

**PENGARUH KINERJA KEUANGAN, NILAI PERUSAHAAN, DAN UKURAN
PERUSAHAAN TERHADAP KOMPENSASI EKSEKUTIF**

Oleh

Dwi Urip Wardoyo¹⁾, Andini Damayanti²⁾ & Syifa Denali Kairinnisa³⁾

^{1,2,3}Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom Bandung

Email: ¹dwiurip@telkomuniversity.ac.id, ²andinidamayanti@student.telkomuniversity.ac.id,
³syifadenali@student.telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kinerja keuangan, nilai perusahaan, dan ukuran perusahaan terhadap kompensasi eksekutif pada perusahaan sub sektor perkebunan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2018 - 2020. Kinerja keuangan diukur menggunakan Return on Equity (ROE). Nilai perusahaan diukur menggunakan Market to Book Value Ratio (MBV). Ukuran perusahaan diukur menggunakan Logaritma Natural (Ln) Total Aset. Kompensasi Eksekutif diukur menggunakan Logaritma Natural (Ln) Kompensasi Eksekutif. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan studi kausal dan Analisis data menggunakan analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 25. Teknik sampling yang digunakan yaitu purposive sampling. Sampel penelitian sebanyak 14 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2018 - 2020.

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

PENDAHULUAN

Gaji dan upah merupakan suatu istilah yang sudah umum di kalangan masyarakat terlebih di dunia bisnis. Banyak yang beranggapan bahwa kedua kata tersebut memiliki arti yang sama, faktanya kedua istilah ini memiliki sedikit perbedaan yang terletak pada jangka waktunya. Upah umumnya digunakan untuk menunjukan pembayaran terhadap jasa dalam jangka waktu yang pendek, sedangkan gaji umumnya digunakan untuk menunjukan pembayaran terhadap jasa dalam jangka waktu yang panjang (Yussy Santoso, 2016).

Selain upah dan gaji terdapat imbalan lain yang dapat diberikan oleh perusahaan yang disebut sebagai kompensasi. Kompensasi merupakan jumlah pendapatan yang dibagikan sebagai imbalan dapat berupa finansial maupun non finansial (*financial reward*) kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu organisasi (Siti Mujanah, 2019). Kompensasi yang baik

memiliki tujuan untuk memberikan kepuasan terhadap anggotanya dalam organisasi dan meningkatkan perilaku positif dalam bekerja sebagai kepentingan organisasi (Sondang P. Siagian dalam Siti Mujanah, 2019).

Setiap jajaran di perusahaan memiliki porsi gaji, upah, dan kompensasi yang diukur berdasarkan beberapa faktor. Diantaranya yaitu jabatan, kinerja keuangan perusahaan, kinerja staff, pengalaman kerja, dan lain-lain. Perolehan gaji, upah, dan kompensasi tertinggi diperoleh jajaran eksekutif perusahaan yang terdiri dari CEO, Direksi, dan Komisaris. Perbedaan jumlah kompensasi eksekutif disebabkan oleh tingkat tugas dan tanggung jawab eksekutif lebih besar dibandingkan dengan tingkat karyawan yang lain. Kompensasi diberikan berdasarkan kepuasan pemegang saham atas hasil kinerja perusahaan dalam periode tertentu (Suherman, Pardede, dan Mardiyati, 2016) atau peningkatan kinerja perusahaan.

Kinerja perusahaan dapat diukur dari berbagai aspek. Diantaranya yaitu dengan melihat dari rasio keuangan, tata kelola perusahaan, pengelolaan manajemen risiko, nilai perusahaan, dan lain-lain. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zahri dan Nurul (2020) kinerja keuangan dan tata kelola perusahaan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif.

Dalam praktiknya, pengungkapan kinerja keuangan sudah dilakukan oleh sebagian perusahaan di Indonesia, salah satunya adalah sektor perkebunan. Pada tahun 2020, PT Perkebunan Nusantara (PTPN) melaporkan peningkatan pendapatan melebihi target yang ditentukan oleh pemegang saham dibandingkan tahun 2019. Keberhasilan peningkatan kinerja keuangan juga dipengaruhi oleh pengambilan keputusan eksekutif selama proses bisnis sehingga strategi dan keputusan yang diimplementasikan tepat. Namun, Di Indonesia masih jarang artikel dan berita yang membahas tentang kompensasi, khususnya kompensasi eksekutif. Pada penerapannya, pemberian kompensasi mengikuti ketentuan yang ada pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Namun, masih jarang penelitian yang membahas mengenai faktor yang mempengaruhi kompensasi eksekutif dan pemberitahuan pada publik mengenai perubahan nilai kompensasi yang diterima oleh jajaran eksekutif.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, penulis akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kinerja Keuangan, Nilai Perusahaan, dan Ukuran Perusahaan terhadap Kompensasi Eksekutif (Studi pada Perusahaan Sektor Perkebunan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018 - 2020)”.

Adapun perumusan masalah yang didapatkan dari latar belakang yang telah dipaparkan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Kinerja Keuangan, Nilai Perusahaan, dan Ukuran Perusahaan terhadap Kompensasi Eksekutif pada Perusahaan Sektor Perkebunan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018 - 2020?
2. Bagaimana Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Kompensasi Eksekutif pada Perusahaan Sektor Perkebunan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018 - 2020?
3. Bagaimana Pengaruh Nilai Perusahaan terhadap Kompensasi Eksekutif pada Perusahaan Sektor Perkebunan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018 - 2020?
4. Bagaimana Pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap Kompensasi Eksekutif pada Perusahaan Sektor Perkebunan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018 - 2020?

LANDASAN TEORI

Agency Theory

Menurut Teguh dan Fitri (2019) teori keagenan atau *agency theory* adalah teori yang menjelaskan keterkaitan antara *principal* (pemilik) dan *agent* (pengelola). Dalam menjalankan perusahaan pemilik memberikan otoritas kepada pengelola untuk mengatur perusahaan guna mencapai target dan tujuan perusahaan untuk mengoptimalkan nilai perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan Jensen dan Meckling (1976) yang menyatakan hubungan *agency* terjadi ketika pihak *principle* memberikan kepercayaan kepada pengelola untuk mengambil keputusan dalam pelaksanaan usaha. Hal ini menyebabkan informasi yang berkaitan dengan perusahaan dan keberlanjutan sehingga pihak agen memiliki kewajiban untuk memberikan sinyal

kepada pemegang kepentingan untuk menghindari asimetri informasi.

Akibat adanya asimetri informasi, teori keagenan mengasumsikan semua individu bersikap sesuai dengan kepentingan yang ingin dipenuhi. Penyelarasan hubungan antara pemegang kepemilikan dan pengelola sulit dilakukan dikarenakan memiliki tujuan yang bertentangan (Abdul & Ulil, 2017).

Kompensasi Eksekutif

Kompensasi merupakan total bentuk imbalan yang dibagikan dalam bentuk finansial atau non finansial yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Yussy Santoso, 2016). Kompensasi eksekutif merupakan suatu program kontrak agensi yang dibuat antara perusahaan dengan bagian eksekutif untuk menyelaraskan kepentingan antara pemilik perusahaan dengan bagian eksekutif dengan memberikan kompensasi eksekutif pada satu atau lebih usaha yang diberikan oleh bagian eksekutif selama operasi perusahaan berlangsung (Dientrimei, 2021). Kompensasi eksekutif biasanya didasarkan atas dua hal, yaitu pendapatan perusahaan dan harga saham. Bagian eksekutif akan mendapatkan bonus atau imbalan jika kinerja antara dua hal tersebut baik (Dientrimei, 2021).

Kinerja Keuangan

Kinerja keuangan perusahaan adalah kondisi keuangan perusahaan yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi dari pengambilan keputusan oleh manajemen dan aktivitas perusahaan. Pengukuran kinerja keuangan termasuk hal yang rumit karena berhubungan dengan efektivitas industri dalam mengelola modal secara optimal dan efisiensi dari berbagai aktivitas perusahaan (Ika, 2018). Menurut Rudianto (2013) pencapaian perusahaan mencapai tujuan dalam pengelolaan aktiva secara efektif selama periode tertentu disebut dengan kinerja keuangan. Sedangkan menurut Tambunan & Prabawani (2018) kinerja keuangan adalah penilaian dan pengukuran performa

perusahaan dalam menjalankan kegiatan bisnisnya selama periode akuntansi.

Berdasarkan hasil penelitian Fadli et al (2020) kinerja keuangan perusahaan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Haryanto (2018) yang menyatakan kinerja keuangan perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kompensasi eksekutif.

Perusahaan yang memiliki tingkat profitabilitas tinggi mencerminkan target dan tujuan perusahaan tercapai dan memiliki kinerja yang baik. Karena tujuan utama sebuah perusahaan untuk memperoleh profit optimal. Untuk mempertahankan kinerja perusahaan agar tetap optimal perusahaan harus memiliki jajaran sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan juga harus memiliki manajemen kesejahteraan SDM yang baik untuk mempertahankan para jajaran, salah satunya dengan memberikan kompensasi atas hasil kerja. Berdasarkan pernyataan diatas maka hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu:

H₁: Kinerja keuangan berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif

Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan adalah suatu pandangan investor terhadap tingkat keberhasilan manajer dalam menggunakan sumber daya perusahaan yang telah dipercayakan kepada perusahaan yang sering dikaitkan dengan harga saham (Indriarini, 2019). Nilai perusahaan merupakan suatu hal yang penting karena kenaikan nilai perusahaan akan diikuti dengan kenaikan harga saham, sehingga menunjukkan adanya peningkatan dalam kemakmuran pemegang saham. Menurut Brealey (dalam Indrarini, 2019) nilai perusahaan menggambarkan penilaian kolektif investor terhadap kinerja suatu perusahaan, baik kinerja saat ini maupun di masa depan.

Berdasarkan hasil penelitian Fadli et al (2020) nilai perusahaan tidak berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif. Hal ini sejalan

dengan hasil penelitian Haryanto (2018) yang menyatakan nilai perusahaan perusahaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi eksekutif.

Salah satu faktor penentu kompensasi adalah nilai perusahaan. Hal tersebut dikarenakan tujuan utama perusahaan yaitu untuk mensejahterakan pemilik. Peningkatan yang terjadi pada nilai perusahaan akan bagus untuk menarik investor.

H2: Nilai perusahaan tidak berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif Ukuran Perusahaan

Ukuran perusahaan adalah suatu skala yang menggambarkan besar atau kecilnya suatu perusahaan. Menurut Badan Standarisasi Nasional (dalam Hery, 2017), ukuran perusahaan terbagi atas 3 kategori, yaitu perusahaan kecil, perusahaan menengah, dan perusahaan besar. Ukuran perusahaan dapat ditunjukkan dalam total aset, penjualan, dan kapitalisasi pasar (Sudarmadji dan Sularto dalam Hery, 2017). Menurut Astuti et al. (2017) manajemen laba dapat sangat dipengaruhi oleh ukuran perusahaan karena adanya ekspektasi investor yang semakin besar terhadap suatu perusahaan sehingga perusahaan harus mampu memenuhi ekspektasi tersebut. Ukuran perusahaan juga dapat mempengaruhi struktur pendanaan perusahaan. Perusahaan yang lebih besar akan memerlukan dana lebih dibandingkan dengan perusahaan yang lebih kecil.

Berdasarkan hasil penelitian Serli Ardianti (2017) ukuran perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Kevin Yanuar Wicaksono (2017) yang menyatakan ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif.

Total aset yang dimiliki oleh perusahaan dapat menunjukkan ukuran suatu perusahaan. Ketika aset yang dimiliki perusahaan besar, maka perusahaan dapat digolongkan sebagai perusahaan besar. Selain

itu, perusahaan besar akan meningkatkan insentif pada manajemen laba. Hal ini dapat menarik perhatian investor karena adanya praktik manajemen laba yang lebih baik dari perusahaan kecil.

H3: Ukuran perusahaan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah Perusahaan Sektor Pertanian dan Perkebunan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2018-2020. Teknik pengumpulan data menggunakan data sekunder yang diperoleh dari website Bursa Efek Indonesia (www.idx.co.id) atau melalui website perusahaan. Populasi penelitian ini adalah Perusahaan Pertanian dan Perkebunan yang Tercatat di Bursa Efek Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Perusahaan pertanian dan perkebunan yang terdaftar di BEI berturut-turut pada tahun 2018-2020
2. Perusahaan tidak melakukan IPO pada tahun periode penelitian
3. Perusahaan menyajikan *annual report* atau laporan keuangan secara berturut-turut tahun 2018-2020
4. Laporan keuangan disajikan menggunakan mata uang rupiah
5. Perusahaan menyajikan data penelitian yang digunakan untuk menghitung variabel operasi secara lengkap

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan regresi linear berganda menunjukkan pengaruh variabel independen yang terdiri dari kinerja keuangan, nilai perusahaan, dan ukuran perusahaan terhadap variabel dependen yaitu kompensasi eksekutif yang dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi Eksekutif	42	21.727	26.147	24.03935	1.000957
ROE	42	-1.261	1.031	-.00611	.362467
MBV	42	-.856	5.721	1.45962	1.503567
Ukuran Perusahaan	42	23.690	36.963	29.82304	1.785188
Valid N (listwise)	42				

Sumber: hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel diatas kompensasi eksekutif memiliki nilai minimum sebesar 21.727 dan nilai maksimum sebesar 26.147. Kompensasi eksekutif memiliki rata-rata sebesar 24.039 dan standar deviasi sebesar 1. Hal ini menunjukkan nilai rata-rata lebih besar dibandingkan dengan standar deviasi. Dari hasil perolehan dapat dikatakan bahwa sebaran data merata. Kinerja keuangan yang dihitung menggunakan ROE memiliki nilai minimum -1.261 dan nilai maksimum sebesar 1.031. Nilai rata-rata kinerja keuangan sebesar -0.00611 dan standar deviasi sebesar 0.362467. Kinerja keuangan memiliki nilai standar deviasi lebih besar dibandingkan rata-rata yang artinya nilai kinerja keuangan tahun 2018-2020 berkelompok atau tidak merata.

Nilai perusahaan memiliki nilai minimal -0.856 dan nilai maksimal sebesar 5.721. Nilai rata-rata nilai perusahaan sebesar 1.45962 dan standar deviasi sebesar 1.503567. Dari hasil tabel menunjukkan nilai standar deviasi lebih besar dibandingkan dengan rata-rata yang artinya nilai perusahaan pada tahun 2018-2020 bervariasi atau tidak berkelompok. Selanjutnya nilai minimum ukuran perusahaan yaitu 23.690 dan nilai maksimum yaitu 36.963. Nilai rata-rata ukuran perusahaan yaitu 29.82304 dan standar deviasi sebesar 1.785188. Nilai rata-rata lebih besar dibandingkan dengan standar deviasi. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data merata.

Tabel 2. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.					
	(Constant)	17.163		6.069	.000
	ROE	.473	.429	1.101	.278
	MBV	.055	.101	.083	.589
	Ukuran Perusahaan	.228	.093	2.456	.019

a. Dependent Variable: Kompensasi Eksekutif

Sumber: hasil pengolahan data

Tabel ini menjelaskan pengaruh variabel independen yang terdiri dari kinerja keuangan, nilai perusahaan, dan ukuran perusahaan terhadap variabel dependen yaitu kompensasi eksekutif. Jika nilai probabilitas >0.05 maka kinerja keuangan, nilai perusahaan, dan ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif. Jika nilai probabilitas <0.05 maka kinerja keuangan, nilai perusahaan, dan ukuran perusahaan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif. Berdasarkan hasil uji T menunjukkan hasil t hitung kinerja keuangan sebesar 1.101 dengan signifikansi sebesar 0.278. Artinya variabel kinerja keuangan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Selanjutnya hasil uji t nilai perusahaan sebesar 0.546 dan nilai signifikansi sebesar 0.589. Artinya nilai perusahaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Variabel terakhir yaitu ukuran perusahaan. Berdasarkan hasil uji t nilai ukuran perusahaan sebesar 2.456 dan nilai signifikansinya 0.019 artinya variabel ukuran perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear yaitu sebagai berikut:

$$Y = 17.163 + 0.473ROE + 0.055MBV + 0.228Ln$$

Keterangan:

Y = Kompensasi Eksekutif

ROE = Kinerja Keuangan

MBV = Nilai Perusahaan

Ln = Ukuran Perusahaan

Persamaan regresi menyimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 17.163 menyatakan kompensasi eksekutif pada perusahaan sub

sektor pertanian dan perkebunan akan meningkat sebesar 17.163 jika variabel kinerja keuangan, nilai perusahaan, dan ukuran perusahaan sebesar nol. Sedangkan 0.473 ROA menyatakan jika peningkatan kinerja keuangan sebesar 0.473 maka kompensasi eksekutif mengalami peningkatan sebesar 0.743. Nilai koefisien regresi variabel nilai perusahaan sebesar 0.055 MBV menyatakan apabila peningkatan nilai perusahaan sebesar 0.055 maka kompensasi eksekutif akan mengalami peningkatan sebesar 0.055. Selanjutnya nilai regresi ukuran perusahaan sebesar 0.228 Ln menyatakan apabila peningkatan ukuran perusahaan sebesar 0.228 maka kompensasi eksekutif akan mengalami peningkatan sebesar 0.228.

**Tabel 3. Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.507	3	3.169	3.814	0.017
	Residual	31.571	38	.831		
	Total	41.079	41			

a. Dependent Variable: Kompensasi Eksekutif

b. Predictors: (Constant), Ukuran Perusahaan, MBV, ROE

Sumber: hasil pengolahan data

Tabel diatas menunjukkan hasil uji f atau uji simultan dengan nilai signifikansi sebesar 0.017. sedangkan nilai f hitung sebesar 3.814 dan f tabel sebesar 2.8270. artinya f hitung lebih besar dari f tabel. Hasil hasil tersebut dapat disimpulkan H₀ ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan secara simultan kinerja keuangan, nilai perusahaan, dan ukuran perusahaan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif pada perusahaan sub sektor pertanian dan perkebunan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2020.

Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Kompensasi Eksekutif

Secara keseluruhan kinerja keuangan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Nilai signifikansi 0.278. Artinya nilai probabilitas lebih kecil dibandingkan dengan nilai signifikansi. Nilai koefisien 0.473 menunjukkan kinerja

keuangan memiliki arah positif terhadap kompensasi eksekutif. Artinya apabila kinerja keuangan bertambah maka kompensasi eksekutif bertambah. Hasil perolehan penelitian tidak sejalan dengan hipotesis sehingga H₁ ditolak.

Pengaruh Nilai Perusahaan Terhadap Kompensasi Eksekutif

Nilai perusahaan memiliki signifikansi sebesar 0.589. Hal ini menunjukkan nilai probabilitas lebih kecil dibandingkan dengan nilai signifikansi. Dari hasil signifikan dapat disimpulkan nilai perusahaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Selanjutnya, koefisien nilai perusahaan sebesar 0.055. Nilai koefisien menunjukkan nilai perusahaan memiliki arah positif terhadap kompensasi eksekutif yang artinya apabila nilai perusahaan bertambah maka kompensasi eksekutif bertambah. Hasil penelitian sejalan dengan hipotesis yang menyatakan nilai perusahaan tidak berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif sehingga H₂ diterima.

Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Kompensasi Eksekutif

Ukuran perusahaan memiliki nilai signifikansi 0.0019, artinya nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikan sehingga dapat disimpulkan ukuran perusahaan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif. Nilai koefisien ukuran perusahaan sebesar 0.228 yang menunjukkan ukuran perusahaan memiliki arah koefisien positif terhadap kompensasi eksekutif yang artinya apabila ukuran perusahaan bertambah maka kompensasi eksekutif bertambah. Hasil penelitian sejalan dengan hipotesis yang menyatakan ukuran perusahaan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif sehingga H₃ diterima.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh kinerja keuangan, nilai

perusahaan, dan ukuran perusahaan terhadap kompensasi eksekutif dapat disimpulkan:

1. Kinerja keuangan, nilai perusahaan, dan ukuran perusahaan secara simultan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif
2. Kinerja keuangan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi eksekutif
3. Nilai perusahaan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi eksekutif
4. Ukuran perusahaan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi eksekutif

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Astuti, Ayu Yuni et al. (2017). *Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Leverage Terhadap Manajemen Laba*. The 9th FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi – Universitas PGRI Madiun Vol. 5 No. 1.
- [2] Azis & Ulil. (2017). *Pengaruh Corporate Governance, Struktur Modal, dan Leverage Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Pada Sektor Pertambangan yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015*. Jurnal ilmu Manajemen Vol.5 (3).
- [3] Erawati & Fitri. (2019). *Pengaruh Corporate Governance, Ukuran Perusahaan, dan Leverage Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Di Bursa Efek Indonesia (Studi Kasus Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017)*. Jurnal Akuntansi Dewantara Vol.1 (2) e-ISSN: 2656-1395.
- [4] Fadil & Nurul. (2020). *Pengaruh Kinerja Keuangan, Struktur Kepemilikan, dan Nilai Perusahaan Terhadap Kompensasi Eksekutif Pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI Tahun 2016-2018*. Prosiding WEBINAR Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan ISBN:976-623-943350-5
- [5] Haryanto, S.R. (2018). *Pengaruh Kinerja Keuangan Perusahaan, Ukuran Perusahaan, Nilai Perusahaan, dan Manajemen Keluarga terhadap Kompensasi Eksekutif*. Skripsi.
- [6] Hery. (2017). *Kajian Riset Akuntansi: Mengulas Berbagai Hasil Penelitian Masa Kini dalam Bidang Akuntansi dan Keuangan*. Jakarta: PT Grasindo.
- [7] Indriyani, Silvia. (2019). *Nilai Perusahaan Melalui Kualitas Laba (Good Corporate & Kebijakan Perusahaan*. Surabaya: Scopindo.
- [8] Jensen, M, C. dan W. H. Meckling. (1976). *Theory of The Firm: Managerial Behaviour, Agency Cost, and Ownership Structure*. Journal of Financial Economics, Vol. 3: 305-360.
- [9] Kristanti, I.P. (2018). *Analisis Pengaruh Struktur Modal Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan*. Jurnal Akuntansi Dewantara Vol. 2 (1) e-ISSN: 2656-1395.
- [10] Mujanah, Siti. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV Putra Media Nusantara.
- [11] Prasetyo, Irwan dan Pramuka, Agus Bambang. (2018). *Pengaruh Kepemilikan Institusional, Kepemilikan Manajerial dan Proporsi Dewan Komisaris Independen Terhadap Tax Avoidance*. Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi Vol. 20 (2).
- [12] Rudianto. (2013). *Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Jakarta: Erlangga.
- [13] Santoso, Y. (2016). *A Practical Guidance to Executive Compensation Management*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- [14] Saputri, D. (2018). *Pengaruh Corporate Governance, Ukuran Perusahaan, dan Kinerja Terhadap Kompensasi Eksekutif (Studi Kasus Pada Sektor Industri Perbankan Konvensional yang Terdaftar*

-
- di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2016). Jurnal Manajemen Update.
- [15] Sudana, I Made. (2011). *Manajemen Keuangan Perusahaan Teori dan Praktik*. Jakarta: Erlangga.
- [16] Suherman, Yoseph, dan Umi. (2016). *Pengaruh Kinerja Perusahaan, Corporate Governance, dan Karakteristik Eksekutif Terhadap Kompensasi Eksekutif*. Jurnal Keuangan dan Perbankan vol. 2 (1), 1-9.
- [17] Tambunan, J. T. A., & Prabawani, B. (2018). *Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage dan Struktur Modal Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Aneka Industri Tahun 2012-2016)*. Diponegoro Journal of Social and Politic.

.....

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN