

PENGARUH KINERJA PERUSAHAAN, *CORPORATE GOVERNANCE*, DAN KARAKTERISTIK EKSEKUTIF TERHADAP KOMPENSASI EKSEKUTIF

Suherman
Yoseph Y. P. Pardede
Umi Mardiyati

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Abstract

The objectives of this research are 1)to examine the effect of firm performance on executive compensation, 2)to investigate the effect of corporate governance on executive compensation, and 3)to find out the effect of executive characteristics on executive compensation. Sample of this research consists of 46 firms (157 observations) listed on Kompas100 index between 2010 and 2013. Controlling for firm size, the results show that 1)ROA has positive and significant effect on executive compensation, but NPM and Tobin's Q do not, 2)institutional ownership and independent commissioner do not have significant effect on executive compensation, and 3)executive age and gender do not have significant effect on executive compensation.

Kata Kunci: *Kompensasi, karakteristik eksekutif, corporate governance*

Pemegang saham (*stockholders*) seringkali memusatkan perhatiannya terhadap pemberian kompensasi eksekutif dalam perusahaannya. Alasannya adalah kompensasi yang diberikan kepada eksekutif seringkali tidak sebanding dengan hasil yang didapatkan perusahaan dan kontribusi yang diberikan oleh eksekutif tersebut sehingga diperlukan tindakan untuk mengevaluasi hal ini (Sands, 2014). Seorang eksekutif sering kali menerima jumlah kompensasi yang luar biasa tinggi untuk kinerja yang biasa-biasa saja (Boone dan Kurtz, 2007). Sudarsono (2002) mengemukakan bahwa

dengan mengaitkan kompensasi eksekutif dengan kinerja perusahaan, maka para eksekutif ini akan lebih termotivasi untuk mengambil keputusan-keputusan yang menguntungkan dan yang bisa memaksimalkan nilai pemegang saham.

Bizjak, *et al.* (2013) menyatakan bahwa besarnya kompensasi yang diterima eksekutif dalam sebuah perusahaan memiliki hubungan dengan kinerja perusahaan atau dengan kata lain seorang eksekutif dalam perusahaan tersebut akan mendapatkan peningkatan kompensasi disertai dengan meningkatnya nilai (*value*) perusahaan yang merupakan

Korespondensi dengan Penulis:

Suherman:

Email: -

hasil dari kinerja yang baik pula. Parthasarathy, *et al.* (2006) mengemukakan bahwa kepemilikan saham oleh institusi (*institutional ownership*) memiliki hubungan yang positif dengan kompensasi eksekutif. Kepemilikan institusional ini mempunyai peran dan fungsi yang sama dengan jajaran direktur independen yang ada dalam perusahaan dengan melakukan pengamatan. Sehingga bisa dikatakan bahwa kepemilikan institusional memiliki pengaruh yang positif terhadap pemberian kompensasi terhadap eksekutif dalam sebuah perusahaan. Komposisi dewan komisaris independen memiliki pengaruh terhadap kompensasi eksekutif dalam sebuah perusahaan. Bukti empiris dipaparkan oleh Ayadi dan Boujèlbène (2013) bahwa keberadaan komisaris independen dalam dewan direksi perusahaan dapat memberikan pengaruh kepada perusahaan dalam menetapkan besarnya kompensasi eksekutif perusahaan tersebut.

Xiao, *et al.* (2013) menyatakan bahwa di perusahaan-perusahaan juga terdapat ketidak-setaraan dalam pemberian kompensasi terhadap CEO. Hal ini bisa dilihat dari adanya pemberian kompensasi yang diberikan kepada CEO pria lebih tinggi daripada CEO wanita walaupun CEO wanita memiliki pendidikan yang lebih tinggi dan lebih senior dalam suatu perusahaan. Artinya *gender* juga mempunyai pengaruh dalam kompensasi eksekutif. Usia mempengaruhi produktivitas tenaga kerja (Nuh, 2013). Ia mengemukakan argumennya bahwa tenaga kerja yang lebih tua memiliki pengalaman lebih lama sehingga menjadi lebih ahli dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan begitu seorang eksekutif yang lebih tua cenderung lebih terhindar dari kelalaian sehingga dapat melakukan keputusan yang tepat menyangkut perusahaan yang dipimpinnya. Ukuran perusahaan mempengaruhi besaran kompensasi yang diterima oleh eksekutif dalam sebuah perusahaan (Gabaix, *et al.* 2013). Tanggung jawab yang dipikul oleh seorang eksekutif dalam sebuah perusahaan dan ukuran perusahaan itu sendiri mempunyai hubungan yang berbanding lurus dimana semakin besar ukuran

perusahaan itu, semakin besar pula tanggung jawab yang dipikul oleh eksekutif tersebut.

Penelitian mengenai kompensasi eksekutif lebih banyak dilakukan di negara-negara maju. Ini dikarenakan semakin meningkatnya penerapan *corporate governance* dan kemudahan dalam mendapatkan data mengenai kompensasi eksekutif dari perusahaan-perusahaan yang terdapat di bursa saham (Vidyatmoko, *et al.* 2013). Sedangkan untuk negara berkembang seperti Indonesia, relatif sedikit penelitian mengenai kompensasi eksekutif. Darmadi (2011) mengungkapkan bahwa struktur kompensasi dari perusahaan yang *listing* di Indonesia relatif dijaga kerahasiaannya. Sehingga hanya sedikit informasi untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kompensasi eksekutif. Kami melakukan penelitian ini untuk mengetahui apakah kinerja perusahaan (dengan proksi ROA, NPM, dan Tobin's Q), *corporate governance* (dengan proksi *institutional shareholding* dan proporsi komisaris independen), dan karakteristik eksekutif (dengan proksi *gender* dan usia) berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif. Hasil penelitian kami menunjukkan bahwa hanya kinerja perusahaan (yang diukur dengan ROA) memiliki pengaruh signifikan terhadap kompensasi eksekutif.

Besarnya kompensasi yang diterima eksekutif adalah berbeda antar perusahaan (Diaz dan Espa, 2008). Besarnya kompensasi ini umumnya didasarkan pada informasi keuangan yang dikeluarkan perusahaan (Scott, 2003). Teori keagenan mengungkapkan bahwa kinerja perusahaan berpengaruh positif kepada remunerasi. Devi (2012), Rashid (2013), Sun *et al.* (2013), Anggraini *et al.* (2014), dan Bizjak *et al.* (2014) menyatakan bahwa pembayaran yang diterima oleh eksekutif sebuah perusahaan memiliki hubungan yang positif dengan kinerja perusahaan. Namun Suherman, *et al.* (2015) menemukan bahwa kinerja perusahaan yang diukur dengan Tobin's Q tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kompensasi yang diterima eksekutif.

Pengaruh Kinerja Perusahaan, *Corporate Governance*, dan Karakteristik Eksekutif terhadap Kompensasi Eksekutif

Suherman, Yoseph Y. P. Pardede, & Umi Mardiyati

Kepemilikan institusi adalah salah satu pengukuran dalam mekanisme *corporate governance* dan dibutuhkan untuk membantu menentukan besarnya kompensasi yang diterima oleh eksekutif dalam sebuah perusahaan (Rahmawati 2010). Pemberian kompensasi dimaksudkan untuk mengatasi masalah keagenan (Nazir, 2014). Pengawasan yang tinggi oleh institusi dapat berdampak pada kemampuan eksekutif untuk mempengaruhi kontrak kompensasi eksekutif. Lee dan Chen (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemilikan saham yang dimiliki sebuah institusi memiliki hubungan yang positif terhadap kompensasi yang dibayarkan kepada CEO. Croci et al (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepemilikan saham yang dimiliki oleh institusi memiliki pengaruh yang positif terhadap struktur pembayaran kompensasi kepada CEO termasuk institusi asing. Ozdemir dan Upneja (2012) menemukan proporsi dewan komisaris independen memiliki hubungan yang positif dengan kompensasi yang diterima *chief executive officer* (CEO).

Komisaris independen adalah salah satu karakteristik dewan komisaris dalam sebuah perusahaan (Andarini, 2012). Dalam sebuah perusahaan terdapat komite yang menentukan besaran kompensasi atau remunerasi direksinya dan komite itu harus terdiri dari komisaris independen dengan tujuan untuk menjaga independensi dan objektivitas. Keberadaan komisaris independen dibutuhkan dalam perusahaan untuk mengontrol dan mengawasi tindakan-tindakan direksi. Nourayi et al (2012) mengungkapkan bahwa persentase komisaris independen dalam suatu perusahaan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kompensasi yang diterima oleh CEO. Darmadi (2011) menyatakan bahwa perusahaan yang lebih kecil sering menghabiskan bagian yang lebih besar dari sumber daya keuangan mereka dalam membayarkan kompensasi kepada dewan pengurus perusahaan. Conyon dan He (2012) menemukan bukti empiris bahwa tata kelola internal perusahaan dapat dilihat dan diukur dari jumlah *outside direc-*

tors' dalam jajaran dewan pengurus perusahaan tersebut. Ayadi dan Boujèlbène (2013) menyatakan bahwa keberadaan dewan pimpinan perusahaan independen memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kompensasi yang diterima oleh CEO suatu perusahaan dan dapat membantu perusahaan dalam menentukan tingkat remunerasi eksekutif dalam perusahaan tersebut.

Proporsi jumlah wanita pada top management perusahaan masih sangat kecil jumlahnya (Nathania, 2014). Variasi gender dalam perusahaan-perusahaan besar semakin berkembang ditandai dengan jumlah wanita yang berperan dalam perusahaan dengan latar belakang yang berbeda-beda (Nathania, 2014). Xiao et al (2013) mengungkapkan bahwa gender menjadi penentu penting dalam pembayaran kompensasi pada perusahaan-perusahaan di China. Faktanya ditemukan bahwa perusahaan-perusahaan tersebut cenderung memberi bonus (*premium pay*) terhadap CEO pria sekalipun CEO wanita lebih senior dan berpendidikan lebih tinggi. Lin dan Lu (2014) menyatakan bahwa gender dari CEO berhubungan secara signifikan dengan kompensasi kas CEO tapi tidak dengan kompensasi total kas CEO. Dijelaskan bahwa kompensasi kas yang diterima CEO pria lebih tinggi dari CEO wanita.

Usia CEO sangat erat kaitannya dengan kemampuan yang dimilikinya dan dapat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi yang diterima (Lin dan Lu, 2014). Nourayi et al (2012) mengungkapkan bahwa usia dari CEO memiliki hubungan yang positif terhadap pemberian insentif yang merupakan bagian dari kompensasi yang diterima. Colpan dan Yoshikawa (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh usia dewan direksi suatu perusahaan terhadap kompensasi yang diberikan. Anggraini et al (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa usia dewan direksi berpengaruh terhadap pemberian kompensasi kepada dewan direksi di perusahaan jasa perbankan yang *go public* di Indonesia. Wang et al (2013) menjelas-

kan bahwa seorang eksekutif tidak membangun kekuatan dan pengaruh yang dia punya dalam waktu singkat. Kesimpulan dari penelitian ini adalah seorang eksekutif dengan usia yang lebih tua mendapatkan kompensasi yang lebih besar. Hal ini menunjukkan usia eksekutif suatu perusahaan berkaitan dengan pengalaman dan kemampuan yang dimiliki dalam mempengaruhi dewan pengurus perusahaan dalam memberikan kompensasi. Semakin bertambahnya usia tentu pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya akan semakin bertambah disertai berbagai macam tantangan dalam dunia bisnis yang pernah ia lewati akan menjadikannya sebagai pengalaman di masa mendatang untuk bisa mengelola dan memimpin perusahaan dengan baik.

METODE PENELITIAN

Sampel yang digunakan adalah perusahaan yang terdaftar di Indeks Kompas100. Periode penelitiannya adalah tahun 2010-2013. Jumlah perusahaan yang terdaftar di Indeks Kompas100 pada periode tersebut sebanyak 128 perusahaan. Sebanyak 75 perusahaan tidak memiliki data lengkap mengenai kompensasi dan 7 perusahaan yang memiliki laba negatif. Sehingga sampel akhir yang digunakan adalah sebanyak 46 perusahaan. Penelitian ini menggunakan analisis data panel tidak seimbang (*unbalance panel data*). Data kompensasi diperoleh dari *Annual Report* yang diterbitkan oleh setiap perusahaan. Metode analisis yang digunakan di dalam penelitian ini adalah regresi *pooled least square* (PLS). Data diolah dengan menggunakan *Eviews 7.0*. Persamaan yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} COMP_{it} = & \beta_0 + \beta_1 ROA_{it} + \beta_2 \Delta ROA_{it} + \beta_3 NPM_{it} \\ & + \beta_4 \Delta NPM_{it} + \beta_5 TQ_{it} + \beta_6 \Delta TQ_{it} + \beta_7 IND_{it} + \beta_8 INS_{it} \\ & + \beta_9 Gender_{it} + \beta_{10} AGE_{it} + \beta_{11} LnSIZE_{it} + \varepsilon_{it} \end{aligned}$$

Keterangan:

COMP: meliputi gaji, tunjangan, dan bonus, ROA: *Return on Assets*, NPM: *Net Profit Margin*, TQ: *Tobin's Q*, "ROA: *Incremental ROA*, "NPM: *Incremental NPM*, "TQ: *Incremental Tobin's Q*, IND: Proporsi Komisaris

Independen, INS: Persentase Kepemilikan saham oleh Institusi, Gender: Jenis Kelamin yang diukur dengan angka 1 yang berarti wanita dan 0 yang berarti laki-laki, AGE: Usia, dan SIZE: log natural aset

HASIL & PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, kinerja perusahaan diukur menggunakan ROA, " ROA, NPM, " NPM, *Tobin's Q* dan " *Tobin's Q*. Pada Tabel 1 persamaan I, ROA sebagai proksi dari kinerja perusahaan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Hal ini terlihat dari nilai koefisien sebesar 0,03 dan probabilitas t-hitung sebesar 2,90. Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Devi (2012) yang menyatakan bahwa pengukuran kinerja perusahaan dengan ROA (*Return on Asset*) berpengaruh positif signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Hal ini dapat terjadi karena bonus yang diberikan perusahaan kepada eksekutif tergantung dari profit yang diperoleh perusahaan, artinya semakin besar keuntungan yang diperoleh perusahaan, semakin besar pula bonus yang diterima oleh eksekutif sehingga jumlah kompensasinya pun meningkat (Rahmawati, 2010). *Incremental ROA* (" ROA) yang diukur dengan selisih ROA tahun sekarang dengan ROA tahun sebelumnya memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Pada persamaan I, " ROA memiliki koefisien sebesar -0.01 dan probabilitas t-hitung sebesar -2,71. Hal ini sama yang diperoleh Partasarathy (2006) dan Bennet (2010) menyatakan bahwa *Incremental ROA* (" ROA) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kompensasi eksekutif karena adanya perubahan tingkat pengembalian aset akan menjadi bahan pertimbangan suatu perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi yang diterima oleh eksekutif dan hubungan " ROA dengan kompensasi eksekutif negatif karena dalam teori keagenan, perusahaan yang sedang mengalami penurunan kinerja, maka strategi manajemen akan menaikkan kompensasi finansial yang diberikan dewan direksi (eksekutif perusahaan) dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan tersebut (Diaz dan Espa, 2008).

Pengaruh Kinerja Perusahaan, *Corporate Governance*, dan Karakteristik Eksekutif terhadap Kompensasi Eksekutif

Suherman, Yoseph Y. P. Pardede, & Umi Mardiyati

Tabel 1. Hasil Regresi *Random Effect*

Variabel	Persamaan I	Persamaan II	Persamaan III	Persamaan IV	Persamaan V	Persamaan VI
<i>Intercept</i>	1.485 (0.397) 0.691	4.335 (1.770) 0.244	4.050 (1.182) 0.239	1.764 (0.473) 0.636	1.152 (0.310) 0.757	2.096 (0.595) 0.552
ROA	0.034 (2.905)** 0.004	-	-	0.033 (2.789)* 0.006	0.033 (2.835)* 0.005	0.035 (2.974)** 0.003
Δ ROA	-0.016 (-2.713)** 0.032	-	-	-0.014 (-2.032)** 0.044	-0.015 (-2.114)** 0.037	-0.016 (-2.221)** 0.028
NPM	0.004 (0.568) 0.571	0.016 (2.378) 0.019	-	0.003 (0.425) 0.671	0.005 (0.712) 0.478	0.004 (0.625) 0.532
Δ NPM	0.001 (0.196) 0.844	-0.004 (-0.831) 0.407	-	0.001 (0.262) 0.793	0.000 (0.007) 0.993	0.000 (0.129) 0.897
<i>Tobin's Q</i>	-0.005 (-0.143) 0.886	0.003 (0.075) 0.939	0.018 (0.455) 0.649	-0.006 (-0.149) 0.881	-0.001 (-0.049) 0.960	-0.004 (-0.121) 0.903
Δ <i>Tobin's Q</i>	0.014 (0.478) 0.633	0.028 (0.933) 0.352	0.007 (0.261) 0.794	0.014 (0.488) 0.626	0.011 (0.381) 0.703	0.012 (0.432) 0.666
IND	0.001 (0.397) 0.692	0.001 0.388 0.698	0.002 (0.536) 0.593	0.002 (0.554) 0.580	0.001 (0.298) 0.766	-
INS	0.003 (0.386) 0.700	0.005 (0.620) 0.536	0.006 (0.834) 0.405	0.002 (0.283) 0.777	0.003 (0.400) 0.689	-
<i>Gender</i>	-0.154 (-1.063) 0.290	-0.093 (-0.628) 0.531	-0.008 (-0.057) 0.954	-	-0.162 (-1.118) 0.266	-0.157 (-1.108) 0.270
Usia	0.025 (0.979) 0.329	0.019 (0.712) 0.477	0.024 (0.882) 0.379	0.027 (1.038) 0.301	-	0.025 (0.956) 0.341
Total Aset	0.674 (5.175)** 0.000	0.591 (4.527)** 0.000	0.596 (4.737)** 0.000	0.662 (5.099)** 0.000	0.728 (6.177)** 0.000	0.663 (5.210)** 0.000
<i>Adjusted R-squared</i>	0.9432	0.9395	0.9369	0.9432	0.9433	0.9442
<i>F-statistics</i>	47.34	45.91	45.59	48.12	48.20	49.91
Observasi	157	157	157	157	157	157

Data diolah peneliti. Tanda *, **, dan *** menandakan signifikan pada level 10%, 5%, dan 1%. Angka dalam kurung adalah nilai t-stat. Angka yang tercetak miring (dibawah t-stat) ialah nilai p-value.

Berikutnya NPM sebagai proksi lainnya dari kinerja perusahaan pada persamaan I memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kompensasi eksekutif dalam sebuah perusahaan. Hal ini terbukti dari nilai koefisien sebesar 0,004 sedangkan *p-value*nya menunjukkan probabilitas sebesar 0,57. Hal ini terjadi, karena selisih dari NPM tahun sekarang dengan tahun sebelumnya tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Hasil ini juga sama yang diperoleh Partasarathy, *et al.* (2006) dan Suherman *et al.* (2015), dikarenakan penelitian yang memasukkan perusahaan dengan berbagai jenis sektor industri yang berbeda-beda sebagai sampel penelitian. Lalu *incremental* NPM (" NPM) pada persamaan I memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Hal ini juga didapat oleh Partasarathy, *et al.* (2006) bahwa *incremental* NPM (" NPM) dalam sebuah perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kompensasi eksekutif karena rasio ini tidak mencerminkan perusahaan dengan nilai *incremental* NPM (" NPM) yang terus meningkat akan membuat perusahaan semakin tinggi pula membayarkan kompensasi yang diterima eksekutifnya dalam perusahaan tersebut.

Pada persamaan I, IV, V dan VI, *Tobin's Q* sebagai proksi untuk mengukur kinerja perusahaan terbukti memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Hasil yang sama diperoleh Suherman *et al.* (2015), dimana *Tobin's Q* memiliki hubungan tidak signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara premi saham dengan tingkat kompensasi (*compensation level*). Dan juga *incremental Tobin's Q* (" *Tobin's Q*) pada persamaan I, IV, V dan VI memperlihatkan hasil dengan nilai koefisien 0,014; 0,014; 0,011 dan 0,012 dan nilai probabilitas uji *t-stat* sebesar 0,63; 0,62; 0,70 dan 0,66 yang artinya *incremental Tobin's Q* (" *Tobin's Q*) terbukti memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kompensasi eksekutif.

Variabel mekanisme *corporate governance* diukur dengan menggunakan proporsi komisaris independen (IND) dan kepemilikan institusi (INS). Pada persamaan I, IV dan V proksi INS terbukti memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kompensasi, hal ini terlihat dari nilai koefisien masing-masing persamaan yaitu sebesar 0,003 untuk persamaan I, 0,002 pada persamaan IV dan 0,003 pada persamaan V dengan nilai probabilitas uji *t-stat* sebesar 0,70; 0,77 dan 0,68. Hasil yang sama juga diperoleh proporsi komisaris independen (IND) sebagai proksi kedua dari *corporate governance*, dimana persamaan I dan IV menunjukkan bahwa IND tidak terbukti memiliki pengaruh yang signifikan tetapi memiliki hubungan yang positif. Hal ini terlihat dari nilai koefisien sebesar 0,001; 0,002 dan 0,001 untuk persamaan I, IV dan V serta nilai probabilitas *t-stat* sebesar 0,69 (I) 0,58 (IV) dan 0,76 (VI) yang tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini sama juga yang diperoleh Suherman *et al.* (2015) disebabkan karena mekanisme *corporate governance* pada perusahaan-perusahaan di Indonesia lebih efisien dalam menjalankan kewenangannya untuk melakukan *monitoring*, mereka tidak mendorong untuk meningkatkan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh para eksekutif. Darmadi (2011) menyatakan hal yang sama bahwa kepemilikan institusi dan proporsi komisaris independen didalam mekanisme *corporate governance* didalam sebuah perusahaan-perusahaan di Indonesia tidak memiliki pengaruh terhadap besarnya kompensasi yang diterima oleh eksekutif. Akan tetapi, dengan *corporate governance* yang baik akan berdampak pada penerapan sistem pengawasan (*monitoring*) tinggi dan efisien sehingga penetapan mengenai kompensasi akan menjadi lebih terbuka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *corporate governance* yang diprosikan dengan IND dan INS tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kompensasi eksekutif.

Variabel *gender* yang diukur dengan variabel *dummy* memiliki hubungan negatif dan tidak

signifikan terhadap kompensasi eksekutif dalam sebuah perusahaan. Hal ini terlihat dari nilai koefisien sebesar -0,154 pada persamaan I, -0,162 pada persamaan V dan -0,157 pada persamaan VI dengan nilai probabilitas stat pada persamaan I sebesar 0,29; 0,26 pada persamaan V dan 0,27 pada persamaan VI. Spiropoulos, *et al.* (2012) menemukan hasil yang sama bahwa *gender* dalam dewan eksekutif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kompensasi eksekutif dalam sebuah perusahaan. Hal ini terjadi karena jika sebuah perusahaan mengurangi kesenjangan *gender* dalam memberikan kompensasi terhadap eksekutifnya adalah sebuah tanda bahwa perusahaan tersebut memiliki *better functioning market* untuk dewan eksekutifnya.

Usia yang diukur dari rata-rata tahun kelahiran dari dewan eksekutif tidak terbukti memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap kompensasi yang diterima eksekutif dalam sebuah perusahaan. Hal ini bisa dilihat dari nilai koefisien dari persamaan I, IV dan VI sebesar 0,025; 0,027 dan 0,025 dengan nilai probabilitas stat sebesar 0,32 pada persamaan I, 0,30 pada persamaan IV dan pada persamaan VI sebesar 0,34. Hasil yang sama juga diperoleh Bouvier (2010) bahwa usia dari dewan eksekutif bukanlah faktor yang mempengaruhi secara signifikan terhadap struktur kompensasi eksekutif, karena faktor usia bukanlah hal yang bisa menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kompensasi. Hal yang sama juga diungkapkan Nulla (2014) bahwa usia eksekutif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompensasi yang diterima eksekutif perusahaan dikarenakan semakin bertambahnya usia eksekutif tidak mencerminkan pembayaran yang akan diterima, tetapi dilihat dari kinerja dan kontribusinya yang diberikan perusahaan.

Untuk variabel kontrol yaitu *Size* (ukuran perusahaan) yang diukur menggunakan total aset terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi, hal ini terlihat dari koefisien

Size yang menunjukkan angka positif signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0,674 pada persamaan I; 0,662. Hal ini dikarenakan *Size* yang diprosikan dengan total penjualan berpengaruh positif signifikan terhadap besarnya kompensasi yang diterima eksekutif dalam sebuah perusahaan (Devi, 2012). Menurut Partasarathy, *et al.* (2006) ukuran perusahaan dengan menggunakan pengukuran total *sales* memiliki hubungan yang searah dengan besarnya kompensasi yang diterima eksekutif. Perusahaan besar akan memiliki *inventory* yang besar juga untuk dijadikan pemasukan perusahaan. Perusahaan dengan *sales* yang besar maka akan memperoleh profit yang besar. Semakin besar profit maka semakin besar juga ukuran perusahaan serta memiliki kemampuan untuk membayar eksekutif dalam jumlah yang besar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Topik kompensasi sampai sekarang masih menarik untuk diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja perusahaan, tata kelola perusahaan dan karakteristik eksekutif terhadap kompensasi yang diterima oleh eksekutif. Dapat dikatakan bahwa pengaruh kinerja perusahaan terhadap kompensasi masih *mixed*; bisa signifikan atau tidak signifikan tergantung pada pengukurannya. Sedangkan *corporate governance* (tata kelola perusahaan) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Karakteristik eksekutif juga tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Lebih jauh, total aset (ukuran perusahaan) sebagai variabel kontrol memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kompensasi eksekutif perusahaan.

Penelitian berikutnya dapat memperluas model penelitian ini dengan menginvestigasi adanya saling pengaruh antara kinerja dan kompensasi eksekutif (apakah kinerja pengaruhi kompensasi atau kompensasi pengaruhi kinerja).

DAFTAR PUSTAKA

- Andarini, P. dan Januarti, Indira. 2012. Hubungan Karakteristik Dewan Komisaris dan Perusahaan Terhadap Keberadaan Komite Manajemen Risiko Pada Perusahaan Go Public di Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, vol. 9, no.1, p. 83-99.
- Anggraini, Silvia., Yunilma dan Fauziati, Popi. 2014. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Kepada Dewan Direksi Perusahaan Yang Go Public Di Indonesia. *E-Jurnal Universitas Bung Hatta*, vol. 4, no. 1, pp. 1-13.
- Ayadi, N. dan Boujèlbène, Y. 2013. The Influence of the Board of Directors on the Executive Compensation in the Banking Industry, *Global Business & Management Research: An International Journal*, vol. 5, no. 2 & 3, hal. 83-90.
- Bizjak, J., Hayes, Rachel M. dan Kalpathy, S. 2013. Performance-Contingent Executive Compensation and Firm Earnings. Diunduh dari internet <http://ssrn.com> pada tanggal 21 Februari 2015, hal. 1-44.
- Boone, L.E dan Kurtz, D. L. 2007. *Pengantar Bisnis Kontemporer*, edisi 11. Jakarta: Salemba Empat.
- Bouvier, Anthony. 2010. The Effect of Age upon CEO Compensation: A Cross-Industry Study. Diunduh dari internet http://scholarship.claremont.edu/cmc_theses/11 pada tanggal 24 Februari 2015.
- Colpan, A. dan Yoshikawa, T. 2012. Performance Sensitivity of Executive Pay: The Role of Foreign Investor and Affiliated Directors in Japan. *An International Review Journal*, vol. 20, no.6, hal. 547-561.
- Conyon, M. dan He, L. 2011. Executive Compensation and Corporate Governance in China, *Journal of Corporate Finance*.
- 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. The Determinants of Board Compensations: Evidence from Indonesia. *The Indonesian Journal of Accounting Research*, vol. 14, no. 2, hal. 1-42.
- Devi, Monica S. 2012. Pengaruh Kinerja Perusahaan, Corporate Governance, dan Shareholder Payout Terhadap Kompensasi Eksekutif Perusahaan Non Financial yang Listing di BEI antara tahun 2007-2011. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, vol. 4, no. 2, hal. 167-183.
- Diaz, M. dan Espa, V. 2008. Bentuk dan Komponen Penentu Kompensasi Eksekutif. *Jurnal Tema Universitas Brawijaya*, vol. 9, no. 1, Maret 2008, pp. 67-77.
- Gabaix, X., Landier, A. dan Sauvagnat, J. 2013. CEO Pay and Firm Size: An Update after the Crisis. *The Economic Journal New York University*, vol. 124, iss. 574, hal. 1-36.
- 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.
- Lin, Dan dan Lu Lin. 2014. The Interplay between Director Compensation and CEO Compensation, *The International Journal of Business and Finance research*, vol. 8, no. 2, hal. 11-26.
- Nathania, Aditha. 2014. Pengaruh Komposisi Dewan Perusahaan Terhadap Profitabilitas Perusahaan, *Student Journals Petra Christian University*, vol. 2, no. 1, hal. 76-81.
- Nourayi, M., Kalbers, L. dan Daroca, Frank P. 2012. The Impact of Corporate Governance And The Sarbanes-Oxley Act on CEO Compensation, *Journal of Applied Business Research*, vol. 28, no. 3, hal. 463-479.
- Nuh, Muchammad. 2013. Pengaruh Reformasi Birokrasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Sektor Publik. *Jurnal Ilmiah Universitas Brawijaya*. Diunduh dari internet <http://jimfeb.ub.ac.id/> pada tanggal 15 Maret 2015.
- Nulla, M. Yusuf. 2014. The effect of CEO Age on CEO Compensation Using Accounting Performance as a Benchmark: An empirical study on NYSE Index companies. *Journal of Management Policies and Practices*, vol. 2, no. 1, hal. 119-133.
- Ozdemir, Ozgur. dan Upneja, Arun. 2012. Board Structure and CEO Compensation: Evidence from U.S. lodging industry. *International Journal of Hospitality Management*, vol. 31, iss. 3, pp. 856-863.
- Parthasarathy, A., Menon, K. dan Bhattacharjee, D. 2006. Executive Compensation, Firm Performance, and

Pengaruh Kinerja Perusahaan, *Corporate Governance*, dan Karakteristik Eksekutif terhadap Kompensasi Eksekutif

Suherman, Yoseph Y. P. Pardede, & Umi Mardiyati

- Corporate Governance: An Empirical Analysis. Diunduh dari internet <http://ssrn.com/> pada tanggal 21 Februari 2015)
- 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.
- Rashid, Afzalur. 2013. Corporate Governance, Executive Pay and Firm Performance: Evidence from Bangladesh. *International Journal of Management*, vol. 30, no. 2, hal. 556-575.
- Sands, Kathleen. 2014. CEO Compensation: A Position Paper. Johnson and Wales University. Diunduh dari internet <http://scholarsarchive.jwu.edu> pada tanggal 28 Februari 2014.
- Scott, W. R. 2003. *Financial Accounting Theory*. Pearson: Education Canada Inc.
- Spiropoulos, H., Matolesy, Z dan Bugeja, Martin. 2012. Is there a gender gap in CEO Compensation?. *Journal of Corporate Finance*, vol. 18, iss. 4, hal. 849-859.
- Sudarsono, Rachmat. 2002. Kompensasi Manajemen dan Kinerja: Upaya Pengendalian Agency Conflict, *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 2, no. 3/4/5, hal. 35-36.
- Suherman, Fitriawan, R., Ahmad, G. N. 2015. Pengaruh Kinerja Perusahaan, Kepemilikan Institusi, dan Komisaris Independen Terhadap Total Kompensasi: Studi pada Perusahaan Yang Terdaftar di LQ45 tahun 2009-2012, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, vol. 13, no. 3, hal.516-526.
- Sun, Fang., Wei, Xiangjing dan Huang, Xue. 2013. CEO Compensation and Firm Performance Evidence from the US Property and Liability Insurance Industry, *Review of Accounting and Finance Journal*, vol. 12, no. 3, hal. 252-267.
- Vidyatmoko, D., Sanim, B., Siregar, H. dan Didu, M Said. 2013. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Eksekutif dan Dampaknya terhadap Kinerja BUMN Perkebunan. *Indonesian Journal for the Science of Management*, vol. 12, no. 2, hal 115-128.
- Wang, Lie-Huey., Kuo, Hsien-Chang dan Lin, Dan. 2013. Chief Executive Compensation: An Empirical Study of Fat Cat CEOs, *The International Journal of Business and Finance Research*, vol. 7, no. 2, hal. 27-42.
- Xiao, Z., He, Rui., Lin, Zhangxi dan Elkins, H. 2013. CEO Compensation in China: Accounting Performance, corporate governance, and the gender gap, *Nankai Business Review International Journal*, vol. 4, no. 4, hal. 309-328.