

**PENGARUH KOMPENSASI MANAJEMEN EKSEKUTIF TERHADAP KINERJA
KEUANGAN PERUSAHAAN**

**(PADA 50 PERUSAHAAN BEST OF THE BEST VERSI MAJALAH FORBES
INDONESIA TAHUN 2013)**

ISWATIN KHASANAH (11080964004)

Email : iswatinkhasanah2@gmail.com

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi Manajemen Eksekutif terhadap kinerja keuangan. Kinerja keuangan perusahaan diukur menggunakan *Rasio Return On Equity (ROE)* sedangkan kompensasi sendiri diproksikan menggunakan Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada manajemen eksekutif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi Manajemen eksekutif sedangkan variabel dependennya adalah kinerja Keuangan. Penelitian ini menggunakan metode *Regresi Linear Sederhana*. Sampel yang digunakan dalam pengujian ini berjumlah 34 perusahaan dari 50 Perusahaan *Best Of the Best versi Forbestahun 2013*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi manajemen eksekutif tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan atau dapat dikatakan kompensasi manajemen eksekutif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan.

Kata Kunci : Kompensasi manajemen eksekutif, kinerja keuangan, ROE.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of Executive Management compensation to financial performance . The company's financial performance is measured using the ratio Return On Equity (ROE) . The independent variabel is executive management compensation while the dependent variable is the performance of Finance . This study uses Simple Linear Regression . The sample used in this test amounted to 34 companies of 50 Company Best Of the Best of Forbes in 2013 .

These results indicate that executive management compensation does not affect the company's financial performance or could be said executive management compensation is not significant to the financial performance .

Keywords : Compensation of executive management , performance keuangan , ROE .

PENDAHULUAN

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. Seperti yang dikutip dari majalah Forbes perusahaan yang memberikan kompensasi dan keuntungan menarik salah satunya adalah *Google*, Berdasarkan pernyataan *Google Senior Software Engineer*, *Google* benar-benar peduli secara profesional dan personal kepada pegawainya. Keuntungan yang didapatkan juga besar. Perusahaan ini menciptakan lingkungan yang membuat pegawainya seperti tak ingin meninggalkan perusahaannya (www.bisnis.liputan6.com 2014). Di sebuah majalah ternama, Forbes Indonesia menobatkan 50 perusahaan terbuka atau emiten terbaik Indonesia 2013. Gelar '*Best of the Best 2013*' tersebut diberikan karena performa mereka yang terdaftar di bursa. Adapun para perusahaan yang masuk dalam daftar Best of the Best ini dipilih berdasarkan skor gabungan dari berbagai pencapaian seperti return on equity selama lima tahun terakhir, pertumbuhan pendapatan selama tiga tahun terakhir, dan pertumbuhan laba persaham selama tiga tahun terakhir (www.vibiznews.com).

Tabel Daftar 50 Perusahaan *Best Of The Best* Versi Forbes

NO	NAMA EMITEN	BIDANG	PENJUALAN /PENDAPATAN	KAPITALISASI PASAR
1.	PT Alam Sutera Realty Tbk	PROPERTY	Rp 2,5 T	Rp 15,7 T
2.	PT Jasuindo Tiga Perkasa Tbk	MANUFACTURING	Rp 418 B	Rp 654,8 B
3.	PT Metropolitan Land Tbk	PROPERTY	Rp 1 T	Rp 5,1 T
4.	PT Mitra Investindo Tbk	MINING	Rp 150 B	Rp 236 B
5.	PT Ace Hardware Indonesia Tbk	RETAIL	Rp 3,1 T	Rp 12,5 T
6.	PT Summarecon Agung Tbk	PROPERTY	Rp 3,5 T	Rp 15,2 T
7.	PT Hexindo Adi Perkasa Tbk	HEAVY EQUIPMENT	Rp 6,7 T	Rp 3,6 T
8.	PT Bumi Serpong Damai Tbk	PROPERTY	Rp 3,7 T	Rp 30 T
9.	PT JA Wattie Tbk	PLANTATIONS	Rp 682 B	Rp 1,3 T
10.	PT Media Nusantara Citra Tbk	MEDIA	Rp 6,3 T	Rp 34,4 T
11.	PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk	CERNET	Rp 17,3 T	Rp 79 T
12.	PT Charoen Pokhpand Indonesia Tbk	POULTRY	Rp 21 T	Rp 77 T
13.	PT Mitrabahtera Segara Sejati Tbk	TRANSPORTATION	Rp 1 T	Rp 2 T
14.	PT Ekadharna International Tbk	ADHESIVE TAPE	Rp 385 B	Rp 273 B
15.	PT Matahari Putra Prima Tbk	RETAIL	Rp 10,8 T	Rp 16,4 T
16.	PT Kalbe Farma Tbk	PHARMACEUTICAL	Rp 13,6 T	Rp 61 T
17.	PT Total Bangun Persada Tbk	CONSTRUCTION	Rp 1,8 T	Rp 3,2 T
18.	PT Semen Indonesia (Persero) Tbk	CEMENT	Rp 19,5 T	Rp 92,5 T
19.	PT Arwana Citra Mulia Tbk	CERAMICS	Rp 1,1 T	Rp 5,4 T

20.	PT Bukit Uluwatu Villa Tbk	HOTEL AND RESORT	Rp 224 B	Rp 1,1 T
21.	PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk		Rp 22 T	Rp 62,7 T
22.	PT Sampoerna Agro Tbk	PLANTATIONS	Rp 2,3 T	Rp 4,2 T
23.	PT Astra Agro Lestari Tbk	PLANTATIONS	Rp 11,6 T	Rp 28,7 T
24.	PT Indosring Tbk	AUTO PARTS	Rp 1,5 T	Rp 1,3 T
25.	PT Holcim Indonesia Tbk	CEMENT	Rp 9 T	Rp 19,2 T
26.	PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk	ENERGY	Rp 2,3 B	Rp 112,7 T
27.	PT Samindo Resources Tbk	COAL	Rp 1,8 T	Rp 993 B
28.	PT Selamat Sempurna Tbk	AUTO PARTS	Rp 2,2 T	Rp 3,7 T
29.	PT Aneka Tambang (Persero) Tbk	METAL MINING	Rp 10,4 T	Rp 9,1 T
30.	PT Atlas Resources Tbk	COAL	Rp 950 B	Rp 3,4 T
31.	PT Star Pasific Tbk	PRINTING AND PUBLISHING	Rp 93 B	Rp 1,1 T
32.	PT Citra Marga Nusaphala Persada Tbk	INFRASTRUCTURE	Rp 903 B	Rp 4 T
33.	PT Elang Mahkota Teknologi Tbk	MEDIA	Rp 4,7 T	Rp 31,6 T
34.	PT Pelayaran Nelly Dwi Putri Tbk	SHIPPING	Rp 215 B	Rp 470 B
35.	PT Gajah Tunggal Tbk	TIRES	Rp 12,6 T	Rp 10,8 T
36.	PT Trada Maritime Tbk	SHIPPING	Rp 540,7 B	Rp 13,1 T
37.	PT Ciputra Development Tbk	PROPERTY	Rp 2,2 T	Rp 16,8 T
38.	PT Nippon Indosari Corpindo Tbk	BREAD AND PASTRIES	Rp 1,2 T	Rp 6,3 T
39.	PT Toba Bara Sejahtera Tbk	COAL MINING	Rp 396 B	Rp 1,8 T
40.	PT. Exploritas Energi Indonesia Tbk	COAL MINING	Rp 1 T	Rp 2,4 T
41.	PT Multi Indocitra Tbk	HOUSEHOLD PRODUCT	Rp 560 B	Rp 264 B
42.	PT Pioneerindo Gourment International Tbk	FAST FOOD	Rp 354 B	Rp 790 B
43.	PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk	DISTRIBUTION	Rp 23,4 B	Rp 24,2 T
44.	PT Erajaya Swasembada Tbk	RETAIL	Rp 12,9 T	Rp 7,9 T
45.	PT Martina Berto Tbk	COSMETIC	Rp 717,8 B	Rp 406,6 B
46.	PT Benakat Petroleum Energy Tbk	ENERGY	Rp 357,1 B	Rp 4,5 T
47.	PT Greenwood Sejahtera Tbk	PROPERTY	Rp 714 B	Rp 1,6 T
48.	PT Malindo Feedmil Tbk	POULTRY	Rp 3,3 T	Rp 5,7 T
49.	PT Indomobil Sukses International Tbk	AUTOMOTIVE	Rp 19,8 T	Rp 14,5 T
50.	PT Bekasi Fajat Industrial Estate Tbk	PROPERTY	Rp 965 B	Rp 6,8 T

Sumber: www.market.bisnis.com

Indikator keberhasilan bagi perusahaan dalam mencapai orientasinya ditentukan oleh kinerja dan profesionalisme karyawan atau pegawainya. Hal ini dikarenakan adanya motivasi

dalam meningkatkan kinerja perusahaan dengan pemberian kompensasi yang cukup memuaskan. Apabila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka berdampak pada kinerja, budaya kerja maupun kepuasan kerjanya yang dapat turun (Robbins, 2006:146). Sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dengan perusahaan karena memiliki peranan penting dalam menjalankan bisnis perusahaan sesuai dengan visi misi perusahaan, dan tujuan yang telah direncanakan. Dikarenakan dari fenomena yang di ambil berdasarkan Survei dari majalah Forbes menilai atau menentukan peringkat perusahaan dari penilaian ROE perusahaan, sehingga dalam penelitian ini juga menggunakan proksi ROE untuk mengukur kinerja perusahaan terhadap Kompensasi manajemen eksekutif. ROE sendiri adalah indikator kinerja keuangan dari aspek profitabilitas, rasio ini diukur dengan membandingkan antara net income dengan equity. Rasio *Return On Equity* (ROE) juga sering dipakai untuk mengukur kemampuan manajemen dalam menghasilkan laba rugi pemilik modal. Penelitian Widamunti (2010) mengatakan bahwa Hayes & Schaefer (1997) melakukan pengujian atas kas yang dibayarkan oleh perusahaan kepada manajemen eksekutif terhadap kinerja saham pada tahun t dan kinerja finansial yang akan datang (tahun $t+1$) dengan hasil pengujian yaitu terdapat pengaruh kompensasi kas direksi terhadap kinerja perusahaan yang diprosikan dengan *Return On Equity* (ROE), *sales* dan *return market*.

Perusahaan memberikan kompensasi untuk memotivasi manajer untuk bertindak dalam upaya memaksimalkan kompensasi yang akan mereka terima. Kompensasi yang akan diberikan kepada manajer bertujuan agar manajer melakukan efisiensi dalam aktivitas operasi perusahaan, salah satunya yaitu bagaimana dalam hasil dari kinerja manajerial itu sendiri. Menurut Dessler (1998:45) menyebutkan dua komponen kompensasi, yaitu: pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif, serta pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan uang liburan. Berdasarkan sebagian dari laporan keuangan juga menjelaskan bahwa manajemen eksekutif meliputi: Dewan komisaris, Direksi, Komite Audit. Fani (2010) menjelaskan bahwa manajemen puncak, sering disebut manajer atau eksekutif kunci. Jenjang ini meliputi dewan direktur, direktur atau *chief officer* (CEO), dan pimpinan lain. Manajemen ini bertugas menyusun rencana-rencana umum perusahaan dan mengambil keputusan-keputusan penting tentang hal-hal seperti penggabungan (merger), produk baru dan pengeluaran saham. Kompensasi sendiri diprosikan menggunakan Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada manajemen eksekutif.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi Manajemen

Kompensasi adalah bagian dari manajemen. Sistem kompensasi yang baik dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan bisnis. Kompensasi merupakan

sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi juga merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis. Menurut Djati dan Khusaini (2003) dalam Sutrisno (2002) sistem kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja. Namun demikian banyak organisasi mengabaikan potensi tersebut dengan suatu persepsi bahwa “kompensasi tidak lebih sekadar sebuah *cost* yang harus diminimisasi”. Tanpa disadari beberapa organisasi yang mengabaikan potensi penting dan berpersepsi keliru telah menempatkan sistem tersebut justru sebagai sarana meningkatkan perilaku yang tidak produktif atau *counter productive*. Akibatnya muncul sejumlah persoalan personal misalnya *low employee motivation, poor job performance, high turn over, irresponsible behaviour* dan bahkan *employee dishonesty* yang diyakini berakar dari sistem kompensasi yang tidak proporsional.

Menurut Handoko (2003:30) dalam Sutrisno (2002) faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan). Suatu Organisasi akan selalu berusaha untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. Namun hal ini harus disesuaikan dengan kondisi lingkungan organisasi, baik didalam dan di luar organisasi. Pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja. Kompensasi dapat berbentuk finansial maupun non-finansial .

Santi dan puji (2014) Kebijakan Kompensasi eksekutif pada dasarnya merupakan bentuk kontrak keagenan antara pemegang saham (*principal*) dengan manajemen perusahaan (*agent*). Kebijakan penentuan kompensasi eksekutif merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan dalam rangka mendorong peningkatan kinerja. Manajemen bertanggung jawab untuk mengoptimalkan keuntungan para pemilik atau pemegang saham, dan sebagai imbalannya manajemen akan memperoleh kompensasi sesuai dengan kontrak. Pemilik perusahaan mengharapkan manajemen dapat meningkatkan kinerja dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat

Menurut Dessler (1998:45) menyebutkan dua komponen kompensasi, yaitu : pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji , upah, insentif , serta pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan uang liburan. Sedangkan Faktor yang mempengaruhi kompensasi manajemen itu sendiri ada enam faktor, yaitu :faktor pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai, standar dan biaya hidup pegawai, ukuran perbandingan upah, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar.

Program Kompensasi harus ditetapkan atas asas yang adil dan layak serta memperhatikan Undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

Kinerja Keuangan

Kinerja keuangan merupakan hasil dari kegiatan perusahaan mengelola keseluruhan sumber daya yang dimiliki dalam mencapai efisiensi dan efektivitas dalam bidang keuangan dalam suatu periode tertentu. Menurut IAI (2007), Kinerja keuangan adalah kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengendalikan sumber daya yang dimilikinya. Pengertian lain tentang kinerja keuangan menurut Fahmi (2006:63) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi *strategic planning*.

Menurut Fahmi (2011:2) ada lima tahap dalam menganalisis kinerja keuangan suatu perusahaan secara umum, yaitu melakukan *review* terhadap data laporan keuangan, melakukan perhitungan, melakukan perbandingan terhadap hasil hitungan yang telah diperoleh, melakukan penafsiran (interpretasi) terhadap berbagai permasalahan yang ditemukan, mencari dan memberikan pemecahan masalah (*solution*) terhadap berbagai permasalahan yang ditemukan.

Bagi manajemen penilaian kinerja memegang peranan penting terutama untuk memastikan tingkat keberhasilan usaha entitas serta memberikan dasar perencanaan strategis dan operasional di masa mendatang. Bagi para pemilik perusahaan, menilai kinerja manajemen untuk menjamin bahwa harta yang diinvestasikan dalam perusahaan itu digunakan secara baik dan sesuai dengan tujuannya. Pemerintah berkepentingan terhadap informasi tentang kinerja perusahaan sebagai dasar penetapan beban pajak, pembuatan berbagai kebijakan regulasi dan menjaga stabilitas perekonomian nasional.

Return On Equity (ROE) adalah salah satu alat ukur untuk mengukur kinerja keuangan. ROE sendiri adalah indikator kinerja keuangan dari aspek profitabilitas, rasio ini diukur dengan membandingkan antara *net income* dengan *equity*. ROE juga sering dipakai untuk mengukur kemampuan manajemen dalam menghasilkan laba rugi pemilik modal. Rasio ini disebut Brigham dan Houston (2009:109) sebagai rasio akuntansi yang paling penting. Rasio ini mengukur tingkat pengembalian atas ekuitas. Menurut Horne *et al.* (2009:226), ROE yang tinggi sering kali mencerminkan penerimaan perusahaan atas peluang investasi yang baik dan manajemen biaya yang aktif.

Rumus :

$$ROE = \frac{EarningAfterTax (EAT)}{TotalEquity} \dots\dots\dots(1)$$

Penelitian Terdahulu

Penelitian Putra dan Supatra (2012) tentang pengaruh komunikasi, kompensasi finansial dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis variabel komunikasi, kompensasi finansial, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 75,8 persen. Secara parsial variabel juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Sari dan Harto (2014) tentang kompensasi eksekutif terhadap kinerja operasional Perbankan Indonesia. Hasil pengujian statistik yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi eksekutif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perbankan yang diukur dengan kinerja Operasional (BOPO).

Penelitian Rehobot (2012) tentang pengaruh kompensasi manajemen, perjanjian hutang dan pajak terhadap manajemen laba pada perusahaan manufaktur di Indonesia. Variabel dependennya adalah manajemen laba diproksikan dengan menggunakan discretionary Accrual modified Model. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi manajemen labaseperti kompensasi manajemen, perjanjian hutang dan pajak baik secara bersama berpengaruh terhadap praktik manajemen laba, sedangkan secara parsial kompensasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba.

Penelitian Anisa (2014) tentang Pengaruh kompensasi bonus dan leverage terhadap manajemen laba pada studi empiris pada perusahaan manufaktur di Bursa efek Indonesia tahun 2009-2012. Variabel dependennya adalah manajemen laba diproksikan dengan menggunakan discretionary Accrual modified Jones Model. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kompensasi bonus berpengaruh terhadap manajemen laba (2) Leverage tidak berpengaruh terhadap manajemen laba.

Penelitian Widamunti (2010) tentang Analisis pengaruh kompensasi manajemen eksekutif terhadap kinerja perusahaan dengan kebijakan deviden sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi manajemen eksekutif mempengaruhi kinerja perusahaan atau dapat dikatakan terdapat pengaruh langsung.

Penelitian Parimana dan Wisadha (2015) tentang pengaruh privatisasi, kompensasi manajemen eksekutif, dan ukuran perusahaan pada kinerja keuangan. Hasil uji menunjukkan bahwa privatisasi dan kompensasi manajemen eksekutif berpengaruh signifikan dan positif terhadap

kinerja keuangan sedangkan ukuran perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi manajemen eksekutif terhadap kinerja keuangan perusahaan

Menurut (Handoko, 2008) dalam Afriansyah (2014) Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, diperlukan cara untuk dapat menggerakkan agar manusia atau para karyawan mau bekerja dan menggunakan skill atau kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Tujuan tersebut dapat tercapai jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi. Namun kinerja karyawan didalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Terciptanya kinerja pegawai yang tinggi sangatlah tidak mudah dikarenakan kinerja karyawan dapat timbul apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Salah satu upaya yang dapat ditempuh perusahaan untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah pemberian kompensasi karena kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi manajemen eksekutif terhadap kinerja keuangan Perusahaan. Metode Penelitian ini adalah metode kuantitatif yang mempunyai variabel bebas atau independen nya yaitu, kompensasi manajemen, sedangkan variabel terikat atau dependen adalah variabel kinerja keuangan. Kinerja keuangan dalam penelitian ini diproksikan dengan ROE (Return On equity) karena bertujuan untuk mengetahui peranan manajer dalam mengelola masalah keuangan perusahaan dan menangani laporan keuangan perusahaan. Populasi penelitian ini adalah 50 Perusahaan *Best Of the Best versi Forbes* tahun 2013. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian sekarang adalah Purpose sampling , yakni pemelihan sampel berdasarkan karakteristik yang ditentukan. Karakteristik pemelihan sampel meliputi:

- a. 50 Perusahaan *Best Of the Best versi Forbes* tahun 2013 yang telah di audit.
- b. Laporan Keuangan disajikan dalam mata uang Rupiah

- c. Perusahaan yang menerbitkan laporan keuangan dengan lengkap terkait Kompensasi dan komponen kinerja keuangan

Tabel: 1
Karakteristik pemilihan sampel

No.	Keterangan	Jumlah Sampel
1.	50 Perusahaan <i>Best Of the Best versi Forbes</i> tahun 2013 yang telah di audit.	50
2.	Tidak melaporkan dalam Rupiah	(6)
3.	Informasi LK tidak lengkap	(10)
4.		(1)
	Jumlah Sampel	33

Sumber : Data diolah Penulis

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Statistik Deskriptif

Tabel 2
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPENSASI	33	3111107800.00	165229784000.00	39149194550.24	36376144257.82
ROE	33	.02	.37	.1662	.08900
Valid N (listwise)	33				

Sumber: Data olah SPSS

Tabel 2 menunjukkan analisis statistik deskriptif dengan jumlah sampel 34 perusahaan. Dari sampel perusahaan tersebut, variabel kompensasi sebagai memiliki nilai rata-rata Rp 39.149.194.550,24 dengan nilai minimum Rp 3.111.107.800,00 yaitu PT. Bukit Uluwatu Vila Tbk. dan nilai maksimum Rp 165.229.784.000,00 yaitu PT. Elang Mahkota Teknologi Tbk. Standar deviasi untuk variabel kompensasi adalah Rp 36.376.144.257,82.

Variabel ROE yang merupakan proksi kinerja keuangan perusahaan memiliki nilai rata-rata sebesar 0,1662 dengan nilai minimum sebesar 0,02 yaitu perusahaan PT. Gajah Tunggal Tbk. dan nilai maksimumnya adalah 0,37 yaitu perusahaan PT. Selamat Sempurna Tbk. Nilai standar deviasinya adalah 0,08900.

Pembahasan Hasil Penelitian

Model regresi dalam penelitian ini dinyatakan lolos dari semua Uji Asumsi Klasik, yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heteroskedastisitas.

Tabel 3
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.052 ^a	.003	-.029	.09031	1.913

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

b. Dependent Variable: ROE

Sumber: Data olah SPSS

Ujikoefisien determinasi (R^2) adalah -0,029, karena angka -0,027 dianggap 0% hal ini berarti bahwa variabel kompensasi manajemen eksekutif tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja keuangan dalam penelitian ini.

Tabel 4
Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.001	1	.001	.083	.775 ^b
	Residual	.253	31	.008		
	Total	.253	32			

a. Dependent Variable: ROE

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Sumber: Data olah SPSS

Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dalam model tersebut adalah 0,714, karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka dikatakan tidak signifikan. Hal ini berarti dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi manajemen eksekutif tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Tidak berpengaruhnya kompensasi manajemen terhadap kinerja perusahaan dikarenakan dalam penelitian ini tidak membedakan ukuran perusahaan, sedangkan biasanya perusahaan yang besar akan memberikan kompensasi yang lebih besar terhadap manajemen daripada perusahaan yang kecil selain mempertimbangkan kinerja perusahaan. Sedangkan dalam penelitian ini ukuran perusahaan besar belum tentu menghasilkan kinerja keuangan (ROE) yang lebih bagus daripada

perusahaan yang mempunyai ukuran perusahaan kecil. Hal ini akan digambarkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 5
Perbandingan
PT. Gajah Tunggal Tbk. Dengan PT. Selamat Sempurna Tbk.

Keterangan	PT. Gajah Tunggal Tbk.	PT. Selamat Sempurna Tbk.
<i>Firm size</i> (Total Aset)	15.350.754.000.000,00	1.701.103.245.176,00
Kompensasi Manajemen	84.027.000.000,00	40.617.455.769,00
ROE	0,02	0,37

Sumber: Data diolah penulis

Tabel 5 di atas dapat diketahui perusahaan yang mempunyai ROE terendah di statistik deskriptif yaitu PT. Gajah Tunggal Tbk. tetapi kompensasi manajemen eksekutif yang diberikan lebih besar jika dibandingkan dengan PT. Selamat Sempurna Tbk. Yang mempunyai ROE tertinggi. Hal ini dikarenakan total aset atau *firm size* PT. Gajah Tunggal Tbk. jauh lebih besar jika dibandingkan dengan PT. Selamat Sempurna Tbk. sedangkan ROE didasarkan bagaimana laba yang diperoleh atas modal atau ekuitas yang ditanamkan, sehingga perusahaan yang besar belum tentu mempunyai ROE lebih besar dari perusahaan kecil, jika perusahaan tersebut tidak dapat memaksimalkan perolehan laba dari total modalnya.

Informasi untuk pengelompokkan kompensasi manajemen kunci atau manajemen eksekutif dalam laporan keuangan setiap perusahaan berbeda, sehingga menyebabkan perbedaan jumlah kompensasi yang dibagikan pun berbeda. Contohnya PT. Astra Agro Lestari Tbk. dengan jumlah manajemen kunci 40 orang dengan rincian yang termasuk manajemen kunci adalah dewan komisaris, direktur utama, dan manajemen kunci lainnya. Sedangkan untuk PT. Jasiindo Tiga Perkasa Tbk. yang termasuk manajemen kunci adalah 3 orang dewan komisaris dan 3 orang direktur utama. Sehingga jumlah kompensasi yang diberikan PT. Astra Agro Lestari Tbk. jauh lebih besar yaitu Rp 80.286.000.000,00 sedangkan jumlah kompensasi manajemen kunci yang dibayarkan PT. Jasiindo Tiga Perkasa Tbk. hanya sebesar Rp 5.162.967.630,00.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Brick, Palmon, dan Wald (2015) dalam Puspita (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi eksekutif tidak berhubungan dengan kinerja perusahaan. Serta Mathis & Jackson(2002:191) dalam puspita (2014) yang mengemukakan bahwa tujuan sistem kompensasi manajemen eksekutif terkait dengan kinerja perusahaan banyak mendapat kritik . tujuan ini diyakini tidak selalu terpenuhi, sehingga masalah yang muncul dan

sering dipertanyakan adalah program kompensasi manajemen eksekutif yang pada umumnya dibayarkan dengan jumlah yang cukup besar oleh perusahaan apakah dapat efektif memotivasi manajemen eksekutif untuk menciptakan dan meningkatkan kinerja perusahaan atau kurang efektif karena dimanfaatkan untuk memperkaya kepentingan pribadi namun tidak sejalan dengan peningkatan kinerja dan keuntungan para pemegang saham.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa kompensasi manajemen eksekutif tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hal ini berarti tinggi rendahnya tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja perusahaan. Hal ini dikarenakan perusahaan yang ukurannya besar akan membayar kompensasi lebih besar jika dibandingkan dengan perusahaan yang jauh lebih kecil. Tetapi perusahaan yang lebih besar belum tentu mempunyai kinerja keuangan (ROE) lebih besar, karena ROE bagus ketika perusahaan dapat memaksimalkan perolehan laba dari modal yang ada. Selain itu, pengelompokan manajemen eksekutif setiap perusahaan berbeda-beda, ada yang hanya dewan komisaris dan direktur utama yang termasuk manajemen eksekutif, dan ada perusahaan lain yang menyatakan bahwa yang termasuk dalam manajemen kunci adalah dewan direksi, direktur utama, komite audit, dan manajemen kunci lainnya.

SARAN

1. Untuk penelitian selanjutnya dibatasi atau dilebih spesifikasikan karakteristik sampel usahanya dengan ukuran usaha yang sama, sehingga dapat dibandingkan antara perusahaan yang satu dan perusahaan yang lainnya.
2. Penelitian selajutnya diharapkan meneliti bagaimana pengaruh kompensasi manajemen terhadap kinerja manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

- Brigham, Eugene F. dan Joel F. Houston, 2009. *Dasar-dasar Manajemen Keuangan*, Buku Satu, Edisi Kesepuluh, Alih Bahasa Ali Akbar Yulianto. Jakarta: Salemba Empat.
- Afriansyah, Ardhi. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Elfira, Anisa. 2014. *Pengaruh Kompensasi Bonus dan Leverage Terhadap Manajemen Laba*. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Cahya, Lestari M A. 2015. *Analisis Kinerja Keuangan Pada PT. Garuda Indonesia (PERSERO) Tbk Antara Sebelum Dan Sesudah Initial Public Offering (IPO) Selama Periode 2008-2013*. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.
- Widamunti, Yunmas. 2010. *Analisis Pengaruh Kompensasi Manajemen Eksekutif Terhadap Kinerja Perusahaan dengan Kebijakan Dividen Sebagai Variabel Intervening*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Sari, dan Harto Puji. 2014. *Kompensasi Eksekutif Dan Kinerja Operasional Perbankan Indonesia*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Parimana, dan Wisadha. 2015. *Pengaruh Privatisasi, Kompensasi Manajemen Eksekutif, dan Ukuran Perusahaan Pada Kinerja Keuangan*. Bali: Universitas Udayana.
- Dito, Herdian Anoki. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Retnaningsing, Sudarwanti. 2007. *Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sjahrial, Darmawan. 2012. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- www.idx.co.id
- www.sahamok.com
- vibiznews. 2013. 50 Emiten terbaik Indonesia 2013 versi Forbes. (<http://vibiznews.com/2013/11/26/50-emiten-terbaik-indonesia-2013/>). Diakses pada tanggal 12 juni 2015.

Fani.2010. Pengertian Manajemen. (<https://faniblogs14.wordpress.com/2010/10/17/pengertian-manajemen/>). Di akses pada tanggal 12 juni 2015.