, 2004.
- Core, J.E., Robert W.H., David F.L., **“Corporate Governance, Chief Executive Officer Compensation, and Firm Performance”**, *Journal of Financial Economics*, 1999, hal 371-406.
- Conyon, Martin J. dan Lerong He, **“Compensation Committees And CEO Compensation Incentives In U.S. Entrepreneurial Firms”**, *Journal Of Management Accounting Research*, Vol 16, 2004, Hal. 35-56.
- Dahlia, L., dan Sylvia V. S., **“Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Perusahaan”**, *Simposium Nasional Akuntansi XI*, Pontianak, 2008.
- Damayanti, M. I., **“Hubungan Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR Disclosure) Dengan Kepemilikan Institusional Pada Perusahaan Manufaktur Go Public Di Indonesia”**, Skripsi, Fakultas Ekonomi, Univesitas Diponegoro, Semarang, 2011.
- Daniri, Achmad, **“Good Corporate Governance: Konsep Dan Penerapannya Dalam Konteks Indonesia”**, Ray Indonesia, Jakarta, 2005.
- Darmadi, Salim, **“Board Compensation, Corporate Governance, And Firm Performance In Indonesia”**, *Social Science Research Network*, Agustus, 2011.

Dewata, M. F. N., Kartika Rini, **“Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Di Indonesia: Studi Tentang Penerapan Ketentuan CSR Pada Perusahaan Multinasional, Swasta Nasional & BUMN Di Indonesia”**, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010.

Frederick, D. Lipman dan Steven E. Hall, **“Executive Compensation Best Practices”**, John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey, 2008, hal 108-109.

ICMD 2009-2010.

JSX 2008-2010.

Li, D., Moshirian, F., Nguyen, P., and Tan, L., **“Corporate Governance Or Globalization: What Determines CEO Compensation In China?”**, *Research in International Business and Finance*, Vol. 21 No. 1, 2007, hal. 32-49.

Lilling, Matthew S., **“The Link Between CEO Compensation and Firm Performance: Does Simultaneity Matter?”**, *Atlantic Economic Journal*, Vol. 34 Issue 1, Mar2006, hal 101-114.

Mahoney L. S., dan Linda Thorn, **“An Examination of the Structure of Executive Compensation and Corporate Social Responsibility: A Canadian Investigation”**, *Journal of Business Ethics*, 2006, hal. 149-162.

Mathis, R. L., John H. J., **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**, Jilid 2, Salemba Empat, Jakarta, 2000.

Mondy, R. Wayne, **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**, Jilid 1, Edisi 10, Erlangga, Jakarta, 2009.

Murwaningsari, ETTY, **“Hubungan Corporate Governance, Corporate Social Responsibility Dan Corporate Financial Performance Dalam Satu Continuum”**, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 11, 2009, hal 30-41.

- Nasution, Marihot dan Doddy Setiawan, **“Pengaruh Corporate Governance Terhadap Manajemen Laba Di Industri Perbankan Indonesia”**, *Simposium Nasional Akuntansi X*, Makassar, Juli 2007.
- Nurlela, Rika dan Islahuddin, **“Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Prosentase Kepemilikan Manajemen Sebagai Variabel Moderating”**, *Simposium Nasional Akuntansi XI*, Pontianak, 2008.
- Prasentyatoko, A., **“Corporate Governance: Pendekatan Institusional”**, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2008.
- Prasetyo, Arief, **“Corporate Governance, Kebijakan Dividen, Dan Nilai Perusahaan: Studi Empiris Pada Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2006-2007”**, Tesis, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, Jakarta, 2009.
- Rahayu, Sri, **“Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Pengungkapan Corporate Social Responsibility Dan Good Corporate Governance Sebagai Variabel Pemoderasi”**, Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang, 2010.
- Rustiarini, Ni Wayan, **“Pengaruh Corporate Governance Pada Hubungan Corporate Social Responsibility Dan Nilai Perusahaan”**, *Simposium Nasional Akuntansi XIII*, Purwokerto, 2010.
- Sabbrina, A. I., **“Pengaruh Corporate Governance Dan Struktur Kepemilikan Terhadap Kinerja Perusahaan”**, Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang, 2010.
- Solihin, Ismail, **“Corporate Social Responsibility From Charity To Sustainability”**, Salemba Empat, Jakarta, 2009.
- Surya, Indra, Ivan Yustiavandana, dan Arman Nefi, **“Penerapan Good Corporate Governance: Mengesampingkan Hak-Hak Istimewa Demi Kelangsungan Usaha”**. Kencana, Jakarta, 2006.

Susanto, A.B., **“Reputation-Driven Corporate Social Responsibility”**, Erlangga, Jakarta, 2009.

Titisari, Kartika Hendra, Eko Suwardi, dan Doddy Setiawan, **“Corporate Social Responsibility Dan Kinerja Perusahaan”**, Simposium *Nasional Akuntansi XIII*, Purwokerto, 2010.

Tjager, I Nyoman, F. Antonius Alijoyo, Humphrey R. Djemat, dan Bambang Soembodo, **“Corporate Governance Tantangan dan Kesempatan Bagi Komunitas Bisnis Indonesia”**, Prenhallindo, Jakarta, 2003.

Untung, Hendrik Budi, **“Corporate Social Responsibility”**, Sinar Grafika, Jakarta, 2008.

www.ssrn.com



Lampiran I

Daftar Nama Perusahaan yang Menjadi Sampel

Tahun 2007-2010

NO	Nama Perusahaan	TOTCOM	ROA	TOBINQ	BDSIZE	BOCINDEP	INST	MOWN	CSDI	LVRG
1	AKR Corporindo	9,94501	0,05467	1,27608	2,07944	0,33	0,00	71,37	0,40625	0,57177
2	Astra-Graphia	9,24667	0,11540	1,28692	2,07944	0,33	0,00	76,87	0,62500	0,49712
3	Astra International	12,60384	0,10263	1,39262	2,83321	0,50	0,00	50,13	0,75000	0,49610
4	Hexindo Adiperkasa	9,14174	0,04109	1,21106	2,48491	0,33	0,00	76,22	0,31250	0,72797
5	Intraco Penta	9,27285	0,01101	1,22884	2,30259	0,33	27,05	90,44	0,31250	0,62945
6	Modern Internasional	8,70118	0,00198	0,99506	1,94591	0,33	0,00	75,45	0,40625	0,65342
7	Metrodata Electronics	9,36982	0,02450	1,15675	1,94591	0,33	0,00	14,64	0,21875	0,70499
8	Tira Austenite	8,22416	0,01056	1,06812	1,79176	0,00	0,03	96,46	0,28125	0,67297
9	United Tractor	9,69277	0,11483	1,38611	2,70805	0,60	0,00	58,45	0,59375	0,55500
10	AKR Corporindo	10,15206	0,04308	1,26579	2,07944	0,33	0,00	71,35	0,37500	0,59863
11	Astra-Graphia	9,29835	0,07430	1,23542	2,07944	0,33	6,80	76,87	0,59375	0,60422
12	Astra International	12,68726	0,11383	1,38464	2,89037	0,50	0,00	50,14	0,65625	0,49744
13	Fast Food Indonesia	10,50210	0,15963	1,55803	2,48491	0,33	0,32	79,68	0,40625	0,38499
14	Hexindo Adiperkasa	9,21553	0,13893	1,28748	2,48491	0,33	0,00	76,22	0,53125	0,66684
15	Intraco Penta	9,53575	0,02017	1,19400	2,19722	0,33	27,05	86,50	0,46875	0,71102
16	Modern Internasional	8,67386	0,00260	0,99692	1,94591	0,33	0,00	75,45	0,43750	0,59856
17	Metrodata Electronics	9,96190	0,02324	1,16687	1,94591	0,33	0,00	19,35	0,25000	0,67430

18	Bentoel International Investama	10,32725	0,05367	1,31277	2,07944	0,33	9,66	56,21	0,40625	0,61167
19	Tira Austenite	8,26591	0,00582	1,07700	1,79176	0,00	0,03	96,44	0,21875	0,64984
20	United Tractor	9,65503	0,11646	1,45081	2,70805	0,38	0,00	59,50	0,71875	0,50968
21	AKR Corporindo	10,45861	0,04534	1,23555	2,19722	0,33	0,00	71,40	0,53125	0,63248
22	Astra-Graphia	9,43188	0,08640	1,31756	2,07944	0,33	0,00	85,45	0,59375	0,50837
23	Astra International	12,83867	0,11289	1,42580	2,89037	0,50	0,00	50,15	0,62500	0,44982
24	Fast Food Indonesia	10,45927	0,17476	1,57084	2,48491	0,33	0,00	89,99	0,53125	0,38631
25	Intraco Penta	9,76612	0,03605	1,23997	2,19722	0,33	0,00	92,26	0,37500	0,65613
26	Lautan Luas	10,42109	0,02789	1,18446	4,47369	0,40	0,00	25,32	0,34375	0,68977
27	Modern Internasional	8,54908	0,01555	1,01241	1,94591	0,33	0,00	75,45	0,25000	0,57377
28	Metrodata Electronics	10,06858	0,00950	1,20600	4,44265	0,33	0,00	23,00	0,21875	0,61732
29	Bentoel International Investama	9,80819	0,00585	1,32973	1,94591	0,33	0,00	99,74	0,37500	0,59203
30	Tira Austenite	8,54208	0,01092	1,09814	2,07944	0,25	0,00	55,93	0,25000	0,58904
31	Tunas Ridean	6,58755	0,17529	1,48609	2,30259	0,20	0,00	87,67	0,25000	0,43513
32	United Tractor	11,40868	0,15643	1,53317	2,63906	0,43	0,00	59,50	0,65625	0,42835
33	Polychem Indonesia	9,55130	0,00998	0,81538	2,39790	0,29	25,31	72,71	0,37500	0,66827
34	Tiga Pilar Sejahtera Food	8,55545	0,03884	1,10370	2,19722	0,33	17,69	55,61	0,53125	0,69536
35	AKR Corporindo	10,59130	0,04056	1,26183	2,19722	0,33	0,00	59,87	0,65625	0,62706
36	Alumindo Light Metal Industry	9,62622	0,02907	1,23388	2,30259	0,40	0,00	85,45	0,21875	0,66373
37	Asahimas Flat Glass	10,60356	0,13949	1,68528	2,70805	0,33	0,00	84,66	0,50000	0,69220
38	Arwana Citramulia	8,17752	0,09052	1,36299	1,60944	1,00	60,59	73,65	0,62500	0,52464

39	Astra-Graphia	9,75788	0,12053	1,33803	2,07944	0,33	0,00	76,87	0,68750	0,52469
40	Astra Otoparts	10,67821	0,20430	1,62215	2,89037	0,30	0,00	95,72	0,53125	0,26544
41	Indo Kordsa	8,77894	0,08988	1,56779	2,63906	0,43	0,00	91,22	0,50000	0,19016
42	Betonjaya Manunggal	6,62539	0,09344	1,61446	1,60944	0,50	0,00	89,44	0,28125	0,18514
43	Budi Acid Jaya	9,71716	0,02343	1,14806	2,39790	0,40	0,00	52,80	0,59375	0,59214
44	Delta Djakarta	8,68862	0,19696	1,79264	2,30259	0,40	26,30	84,26	0,34375	0,16261
45	Darya-Varia Laboratoria	9,25531	0,12982	1,42220	2,77259	0,50	0,00	92,66	0,34375	0,24998
46	Eterindo Wahanatama	6,49451	0,07132	0,65884	1,60944	0,33	5,72	55,27	0,59375	0,43194
47	Fast Food Indonesia	10,68228	0,16148	1,61247	2,48491	0,00	9,96	89,20	0,43750	0,35143
48	Fajar Surya Wisesa	9,16976	0,06296	1,12717	2,07944	0,33	0,00	75,74	0,56250	0,59720
49	Gudang Garam	10,61688	0,13487	1,65823	2,30259	0,75	0,00	76,35	0,43750	0,30647
50	Gajah Tunggal	11,00773	0,08009	1,17203	2,89037	0,38	0,12	58,62	0,46875	0,65997
51	HM Sampoerna	10,63826	0,31286	1,47630	2,30259	0,40	0,00	98,18	0,46875	0,50230
52	Kageo Igar Jaya	6,31630	0,09253	1,53998	1,79176	0,33	0,00	84,82	0,28125	0,15607
53	Sumi Indo Kabel	8,87440	0,00766	1,31029	2,39790	0,40	0,00	93,16	0,43750	0,18041
54	Indomobil Sukses Internasional	8,94589	0,05623	1,09753	2,77259	0,43	0,00	93,37	0,34375	0,79862
55	Indofarma (Persero)	7,47876	0,01709	1,00183	2,19722	0,50	80,66	0,02	0,37500	0,57590
56	Indal Aluminium Industry	6,87341	0,00026	1,00130	2,30259	0,40	0,00	65,86	0,15625	0,79511
57	Indospring	8,82468	0,09228	1,24630	1,79176	0,33	2,39	87,46	0,31250	0,70504
58	Intraco Penta	9,99090	0,05082	1,18597	2,07944	0,33	0,00	85,74	0,53125	0,73282
59	Kimia Farma (Persero)	9,02978	0,08370	1,33707	2,30259	0,60	90,03	89,79	0,50000	0,32780

60	KMI Wire and Cable	8,29358	0,08126	0,09976	2,30259	0,40	71,72	0,00	0,53125	0,51112
61	Kabelindo Murni	7,57558	0,00973	1,03907	1,94591	0,50	24,10	90,64	0,31250	0,43551
62	Kedawung Setia Industrial	9,15639	0,03029	1,09510	1,94591	0,50	0,00	74,81	0,15625	0,54182
63	Kalbe Farma	10,28398	0,18291	1,69193	2,39790	0,33	0,00	56,64	0,59375	0,17922
64	Leyand International	6,38519	0,00014	1,01179	1,38629	0,50	44,13	69,26	0,18750	0,45110
65	Lion Metal Works	7,72414	0,12712	1,68415	1,94591	0,33	0,00	57,93	0,34375	0,14469
66	Langgeng Makmur Industry	9,00143	0,00459	0,83157	1,94591	0,50	11,90	77,27	0,28125	0,34031
67	Lautan Luas	10,39660	0,02422	1,17347	2,30259	0,40	0,00	66,67	0,25000	0,71584
68	Multistrada Arah Sarana	9,38076	0,05795	1,25410	2,19722	0,50	7,20	44,42	0,28125	0,46382
69	Modern Internasional	8,42994	0,05289	1,06121	1,94591	0,33	5,28	60,90	0,46875	0,53571
70	Metrodata Electronics	10,05122	0,03220	1,26549	1,94591	0,33	0,00	23,15	0,37500	0,62110
71	Mayora Indah	8,86504	0,11004	1,36552	2,07944	0,33	0,11	32,93	0,25000	0,53616
72	Pan Brothers Tex	7,14713	0,03805	1,26695	1,94591	0,33	0,00	81,84	0,56250	0,14647
73	Prima Alloy Steel	8,44335	0,00066	1,16552	1,94591	0,33	0,00	51,15	0,15625	0,70720
74	Ricky Putra Globalindo	7,81311	0,01764	1,02349	1,94591	0,33	0,00	48,04	0,43750	0,44894
75	Bentoel International Investama	10,04677	0,04459	1,36570	2,07944	0,50	0,00	99,14	0,53125	0,56563
76	Supreme Cable Manufacturing & Commerce	8,04125	0,05249	1,18825	1,94591	0,33	0,00	67,26	0,43750	0,63416
77	Sierad Produce	9,86274	0,02975	1,03901	2,30259	0,33	11,34	99,63	0,15625	0,40021
78	SMART	10,77601	0,10104	1,42124	2,70805	0,38	0,00	95,21	0,34375	0,52092

79	Holcim Indonesia	10,01869	0,07937	1,28658	2,70805	0,57	0,00	92,58	0,50000	0,34600
80	Semen Gresik (Persero)	10,72746	0,23345	1,73336	2,30259	0,40	51,01	0,00	0,75000	0,21996
81	Selamat Sempurna	9,69953	0,14096	1,35180	1,94591	0,33	0,00	58,13	0,56250	0,46727
82	Suparma	7,96832	0,01988	1,08159	2,19722	0,40	40,70	84,93	0,37500	0,51787
83	Indo Acidatama	9,24764	0,02701	0,80015	2,63906	0,33	25,98	84,82	0,50000	0,37294
84	Sunson Textile Manufacture	7,02376	0,01137	1,03490	2,19722	0,33	48,47	96,71	0,25000	0,62958
85	Sumalindo Lestari Jaya	9,11603	0,00233	0,48668	2,07944	0,40	5,32	60,78	0,46875	0,81804
86	Tunas Baru Lampung	9,73785	0,06756	1,17592	2,07944	0,33	0,00	56,75	0,31250	0,65994
87	Mandom Indonesia	9,60001	0,12552	1,80970	2,70805	0,40	0,00	78,95	0,25000	0,09430
88	Tira Austenite	8,62173	0,01811	1,14458	1,94591	0,25	0,00	96,47	0,28125	0,56042
89	Surya Toto Indonesia	9,78780	0,17754	1,53266	2,48491	0,33	0,00	94,80	0,46875	0,42196
90	Tri Polyta Indonesia	10,61157	0,11598	1,44012	2,19722	0,40	0,00	84,70	0,43750	0,31733
91	Trias Sentosa	8,18116	0,06737	1,47162	1,94591	0,33	0,00	59,46	0,18750	0,39002
92	Tunas Ridean	6,93731	0,12809	1,51137	2,30259	0,40	0,00	87,68	0,43750	0,42221
93	Ultra Jaya Milk	7,31322	0,05339	1,35895	1,79176	0,33	9,50	60,90	0,43750	0,35158
94	United Tractor	11,74165	0,13040	1,51529	2,48491	0,50	0,00	59,50	0,68750	0,45573
95	Unilever Indonesia	10,39105	0,38925	1,45615	2,39790	0,75	0,00	85,00	0,62500	0,53468
96	Voksel Electric	8,42288	0,00894	0,97333	2,39790	0,20	27,69	70,13	0,46875	0,65732
97	Yanaprima Hastapersada	6,42649	0,10548	1,32210	1,79176	0,33	0,00	89,82	0,43750	0,34532

Lampiran 2

DAFTAR PENGUNGKAPAN SOSIAL (SOSIAL DISCLOSURE)

Tema Kemasyarakatan

1. Dukungan pada kegiatan seni dan budaya
2. Dukungan pada kegiatan olah raga (termasuk sponsorship)
3. Partisipasi pada kegiatan masyarakat sekitar kantor pabrik
4. Dukungan ke lembaga kerohanian
5. Dukungan ke lembaga pendidikan (termasuk bea siswa, kesempatan magang, kesempatan penelitian)
6. Dukungan ke lembaga sosial lain
7. Fasilitas sosial dan fasilitas umum
8. Prioritas lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar (termasuk pemberian fasilitas dan motivasi oleh perusahaan untuk berwiraswasta)

Tema Produk dan Konsumen

1. Mutu produk
2. Penghargaan kualitas (termasuk sertifikat kualitas, sertifikat halal dan penghargaan)
3. Customer Satisfaction (upaya untuk meningkatkan kepuasan konsumen)

Tema Ketenagakerjaan

1. Jumlah tenaga kerja
2. Keselamatan kerja (kebijakan dan fasilitas keselamatan kerja)
3. Kesehatan (termasuk fasilitas dokter dan poliklinik perusahaan)
4. Koperasi karyawan
5. Gaji/upah
6. Tunjangan dan kesehatan lain (termasuk UMR, bantuan masa krisis, kesejahteraan untuk karyawan, asuransi dan fasilitas transportasi)
7. Pendidikan dan latihan (termasuk kerjasama dengan perguruan tinggi negeri)
8. Kesetaraan gender dalam kesempatan kerja dan karir
9. Fasilitas peribadatan (termasuk peringatan hari besar agama)
10. Cuti karyawan (termasuk cuti yang diperlukan oleh pekerja wanita)
11. Pensiun (termasuk pembentukan/pemilihan dana pensiun)
12. Serikat pekerja
13. Kesepakatan kerja Bersama
14. Turn over pekerja

Tema Lingkungan Hidup

1. Kebijakan lingkungan
2. Sertifikasi lingkungan dan analisis mengenai dampak lingkungan (AMDAL)
3. Rating (termasuk penghargaan dibidang lingkungan)
4. Energi (termasuk energi saving, total energi yang digunakan dan sebagainya)
5. Pencegahan/pengolahan polusi (termasuk pengolahan limbah)
6. Dukungan pada konservasi satwa
7. Dukungan pada konservasi lingkungan

DAFTAR ITEM PENGUNGKAPAN CSR

NO	Nama Perusahaan	Masyarakat	Produk dan Konsumen	Tenaga Kerja	Lingkungan	CSDI	
						ΣItem	Indeks
1	AKR Corporindo	5	1	3	4	13	0,4063
2	Astra-Graphia	4	3	8	5	20	0,6250
3	Astra International	7	3	8	6	24	0,7500
4	Hexindo Adiperkasa	3	2	4	1	10	0,3125
5	Intraco Penta	3	2	2	3	10	0,3125
6	Modern Internasional	5	0	6	2	13	0,4063
7	Metrodata Electronics	1	2	4	0	7	0,2188
8	Tira Austenite	2	0	4	3	9	0,2813
9	United Tractor	6	3	5	5	19	0,5938
10	AKR Corporindo	4	1	3	4	12	0,3750
11	Astra-Graphia	4	3	7	5	19	0,5938
12	Astra International	7	3	7	4	21	0,6563
13	Fast Food Indonesia	5	3	5	0	13	0,4063
14	Hexindo Adiperkasa	5	2	7	3	17	0,5313
15	Intraco Penta	3	2	5	5	15	0,4688
16	Modern Internasional	6	1	4	3	14	0,4375
17	Metrodata Electronics	3	2	3	0	8	0,2500
18	Bentoel International Investama	4	2	3	4	13	0,4063
19	Tira Austenite	2	1	1	3	7	0,2188
20	United Tractor	6	3	8	6	23	0,7188
21	AKR Corporindo	4	1	9	3	17	0,5313
22	Astra-Graphia	3	2	9	5	19	0,5938
23	Astra International	6	3	8	3	20	0,6250
24	Fast Food Indonesia	5	3	7	2	17	0,5313
25	Intraco Penta	4	3	4	1	12	0,3750
26	Lautan Luas	3	1	3	4	11	0,3438
27	Modern Internasional	3	0	4	1	8	0,2500
28	Metrodata Electronics	5	1	1	0	7	0,2188
29	Bentoel International Investama	4	3	2	3	12	0,3750
30	Tira Austenite	2	2	2	2	8	0,2500
31	Tunas Ridean	3	2	3	0	8	0,2500
32	United Tractor	8	2	6	5	21	0,6563

33	Polychem Indonesia	2	2	4	4	12	0,3750
34	Tiga Pilar Sejahtera Food	5	3	7	2	17	0,5313
35	AKR Corporindo	6	2	9	4	21	0,6563
36	Alumindo Light Metal Industry	3	2	2	0	7	0,2188
37	Asahimas Flat Glass	6	2	5	3	16	0,5000
38	Arwana Citramulia	5	2	7	6	20	0,6250
39	Astra-Graphia	6	2	9	5	22	0,6875
40	Astra Otoparts	5	3	6	3	17	0,5313
41	Indo Kordsa	5	2	5	4	16	0,5000
42	Betonjaya Manunggal	0	3	4	2	9	0,2813
43	Budi Acid Jaya	5	1	9	4	19	0,5938
44	Delta Djakarta	4	2	2	3	11	0,3438
45	Darya-Varia Laboratoria	2	2	4	3	11	0,3438
46	Eterindo Wahanatama	4	3	6	6	19	0,5938
47	Fast Food Indonesia	4	3	5	2	14	0,4375
48	Fajar Surya Wisesa	4	3	6	5	18	0,5625
49	Gudang Garam	6	1	4	3	14	0,4375
50	Gajah Tunggal	3	2	7	3	15	0,4688
51	HM Sampoerna	3	3	4	5	15	0,4688
52	Kageo Igar Jaya	0	2	5	2	9	0,2813
53	Sumi Indo Kabel	3	2	6	3	14	0,4375
54	Indomobil Sukses Internasional	4	3	2	2	11	0,3438
55	Indofarma (Persero)	4	2	3	3	12	0,3750
56	Indal Aluminium Industry	2	2	1	0	5	0,1563
57	Indospring	3	2	2	3	10	0,3125
58	Intraco Penta	4	3	6	4	17	0,5313
59	Kimia Farma (Persero)	5	3	4	4	16	0,5000
60	KMI Wire and Cable	3	2	8	4	17	0,5313
61	Kabelindo Murni	3	2	2	3	10	0,3125
62	Kedawung Setia Industrial	2	1	2	0	5	0,1563
63	Kalbe Farma	4	3	7	5	19	0,5938
64	Leyand International	0	1	2	3	6	0,1875
65	Lion Metal Works	2	2	4	3	11	0,3438
66	Langgeng Makmur Industry	0	2	5	2	9	0,2813
67	Lautan Luas	3	1	2	2	8	0,2500

68	Multistrada Arah Sarana	4	1	4	0	9	0,2813
69	Modern Internasional	6	1	5	3	15	0,4688
70	Metrodata Electronics	4	3	4	1	12	0,3750
71	Mayora Indah	4	2	2	0	8	0,2500
72	Pan Brothers Tex	7	1	7	3	18	0,5625
73	Prima Alloy Steel	0	2	1	2	5	0,1563
74	Ricky Putra Globalindo	3	3	8	0	14	0,4375
75	Bentoel International Investama	5	2	5	5	17	0,5313
76	Supreme Cable Manufacturing & Commerce	4	1	6	3	14	0,4375
77	Sierad Produce	2	1	2	0	5	0,1563
78	SMART	4	2	1	4	11	0,3438
79	Holcim Indonesia	4	2	3	7	16	0,5000
80	Semen Gresik (Persero)	4	3	11	6	24	0,7500
81	Selamat Sempurna	4	2	8	4	18	0,5625
82	Suparma	4	1	3	4	12	0,3750
83	Indo Acidatama	8	1	7	0	16	0,5000
84	Sunson Textile Manufacture	1	1	6	0	8	0,2500
85	Sumalindo Lestari Jaya	4	2	4	5	15	0,4688
86	Tunas Baru Lampung	1	2	5	2	10	0,3125
87	Mandom Indonesia	2	2	1	3	8	0,2500
88	Tira Austenite	2	3	3	1	9	0,2813
89	Surya Toto Indonesia	3	2	4	6	15	0,4688
90	Tri Polyta Indonesia	5	2	4	3	14	0,4375
91	Trias Sentosa	2	1	3	0	6	0,1875
92	Tunas Ridean	3	3	5	3	14	0,4375
93	Ultra Jaya Milk	6	3	2	3	14	0,4375
94	United Tractor	6	3	8	5	22	0,6875
95	Unilever Indonesia	5	3	7	5	20	0,6250
96	Voksel Electric	3	2	6	4	15	0,4688
97	Yanaprima Hastapersada	4	2	4	4	14	0,4375

Lampiran 3

Results for Inner Weights

[CSV-Version]

	Original Sample Estimate	Mean of Subsamples	Standard Deviation	T-Statistic
GCG -> FP	0.504	0.462	0.163	3.093
CSR -> FP	0.274	0.310	0.097	2.829
GCG -> BC	0.127	0.146	0.189	0.674
CSR -> BC	0.066	0.058	0.085	0.779
FP -> BC	0.426	0.436	0.105	4.044
LVRG -> BC	0.278	0.274	0.087	3.188

R-square

[CSV-Version]

	R-square
GCG	
CSR	
FP	0.426
BC	0.287
LVRG	

Lampiran 4

Model Penelitian

