

## **PENGARUH KINERJA KEUANGAN , STRUKTUR KEPEMILIKAN, DAN NILAI PERUSAHAAN TERHADAP KOMPENSASI EKSEKUTIF PADA PERUSAHAAN PERBANKAN DI BEI TAHUN 2016-2018**

**Zahri Fadli**

Akuntansi, Politeknik LP3M Unggul  
Email: zhrfadli@yahoo..com

**Nurul Fadilah**

Akuntansi, Universitas Negeri Medan  
Email: fadilahnurul010898@gmail.com

**Azizul Kholis\***

Akuntansi, Universitas Negeri Medan  
azizulkholis@unimed.ac.id

### **Abstrak**

*Permasalahan dalam penelitian ini adalah adanya pemberian kompensasi kepada eksekutif khususnya direksi yang tidak sesuai dengan kinerja perusahaan yang dihasilkan. Tujuan penelitian ini adalah Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh kinerja keuangan perusahaan, kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional, dan nilai perusahaan terhadap kompensasi eksekutif pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI.. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode purposive sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi dengan mengunduh laporan tahunan dan company report dari situs [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id) dan website masing masing perusahaan. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kinerja keuangan perusahaan dan struktur kepemilikan yang diprosikan pada kepemilikan manajerial berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Sedangkan struktur kepemilikan yang diprosikan pada kepemilikan institusional dan nilai perusahaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Secara simultan menunjukkan bahwa kinerja keuangan perusahaan, struktur kepemilikan yang diprosikan pada kepemilikan manajerial dan kepemilikan institusional, dan nilai perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi eksekutif.*

**Kata Kunci:** Kinerja Keuangan, Struktur Kepemilikan, Kepemilikan Manajerial, Nilai Perusahaan, Kompensasi Eksekutif.

## PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi saat ini mengalami pertumbuhan yang sangat pesat, apalagi Indonesia memasuki dunia baru dan juga persaingan baru setelah masuknya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Persaingan bisnis yang semakin meningkat menuntut perusahaan unggul dalam bersaing yaitu dengan cara memanfaatkan kemampuan yang ada semaksimal mungkin. Pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja, baik kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan yang dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, dan komitmen dari karyawan itu sendiri. Tanpa adanya peran para karyawan dalam perusahaan, maka perusahaan tersebut tidak akan berkembang. Sehingga dengan tingkat kinerja SDM yang baik, maka dapat tercapai suatu keberhasilan.

Ada beberapa tujuan dari perusahaan yaitu ada yang berfokus untuk mendapatkan laba yang tinggi, dan ada pula yang bertujuan untuk mempertahankan kelangsungan usahanya dan juga ada yang bertujuan untuk menyediakan lapangan pekerjaan, untuk memaksimalkan nilai perusahaan yang tercermin dari harga sahamnya, adapula yang bertujuan untuk memberikan kinerja yang bagus kepada investornya. Para investor ingin perusahaan yang dijadikan investasi memiliki kinerja perusahaan yang baik, memiliki kinerja keuangan yang baik.

Masalah kompensasi akan mendapat perhatian khusus dimata manajemen, karena sebuah kompensasi adalah sumber pendapatan yang diterima atas kontribusi karyawan dan direksi dalam bekerja. Oleh karena itu sistem kompensasi harus didesain untuk menghargai karyawan dan manajemen dalam memajukan perusahaan atau memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu permasalahan adalah pemberian kompensasi cenderung tidak sesuai dengan harapan pihak eksekutif karena sistem kompensasi sendiri juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Dengan menjadikan kinerja eksekutif sebagai dasar pembentukan paket kompensasi akan membuat manajemen termotivasi untuk mencapai tujuan pemilik atau pemegang saham dan tidak bertindak atas kemauannya sendiri. kinerja perusahaan juga dapat mempengaruhi kompensasi eksekutif, karena

apabila dewan direksi (pihak eksekutif) mampu meningkatkan kinerja perusahaan maka perusahaan akan memberikan kompensasi kepada dewan direksi. Hal itu dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Umi (2013) kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA, NPM, dan EPS berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan sangat berpengaruh terhadap pemberian kompensasi eksekutif.

Perusahaan dinilai memiliki kinerja yang baik apabila perusahaan tersebut didukung oleh terciptanya tata kelola perusahaan (*corporate governance*) yang baik juga. Kinerja dan *corporate governance* yang baik tersebut akan menghasilkan sebuah imbalan atau jasa yang akan diterima oleh para eksekutif perusahaan dalam bentuk kompensasi. Besarnya kompensasi eksekutif ini dapat ditentukan dari kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan (Mardiyati et al. 2013).

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini. Selain itu, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hal tersebut peneliti melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh kinerja keuangan perusahaan, struktur kepemilikan, dan nilai perusahaan terhadap kompensasi eksekutif pada Perusahaan Perbankan di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode Tahun 2016-2018".

## **KAJIAN TEORI**

### **Teori Keagenan**

Jensen dan Meckling (1976:6) menyatakan bahwa hubungan keagenan adalah sebuah kontrak antara manajer (*agent*) dengan pemegang saham (*principal*). Hubungan keagenan tersebut terkadang menimbulkan masalah antara dewan direksi dan pemegang saham. Konflik yang terjadi karena manusia adalah makhluk ekonomi yang mempunyai sifat dasar mementingkan kepentingan diri sendiri. Pemegang saham dan dewan direksi memiliki tujuan yang berbeda dan masing-masing menginginkan tujuan mereka terpenuhi. Akibat yang terjadi adalah munculnya konflik kepentingan. Pemegang saham menginginkan pengembalian yang lebih besar dan secepat-cepatnya atas investasi yang mereka

tanamkan sedangkan dewan direksi menginginkan kepentingannya diakomodasi dengan pemberian kompensasi atau insentif yang sebesar-besarnya atas kinerjanya dalam menjalankan perusahaan.

Sebagai agen, dewan direksi akan ditunjuk oleh pemegang saham sebagai pemilik perusahaan untuk mengoperasikan perusahaan. Prinsipal ingin mendapatkan hasil akhir berupa peningkatan laba atau nilai investasi dalam perusahaan sedangkan, agen mempunyai kepentingan pribadi yang ingin mereka capai, yakni menerima imbalan atas apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Prinsipal melakukan penilaian terhadap prestasi kerja yang telah dilakukan agen berdasarkan kapabilitasnya dalam meningkatkan laba. Semakin tinggi jumlah laba yang dihasilkan oleh agen, maka semakin tinggi pula bagian dividen yang diperoleh prinsipal, sehingga agen dianggap berhasil atau memiliki kinerja yang baik dan layak untuk memperoleh insentif yang tinggi.

### **Kompensasi Eksekutif**

Menurut Martoyo dalam Donni Juni Priansa (2014:319), menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian jasa bagi employers ataupun employees, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa uang (non finansial). Sedangkan menurut Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kompensasi adalah imbalan berupa uang atau bukan uang (natura), yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi eksekutif adalah Imbalan jasa yang diberikan oleh pemilik perusahaan berupa finansial dan non finansial kepada eksekutif perusahaan atas kinerja yang dihasilkan untuk perusahaan guna mencapai tujuan yang ditelaha ditetapkan.

### **Jenis - Jenis Kompensasi**

menurut Rivai (2009 : 741) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. **Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

2. Kompensasi non finansial terdiri atas karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

#### **Tujuan Manajemen Komepnsasi**

Secara khusus, menurut Keith Davis dan Werther W.B. dalam Mangkuprawira (2014:205), menguraikan tujuan manajemen kompensasi efektif, meliputi hal-hal berikut:

1. Memperoleh personil yang berkualifikasi
2. Mempertahankan karyawan yang ada
3. Menjamin keadilan
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
5. Mengendalikan biaya
6. Mengikuti aturan hukum
7. Memfasilitasi pengertian
8. Meningkatkan efisiensi administrasi

#### **Pengukuran Kompensasi Eksekutif**

Dalam penelitian ini, kompensasi eksekutif yang digunakan adalah total kompensasi dalam bentuk kas, yang terdiri dari total gaji, bonus dan tunjangan. Dengan demikian total kompensasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Kompensasi Eksekutif} = \text{Ln Total penghasilan Direksi dalam satu periode}$$

#### **Kinerja Keuangan Perusahaan**

Menurut Moerdiyanti (2010), mengungkapkan bahwa kinerja perusahaan adalah hasil dari serangkaian proses bisnis yang mana dengan pengorbanan berbagai macam sumber daya yaitu bisa sumber daya manusia dan juga keuangan perusahaan. Menurut Mulyadi (2007:337), ada dua jenis kinerja perusahaan, yaitu:

a. Kinerja Operasional

Kinerja operasional merupakan kinerja yang berkaitan dengan penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan (lembaga), yakni seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau mencapai visi dan misi.

b. Kinerja Keuangan

Kinerja keuangan adalah penentuan efektifitas operasional suatu organisasi dan karyawan secara periodic berdasarkan sasaran, standard dan kriteria yang telah ditetapkan.

**Metode Pengukuran Kinerja Keuangan**

menurut Kasmir (2018:199) terbagi menjadi 4 jenis yakni :

1. *Profit Margin on Sales* atau margin laba atas penjualan merupakan salah satu rasio yang digunakan untuk mengukur margin laba atas penjualan.
2. *Return On Investment* merupakan rasio yang menunjukkan hasil atau return atas jumlah aktiva yang digunakan dalam perusahaan.
3. *Return On Equity* merupakan rasio untuk mengukur laba bersih sesudah pajak dengan modal sendiri.
4. *Earning per Share of Common Stock* / Rasio laba per saham atau disebut juga rasio nilai buku merupakan rasio untuk mengukur keberhasilan manajemen dalam mencapai keuntungan bagi pemegang saham.

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

Return on Equity =

(Laba Bersih)/(Total Modal)

### **Struktur Kepemilikan**

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

### **Kepemilikan Manajerial**

Struktur kepemilikan manajerial adalah tingkat kepemilikan saham oleh pihak manajemen yang secara aktif terlibat di dalam pengambilan keputusan. Pengukurannya dilihat dari besarnya proporsi saham yang dimiliki manajemen pada akhir tahun yang disajikan dalam bentuk persentase (Yadnyana dan Wati dalam Bernandhi 2013).

Kepemilikan manajerial dilihat dari seberapa besar (%) jumlah saham yang miliki oleh manajemen dari seluruh jumlah saham perusahaan tersebut. Variabel ini diberi simbol KMJ.

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

### **Kepemilikan Institusional**

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



Jumlah Kepemilikan Saham oleh Institusi  100%  
Jumlah Saham yang Beredar

### Nilai Perusahaan

Menurut Agus Sartono (2010:487) adalah "Nilai Perusahaan adalah nilai jual sebuah perusahaan sebagai suatu bisnis yang sedang beroperasi. Adanya kelebihan nilai jual diatas nilai likuidasi adalah nilai dari organisasi manajemen yang menjalankan perusahaan itu". Sedangkan menurut Harmono (2009:233), "Nilai Perusahaan adalah kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh harga saham yang dibentuk oleh permintaan dan penawaran pasar modal yang merefleksikan penilaian masyarakat terhadap kinerja perusahaan".

### Metode Pengukuran Nilai Perusahaan

I Made Sudana (2011:23) menyatakan rasio penilaian terdiri atas:

a) *Price Earning Ratio* (PER)

Rasio ini untuk mengukur seberapa besar perbandingan antara harga saham perusahaan dengan keuntungan yang diperoleh oleh para pemegang saham.

b) *Dividend Yield*

Rasio ini untuk mengukur seberapa besar tingkat keuntungan dividen yang mampu dihasilkan dari investasi pada saham.

c) *Dividend Payout Ratio* (DER)

Rasio ini untuk mengukur berapa besar bagian laba bersih setelah pajak yang dibayarkan sebagai dividen kepada pemegang saham.

d) *Market to Book Value Ratio* (MBV Ratio)

Rasio ini untuk mengetahui seberapa besar harga saham yang ada di pasar dibandingkan dengan nilai buku sahamnya

Dalam penelitian ini, nilai perusahaan diukur menggunakan alat ukur *Market to Book Value Ratio*. rumusnya adalah sebagai berikut :

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



## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, dilakukan dengan cara mengakses situs ([www.idx.co.id](http://www.idx.co.id)). Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2020 sampai dengan selesai.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan perbankan yang *listing* di Bursa Efek Indonesia periode 2016-2018. Sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia berturut-turut periode tahun 2016-2018.
2. Bukan merupakan perusahaan IPO pada tahun 2016-2018.
3. Perusahaan yang menyajikan laporan tahunan dan company report setiap periodenya sejak 2016-2018.
4. Perusahaan yang menyajikan data terkait variabel penelitian selama periode tahun 2016-2018.
5. Perusahaan yang menyajikan laporan tahunan dan company report dengan menggunakan mata uang rupiah (Rp)

### **Teknik Analisis Data**

Metode analisis data adalah suatu metode yang di gunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh kesimpulan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji t, uji regresi berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi Statistik Deskriptif secara umum sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Hasil Statistik Deskriptif**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
X1_KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN	45	.01039	.18305	.0973498	.04667766
X2_KEPEMILIKAN MANAJERIAL	45	.00002	.04841	.0059659	.01351682
X3_KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL	45	.36681	.99860	.8292098	.20730456
X4_NILAI PERUSAHAAN	45	.21350	4.22416	1.7748469	.99473642
Y_KOMPENSASI EKSEKUTIF	45	22.8122 9	26.7354 3	24.873591 5	1.19919489
Valid N (listwise)	45				

Sumber: Output SPSS

### Uji Asumsi Klasik Uji

#### Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melakukan uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 (Asymp. Sig > 0,05) maka data tersebut berdistribusi normal. Jika lebih kecil dari 0,05 (Asymp. Sig < 0,05) maka data tidak berdistribusi normal. Nilai signifikansi yang di dapat setelah melakukan uji normalitas adalah sebesar 0,139 yang berarti nilai signifikannya lebih dari 0,05 (>0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa data terdistribusi normal, maka model regresi dapat digunakan untuk pengujian berikutnya.

### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2018: 107). Pada tabel menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Nilai tolerance yang dihasilkan untuk variabel kinerja keuangan perusahaan, kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional dan nilai perusahaan adalah sebesar 0,721; 0,835; 0,961 dan 0,801. Sedangkan nilai VIF untuk masing-masing variabel menunjukkan kurang dari 10, yaitu untuk kinerja keuangan perusahaan sebesar 1,386, kepemilikan manajerial sebesar 1,198, kepemilikan institusional sebesar 1,041 dan nilai perusahaan sebesar 1,249.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser, yaitu untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heterokedastisitas dengan cara meregres absolut residual. Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai probabilitas signifikan setiap variabelnya lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data dari setiap variabel tersebut tidak terjadi gejala heterokedastisitas atau tergolong data yang baik.

### **Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan menguji model regresi linier apakah ada korelasi kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya) atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji run test. Dimana dalam uji ini memiliki ketentuan probabilitas harus lebih besar dari signifikansi 0,05 ( $>0,05$ ). Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai signifikan model regresi lebih

besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,052. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi.

### **Analisis Regresi Berganda**

Uji regresi berganda adalah untuk mengetahui pengaruh suatu variabel bebas (variabel bebas lebih dari satu) terhadap variabel terikat, dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

Adapun interpretasi regresi berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta sebesar 22,771 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka akan terjadi peningkatan kompensasi eksekutif sebesar 22,771.
- b. Nilai koefisien regresi variabel kinerja keuangan perusahaan sebesar 22,233 menunjukkan bahwa setiap adanya perubahan 1 satuan, maka akan meningkatkan variabel kompensasi eksekutif sebesar 22,233
- c. Nilai koefisien regresi variabel struktur kepemilikan yang diprosikan pada kepemilikan manajerial sebesar 26,366 menunjukkan bahwa setiap adanya perubahan 1 satuan, maka akan meningkatkan variabel kompensasi eksekutif sebesar 26,366.
- d. Nilai koefisien regresi variabel struktur kepemilikan yang diprosikan pada kepemilikan institusional sebesar 0,040 menunjukkan bahwa setiap adanya perubahan 1 satuan, maka akan meningkatkan variabel kompensasi eksekutif sebesar 0,040.
- e. Nilai koefisien regresi variabel nilai perusahaan sebesar -0,129 menunjukkan bahwa setiap adanya perubahan 1 satuan, maka akan menurunkan variabel kompensasi eksekutif sebesar 0,129.

## Uji Hipotesis

### Uji Parisal (Uji T)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali,2018:99). Berikut merupakan hasil dari uji t, yaitu:

1. Nilai  $T_{hitung}$  sebesar 8,192 dengan nilai  $T_{tabel}$  sebesar 2,030, maka  $T_{hitung} > T_{tabel}$ . Sedangkan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima.
2. Nilai  $T_{hitung}$  sebesar 3,294 dengan nilai  $T_{tabel}$  sebesar 2,030, maka  $T_{hitung} > T_{tabel}$ . Sedangkan tingkat signifikansi 0,002 yang berarti lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima.
3. Nilai  $T_{hitung}$  sebesar 0,081 dengan nilai  $T_{tabel}$  sebesar 2,030, maka  $T_{hitung} < T_{tabel}$ . Sedangkan tingkat signifikansi 0,936 yang berarti lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  ditolak..
4. Nilai  $T_{hitung}$  sebesar -1,168 dengan nilai  $T_{tabel}$  sebesar 2,030, maka  $T_{hitung} < T_{tabel}$ . Sedangkan tingkat signifikansi 0,251 yang berarti lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  ditolak.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen (kinerja keuangan perusahaan, kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional dan nilai perusahaan) terhadap variabel dependen (kompensasi eksekutif).

Berdasarkan hasil Regresi Uji F Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 21,897 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,64, maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Sedangkan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_5$  diterima.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97).

Hasil regresi R<sup>2</sup> sebesar 0,720. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja keuangan perusahaan, kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional dan nilai perusahaan dapat menjelaskan variabel kompensasi eksekutif sebesar 72%. Sedangkan sisanya sebesar 28% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Hal ini menyebabkan variabel kinerja keuangan perusahaan, kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional dan nilai perusahaan dapat menjelaskan variabel kompensasi eksekutif baik secara simultan.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja keuangan perusahaan, struktur kepemilikan yang diproksikan pada kepemilikan manajerial dan kepemilikan insitusional, dan nilai perusahaan terhadap kompensasi eksekutif.

Berdasarkan analisis data peneliti, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kinerja keuangan perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kompensasi eksekutif.
2. Variabel struktur kepemilikan yang diproksikan pada kepemilikan manajerial berpengaruh signifikan terhadap kompensasi eksekutif.
3. Variabel struktur kepemilikan yang diproksikan pada kepemilikan institusional tidak berpengaruh signifikan terhadap kompensasi eksekutif.
4. Variabel nilai perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kompensasi eksekutif.
5. Variabel kinerja keuangan perusahaan, struktur kepemilikan yang diproksikan pada kepemilikan manajerial dan kepemilikan institusional, dan nilai perusahaan berpengaruh secara simultan terhadap kompensasi eksekutif.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan, maka disarankan:

1. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel yang berhubungan dengan kompensasi eksekutif. Seperti variabel good corporate governance serta dapat

memperluas kompensasi eksekutif dengan memasukkan kompensasi yang didapat pihak dewan komisaris.

2. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan periode penelitian agar lebih terlihat konsistensi dari variabel yang digunakan atau dapat juga dengan menggunakan jenis perusahaan sektor yang berbeda.

#### DAFTAR PUSTAKA

Agus Sartono. 2010. *Menejemen Keuangan Teori dan Aplikasi*. Edisi 4. BPFE Yogyakarta

Anindya Krisherti. (2016). *Pengaruh Struktur Kepemilikan, Risiko Litigasi, dan Leverage terhadap Kompensasi Eksekutif*. Thesis. STIE Perbanas Surabaya.

Bernandhi, Riza. 2013. *Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Kebijakan Dividen, Leverage Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan*. Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.

Croci, E., Gonenc, H. dan Ozkan, N. 2012. *CEO Compensation, Family Control, and Institutional investors in continental Europe*, Journal of Banking & Finance.

Darmadi, Salim. 2011. Board Compensation, Corporate Governance, and Firm Performance in Indonesia, <http://ssrn.com> (Diakses pada 22 Maret 2012).

Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat Efendi,

Adri Sahlal. 2013. *Analisis Pengaruh Struktur Kepemilikan, Kebijakan Dividen Dan Kebijakan Hutang Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Variabel Kontrol, Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Perusahaan Dan Kinerja Perusahaan*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.

Erick, T.K., Kefah, B.A., dan Nyaoga, R.B. 2014. The Relationship between Executive Compensation and Financial Performance of Insurance Companies in Kenya, *Research Journal of Finance and Accounting*, vol.5, No.1, pp.113–122.

Fandini, Fanny Rosa. 2013. *Pengaruh Profitabilitas dan Struktur Kepemilikan Terhadap Nilai Perusahaan dengan Keputusan Investasi, Keputusan Pendanaan dan Kebijakan Dividen Sebagai Variabel Moderasi*. Skripsi. Bandung: Universitas Pasundan.



- Fitriyanti Sutan. 2019. *Accounting Based Performance, Market Based Performance, Investment Opportunity Set, Ukuran Perusahaan dan Kompensasi Eksekutif*. Skripsi thesis, Universitas Airlangga.
- Ghozali, Diana. A. RR. 2015. *Pengaruh Struktur Kepemilikan, Kinerja, dan Risiko Terhadap Kompensasi Eksekutif pada Sektor perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2013*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harmono, 2009, *Manajemen Keuangan Berbasis Balanced Scorecard (Pendekatan Teori, Kasus, dan Riset Bisnis)*, Bumi Aksara, Jakarta.
- [Http://www.kompasiana.com/](http://www.kompasiana.com/) (Diakses pada tanggal 25 Desember 2016).
- I Made Sudana. 2011. *Manajemen Keuangan Perusahaan Teori dan Praktik*. Jakarta: Erlangga
- Jensen dan Meckling. (1976). *Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure*. Journal of Financial Economics, October, 1976, Volume 3/No. 4. 305-360.
- Kasmir, 2018. Analisis Laporan Keuangan, Edisi Pertama, Cetakan Kesebelas. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kevin, Yanuar Wicaksono. 2017. "Pengaruh Ukuran Perusahaan, dan Kinerja Perusahaan Terhadap Kompensasi Eksekutif". Skripsi yang Diambil dari: Eprints. Perbanas.ac.id
- Lee, Shin-Ping dan Chen, Hui-Ju. 2011. *Corporate Governance and firm value as determinants of CEO compensation in Taiwan*. Management Research Review Journal, vol. 34, no. 3, pp. 252-265.
- Mayang Patricia. (2014). "Pengaruh Kepemilikan Institusional, Kepemilikan Manajerial, Set Kesempatan Investasi, dan Arus Kas Bebas terhadap Kebijakan Utang Perusahaan". Skripsi. Universitas Diponegoro
- Mangkuprawira, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta
- Moerdiyanto, *Tingkat Pendidikan Manajer dan Kinerja Perusahaan Go-public hambatan atau peluang*. 2010, FISE Universitas Negeri Yogyakarta

- Mudjijah, (2008), Pengembangan Sistem Insentif dalam Upaya Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 34/Pojk.04/2014 tentang Komite Nominasi Dan Remunerasi Emiten Atau Perusahaan Publik. 2014
- Permanasari, Wien Ika. 2010. *Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, dan Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Rahmawati, Wulan. (2010). *Pengaruh Kinerja Perusahaan, Ukuran Perusahaan dan Mekanisme Corporate Governance Terhadap Kompensasi Eksekutif Perusahaan Keuangan yang Listing di BEI antara tahun 2007-2009*. Skripsi. Universitas Negeri Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Satria Ramadhany Haryanto. 2018. *Pengaruh Kinerja Keuangan Perusahaan, Ukuran Perusahaan, Nilai Perusahaan, dan Manajemen Keluarga terhadap Kompensasi Eksekutif*. Skripsi. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. PT Refika Aditama. Bandung
- Sugiarto (2009). *Struktur Modal, Struktur Kepemilikan Perusahaan, Permasalahan Keagenan dan Informasi Asimetri*, Graha Ilmu Yogyakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suherman, Fitriawan, R. and Ahmad, G. N. (2015) 'Komisaris Independen terhadap Total Kompensasi : Studi pada Perusahaan yang Terdaftar di LQ45 Tahun 2009 - 2012', *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(13), pp. 516-526.

- Suherman Yoseph Y. P. Pardede Umi Mardiyati. 2016. *Pengaruh Kinerja Perusahaan, Corporate Governance, dan Karakteristik Eksekutif terhadap Kompensasi Eksekutif*. Jurnal Keuangan dan Perbankan : Vol. 20, No. 1
- Sunyoto, Danang. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Surtiharti & Cynthia Afriani. U. 2017. "Dampak Keputusan Investasi dan Struktur Kepemilikan Keluarga Terhadap Kompensasi Direksi Perusahaan Manufaktur Indonesia". Jurnal Keuangan dan Perbankan ,21(1). 14-24.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Umi Mardiyati, Devi and Suherman. 2013. *Pengaruh Kinerja Perusahaan, Corporate Governance , dan Shareholder Payout Terhadap Kompensasi Eksekutif*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), 4(2), pp. 167-183.
- Wahyu Puspita, Evy Rahman. (2019). *Pengaruh Kepemilikan Institusional Terhadap Kompensasi Eksekutif Yang Dimediasi Oleh Kinerja Perusahaan*. Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan, vol 9 no 1, p. 85-96
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wida P. D, Suartana. (2013). *Pengaruh Kepemilikan Manajerial Dan Kepemilikan Institusional Pada Nilai Perusahaan*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 9.3 (2014): 575-590.
- Wiranata, Yulius Ardy dan Yeterina Widi Nugrahanti. 2013. *Pengaruh Struktur Kepemilikan Terhadap Profitabilitas Perusahaan Manufaktur di Indonesia*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol. 15, No.1.