



UNTAR
Universitas Tarumanagara

62th
Untar Bersinergi
Untar Bereputasi

LPPM UNTAR
Lembaga Penelitian dan
Pengabdian kepada Masyarakat

Kampus
Merdeka
INDONESIA JAYA

SERINA IV
UNTAR 2022

RABU **20 APRIL 2022**
08.30 - 17.00 WIB

PEMBERDAYAAN DAN
PERLINDUNGAN KONSUMEN
DI ERA EKONOMI DIGITAL

Seri Seminar Nasional Universitas Tarumanagara IV Tahun 2022

SERTIFIKAT

Nomor: 054P/PM/SERINA-UNTAR/IV/2022

diberikan kepada:

Herni Kurniawati

sebagai:

Pemakalah

dengan judul makalah:

**PENGARUH BOARD COMPENSATION DAN BOARD SIZE TERHADAP
KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN PUBLIK MANUFAKTUR INDONESIA**

Ketua LPPM
Universitas Tarumanagara



Ir. Jap Tji Beng, MMSI., Ph.D.

Ketua Panitia
Serina IV Untar 2022



Ade Adhari S.H., M.H.



Untar Jakarta



Untar.ac.id

UNTAR untuk INDONESIA

PENGARUH *BOARD COMPENSATION* DAN *BOARD SIZE* TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN PUBLIK MANUFAKTUR INDONESIA

Herni Kurniawati^{1*)} dan Fanny Andriani Setiawan²

¹Jurusan Akuntansi, Universitas Tarumanagara Jakarta

^{*)}Surel Korespondensi: hernik@fe.untar.ac.id

²Jurusan Akuntansi, Universitas Tarumanagara Jakarta

²Surel: fannys@fe.untar.ac.id

ABSTRACT

Good Corporate Governance (GCG) is defined as a method used by shareholders to oversee company executives to reduce agency costs. GCG can be achieved by the company with the hard work of the board of directors and commissioners and supported by the provision of good and proper compensation. In addition, a high amount of compensation can encourage them to carry out their roles more effectively. The form of compensation provided is in the form of basic salary, pension, in-kind benefits as well as performance-related compensation such as bonuses and stock options. Board size is often associated with company performance, among others, in the research of Danoshana and Ravivathani who conducted research on the Sri Lankan financial industry, proving that board size has a positive effect on company performance. This research aims to provide empirical evidence on how board compensation and board size can affect the financial performance of publicly traded manufacturing companies. The sample of this study uses secondary data in the form of annual reports of manufacturing companies for the 2017-2020 period. This research proves that (1) Board compensation as measured by two proxies has a significant positive effect and has no effect on the company's financial performance; (2) The company's board size cannot improve the company's financial performance.

Keywords: *Board compensation, Board size, Financial firm performance*

ABSTRAK

Tata kelola perusahaan/ *Good Corporate Governance (GCG)* diartikan sebagai metode yang dipakai pemegang saham untuk mengawasi eksekutif perusahaan mengurangi biaya agensi. GCG dapat dicapai oleh perusahaan dengan kerja keras dewan direksi dan komisaris dan didukung pemberian kompensasi yang baik dan layak. Selain itu jumlah kompensasi yang tinggi dapat mendorong menjalankan peran mereka secara lebih efektif. Bentuk kompensasi yang diberikan dalam bentuk gaji pokok, pensiun, manfaat natura serta kompensasi terkait kinerja seperti bonus dan opsi saham. *Board size* sering dihubungkan dengan kinerja perusahaan antara lain dalam penelitian Danoshana dan Ravivathani yang melakukan penelitian pada industri keuangan Srilanka membuktikan bahwa *board size* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Riset ini memiliki tujuan memberikan bukti empiris bagaimana *board compensation* dan *board size* dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan publik manufaktur. Sampel penelitian ini menggunakan data sekunder berupa *annual report* perusahaan manufaktur periode 2017-2020. Riset ini membuktikan bahwa (1) *Board compensation* yang diukur dengan dua proksi memiliki pengaruh positif signifikan dan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan; (2) *Board size* yang dimiliki perusahaan tidak dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Kata kunci: *Board compensation, Board size, Kinerja keuangan*

1. PENDAHULUAN

Tata kelola perusahaan/ *Good Corporate Governance (GCG)* adalah mekanisme yang digunakan pemegang saham untuk memantau eksekutif perusahaan untuk meminimalkan biaya agensim (Caskey & Laux, 2017; Zhang et al., 2019). Hubungan antara remunerasi eksekutif dan tata kelola perusahaan telah didokumentasikan dengan baik dalam literatur sebelumnya (Baixauli-Soler & Marin, 2015; Ntim et al., 2017; Zhang et al., 2019). Selain itu hubungan antara gaji eksekutif dan kinerja perusahaan selalu menjadi topik kontroversi yang cukup besar dalam penelitian tata kelola perusahaan (Ntim et al., 2015; Ahmadi et al., 2018). Penelitian-penelitian sebelumnya telah menyelidiki sensitivitas kompensasi/ pembayaran eksekutif terhadap kinerja perusahaan (Yang & Hou, 2016; Zhou et al., 2017).

Aspek yang menaikkan kinerja keuangan perusahaan yaitu kesuksesan kerja anggota dewan baik itu komisaris dan direksi mencapai terwujudnya tata Kelola baik (GCG) bagi perusahaan. Keberhasilan anggota dewan komisaris dan direksi menyiratkan kecakapan kerja dewan dan nilai konsekuen yang diwujudkan dewan untuk perusahaan adalah fungsi dari kompensasinya dalam bentuk dari gaji pokok, pensiun, manfaat natura juga kompensasi terpaut kinerja contoh bonus tahunan yang diperoleh dan opsi saham (Miyenda, Oirere & Miyogo, 2012). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja keuangan perusahaan dipengaruhi oleh tingkat implementasi tata kelola nya yang baik. Tata kelola perusahaan membentuk komitmen dan aturan main operasional perusahaan, sehingga praktek-praktek bisnis yang dilakukan lebih terarah pada pencapaian tujuan-tujuan terbaik yang telah ditetapkan perusahaan. Disamping itu umumnya diterima bahwa jumlah kompensasi yang tinggi diberikan kepada direksi bisa memotivasi mereka mengemban peran mereka lebih efektif (Ruparelia & Njuguna, 2016).

Penelitian ini memiliki fenomena yang berkaitan pemberian kompensasi bagi anggota dewan dimana ketika anggota dewan mendapatkan kompensasi yang baik dan layak, dapat mendorong kinerja anggota dewan agar mewujudkan tata kelola perusahaan yang baik, yang berakhir dengan tercapainya peningkatan kinerja perusahaan yang dipandang calon investor untuk berinvestasi di perusahaan tersebut.

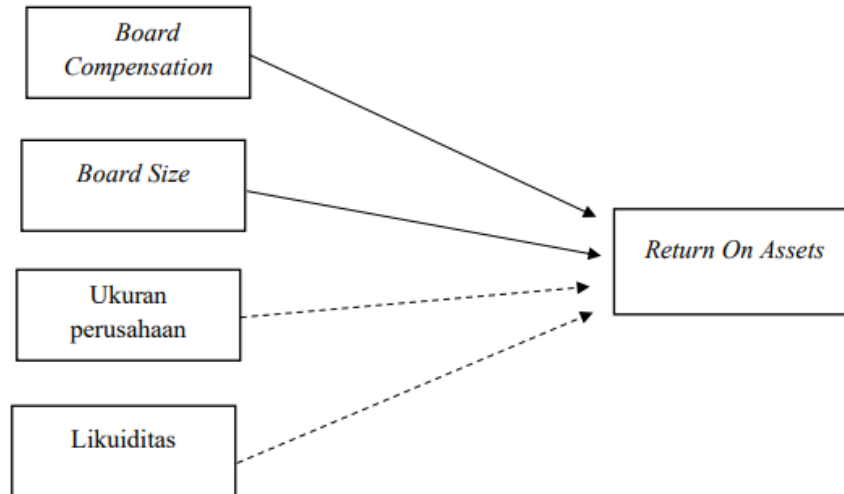
Beberapa hasil riset yang ada mengenai pengaruh *board compensation* dan *board size* memberikan hasil yang tidak konsisten pengaruhnya terhadap kinerja keuangan perusahaan. Seperti riset Cordeiro et al. (2013) menemukan bahwa anggota dewan negara Cina dihargai lebih apabila perusahaan menghasilkan kinerja keuangan positif dan dihukum apabila perusahaan menghasilkan kinerja keuangan perusahaan negatif. Hasil berbeda yang dibuktikan oleh Chen dan Hasan (2021) dengan mengambil sample penelitian 461 perusahaan publik di negeri China membuktikan bahwa *board compensation* tidak mempengaruhi kinerja perusahaan. Sedangkan hasil penelitian Atay (2018) dan Conyon (2014) memberikan hasil bahwa *board compensation* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Akan tetapi penelitian dari Erick et al. (2014) membuktikan hasil yang berbeda dimana *board compensation* berpengaruh negatif signifikan pada kinerja keuangan perusahaan asuransi di negara Kenya.

Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan *board size*/ ukuran anggota dewan seperti yang dibuktikan oleh Vaidya (2019) yang mengambil sampel 100 perusahaan publik India membuktikan bahwa *board size* tidak berpengaruh negatif ataupun positif terhadap kinerja keuangan, Sedangkan hasil penelitian Yan et al. (2021) memberikan hasil bahwa *board size* dapat menurunkan kinerja perusahaan, dimana Yan et al. mengambil sampel adalah 372 perusahaan yang terdaftar di US S&P. Penelitian Johl et al. (2015) yang mengambil sampel penelitian 700 perusahaan publik Malaysia telah membuktikan bahwa *board size* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Selain itu penelitian Isik dan Ince (2016) juga membuktikan bahwa 30 sample Bank di negara Turki membuktikan bahwa *board size* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan

Hal tersebut yang memotivasi dilakukan penelitian kembali mengenai *board compensation* dan *board size* yang dikaitkan dengan kinerja keuangan perusahaan, dimana *board compensation* menggunakan dua rumus pengukuran. Rumus pengukuran pertama adalah menggunakan rumus total kompensasi komisaris dan direksi dibagi total pendapatan perusahaan dikalikan seratus persen (Meilinda dan Cahyonowati, 2013). Rumus pengukuran kedua menggunakan rumus \ln *total board compensation* yang diterima anggota dewan (Pucheta-Martínez, & Gallego-Álvarez, 2020). Dimana di penelitian sebelumnya belum terdapat penggunaan pengukuran *board compensation* menggunakan dua rumus perhitungan yang akan digunakan di penelitian ini, agar dapat membandingkan rumus pengukuran yang tepat dalam mengukur *board compensation* dalam perusahaan.

Penulisan riset ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan yaitu menaikkan jumlah kompensasi yang diberikan oleh anggota dewan direksi dan komisaris sebesar 10%-30% setiap tahun agar mereka termotivasi menjalankan perannya dengan sangat baik. Selain itu manfaat lainnya untuk perusahaan adalah tidak banyak mempekerjakan anggota dewan direksi dan komisaris agar kerja mereka lebih efektif.

Perumusan Hipotesis. Berikut gambar kerangka pemikiran penelitian yang menjelaskan perumusan hipotesis:



Gambar 1.Kerangka penelitian

Sumber: Penulis, 2022

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah membuktikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada anggota dewan (*Board Compensation*) dapat meningkatkan kinerja perusahaan, seperti penelitian yang dibuktikan oleh Ataay (2018) dan Conyon (2014) memberikan hasil bahwa *board compensation* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Adapun alasannya adalah dengan memberikan kompensasi kepada anggota dewan dapat memaksimalkan kemampuannya agar menambah keuntungan perusahaan lewat peningkatan kinerja keuangan. Penelitian mereka didukung oleh penelitian Saidu et al. (2017) yang mengambil sampel penelitian 16 Bank di Nigeria yang juga membuktikan bahwa *executive compensation (board compensation)* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan enam belas bank tersebut. Sehingga penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Board compensation* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan

Apabila GCG sudah terwujud secara konsisten dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Hal tersebut terbukti dalam penelitian Isik dan Ince (2016) bahwa 30 sample Bank di negara Turki membuktikan bahwa *board size* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hasil serupa juga dihasilkan oleh Tulung dan Ramdani (2018) yang mengambil sampel penelitian 26 *regional development bank* membuktikan bahwa *board size* berpengaruh positif terhadap kinerja 26 regional development bank. Selain itu penelitian Johl et al.(2015) juga memberikan hasil penelitian yang sama yaitu *board size* yang ada dalam karakteristik anggota dewan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan publik Malaysia. Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 : *Board size* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel.

Riset ini menggunakan populasi seluruh perusahaan public tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI), dan sampel riset ini yaitu perusahaan manufaktur tahun 2017-2020, yang menggunakan teknik *purposive sampling*. Maksud dari menggunakan Teknik *purposive sampling* untuk memperoleh sampel riset sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan. Kualifikasinya adalah: (1) Tercatat di BEI terus menerus dalam kurun periode riset dilakukan; (2) Perusahaan tidak rugi dalam kurun periode 2017-2020; (3) Mata uang rupiah (simbol: IDR) yang dipakai dalam laporan keuangan perusahaan; (4) Selama periode riset, perusahaan tidak *merger*; (5) Aktivitas IPO tidak ada selama periode riset; (6) Perusahaan tidak *delisting* dari BEI selama periode riset. Kesimpulannya adalah diperoleh data sebanyak 200 observasi untuk diolah dalam riset ini.

Riset ini menggunakan variabel independent dan dependen yang tersaji dalam tabel 1 operasional variabel dibawah ini.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Pengukuran
1. Variabel Terikat	
ROA	$\frac{\text{Laba bersih}}{\text{Total assets}}$
Kieso et al. (2018)	
Variabel	Pengukuran
2. Variabel Bebas	
Board Compensation 1/ BOC 1 (Meilinda dan Cahyonowati 2013)	$\frac{\text{Total kompensasi komisaris dan direksi}}{\text{Total pendapatan perusahaan}} \times 100\%$
Board Compensation 2 / BOC 2 (Pucheta-Martínez, & Gallego-Álvarez, 2020)	Log total board compensation
Board size	Jumlah anggota komisaris
3. Variabel Kontrol	
Firm Size	Ln Assets
Likuiditas	$CR = \frac{\text{Total Current Assets}}{\text{Total Current Liabilities}}$

Model penelitian menggunakan analisis regresi data panel dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$ROA_t = a_{it} + bBOC1_{it} + cBOS_{it} + dSIZE_{it} + eCR_{it} + e_{it} \dots\dots\dots(1)$$

$$ROA_t = a_{it} + bBOC2_{it} + cBOS_{it} + dSIZE_{it} + eCR_{it} + e_{it} \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

ROA = Kinerja keuangan perusahaan

BOC1 = Board Compensation 1

BOC2 = Board Compensastion 2

BOS = *Bord Size* (anggota komisaris)
SIZE = Ukuran perusahaan
CR = Likuiditas

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berlandaskan bagian dua metode penelitian, riset ini menggunakan 200 observasi data perusahaan manufaktur selama periode 2017-2020. Langkah selanjutnya dilakuka analisis atas statistic deskriptif dengan maksud memahami bagaimana karakteristik dari setiap variabel yang diteliti. Hasil analisis atas statistic deskriptif disajikan pada tabel 2 untuk model riset 1 dan tabel 3 untuk model riset 2, dan dalam tabel 2 dan 3 berisikan rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi untuk setiap variabel yang diuji.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Model Penelitian 1

	ROA	BOC1	BOS	SIZE	CR
Mean	0,085458	8,409051	4,390000	28,72411	2,568662
Median	0,054900	5,343528	4,000000	28,54953	1,970790
Maximum	0,921000	82,26691	12,00000	37,67592	10,48000
Minimum	0,000100	0,004922	2,000000	21,40975	0,024900
Std. Dev.	0,106493	10,47230	1,823327	1,882604	1,907603
Observations	200	200	200	200	200

Sumber: *output Eviews 10*

Tabel 3. Statistik Deskriptif Model Penelitian 2

	ROA	BOC2	BOS	SIZE	CR
Mean	0,085458	10,10046	4,390000	28,72411	2,568662
Median	0,054900	10,04079	4,000000	28,54953	1,970790
Maximum	0,921000	12,68567	12,00000	37,67592	10,48000
Minimum	0,000100	8,745075	2,000000	21,40975	0,024900
Std. Dev.	0,106493	0,657731	1,823327	1,882604	1,907603
Observations	200	200	200	200	200

Sumber: *output Eviews 10*

Berdasarkan tabel statistik deskriptif untuk model penelitian 1 dinyatakan bahwa *board compensation* yang diukur dengan jumlah kompensasi dewan komisaris dan direksi dibagi dengan jumlah pendapatan perusahaan, bernilai 8,490, artinya bahwa jumlah kompensasi yang diterima oleh dewan komisaris dan direksi sudah cukup besar 8,49 kali terhadap pendapatan perusahaan. Sedangkan rata-rata *board compensation* yang diukur dengan me-log kan jumlah kompensasi yang diterima dewan komisaris dan direksi, menghasilkan 10,100. Artinya bahwa jumlah *board compensation* cukup besar. Rata-rata jumlah anggota dewan komisaris/ *board size* di perusahaan manufaktur berjumlah 4 orang dan sudah melebihi aturan OJK yaitu minimum tiga orang.

Teknik Analisis Model Data Panel

Uji Chow. Langkah pertama dilakukan uji Chow dengan maksud apakah model fixed effect atau model common effect yang tepat digunakan dalam riset ini, dengan memberikan Hipotesis 0 dan Hipotesis alternatif sebagai berikut:

H0: *Common Effect*

Ha: *Fixed Effect*

Apabila probabilitas *chi-square* menghasilkan nilai $< 5\%$, maka H0 tidak diterima dan disimpulkan bahwa riset menggunakan model *fixed effect* sebagai model terbaik.

Tabel 4. Hasil tes Redundant Fixed Effect-Likelihood Ratio Model 1

Effect Test	Probabilitas
Cross-section F	0,0000
Cross-section Chi-square	0,0000

Sumber: Output Eviews 10

Tabel 5. Hasil tes Redundant Fixed Effect-Likelihood Ratio Model 2

Effect Test	Probabilitas
Cross-section F	0,0000
Cross-section Chi-square	0,0000

Sumber: Output Eviews 10

Kesimpulannya kedua model penelitian menghasilkan nilai probabilitasnya $< 5\%$ maka lebih tepat menggunakan model *fixed effect*. Setelah itu dilanjutkan pengujian Hausman dengan kriteria:

H0: *Random Effect*

Ha: *Fixed Effect*

Apabila nilai *Cross-section* random memiliki Prob $< 5\%$, maka H0 tidak diterima, sehingga disimpulkan bahwa model yang tepat adalah *fixed effect model*.

Tabel 6. Hasil uji Hausman Model 1

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Probabilitas
Cross-section random	0,04233	0,6749

Sumber: Output Eviews 10

Tabel 7. Hasil uji Hausman Model 2

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Probabilitas
Cross-section random	1,751481	0,7813

Sumber: Output Eviews 10

Hasil uji Hausman untuk kedua model riset 1 dan 2 memberikan hasil bahwa kedua model riset lebih tepat menggunakan model *random effect* dibandingkan model *fixed effect*.

Langkah berikutnya dalam riset ini adalah melakukan pengujian regresi data panel dengan dua model penelitian *random effect* menggunakan *software eviews 10*. Hasil dari pengujian regresi data panel tercantum dalam dalam tabel 8 dan 9 dibawah ini:

Tabel 8. Hasil Estimasi Model 1 (Random Effect Model)

Variabel	Koefisien	t-statistik	Probabilitas
C	-0,096414	-0,812619	0,4174
BOC1	-0,001320	-2,183624	0,0302
BOS	0,006755	1,069087	0,2864
SIZE	0,005380	1,293017	0,1975
CR	0,003418	0,794267	0,4280
R ²	0,444321	Durbin-Watson stat	2,221616
F-statistic	2,266765		
Prob (F-statistic)	0,063447		

Sumber: Output Eviews 10

Tabel 9. Hasil Estimasi Model 2 (Random Effect Model)

Variabel	Koefisien	t-statistik	Probabilitas
C	-0,171132	-0,996241	0,3204
BOC2	0,005479	0,348408	0,7279
BOS	0,005314	0,749759	0,4543
SIZE	0,006046	1,418907	0,1575
CR	0,001662	0,386327	0,6997
R ²	0,213131	Durbin-Watson stat	2,208301
F-statistic	1,061614		
Prob (F-statistic)	0,376752		

Sumber: Output Eviews 10

Hasil Uji Signifikansi

Uji F.

Tabel 8 memperlihatkan nilai F sebesar 2,266765 dan probabilitas F sebesar 0,0634. Artinya adalah uji F terbukti signifikan karena probabilitas F kurang dari taraf signifikansi 10%, yang sudah ditetapkan sebelumnya di metode penelitian. Uji F disimpulkan jumlah besaran komisi yang diterima *board size* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur. Hasil berbeda diberikan oleh model penelitian 2 di tabel 9, menunjukkan F-hitung 1,061614 dan probabilitas F sebesar 0,376752, lebih dari taraf signifikansi 10%.

Uji t.

Tabel 8 memperlihatkan nilai t yang menunjukkan bahwa: (1) *Board commissions* yang diterima anggota dewan dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan manufaktur dengan probabilitas sebesar 0,0302, dimana nilainya lebih kecil dari taraf signifikansi 10%; sedangkan (2) variabel *board size* jumlah anggota dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan dengan nilai probabilitas sebesar 0,7279, lebih dari taraf signifikansi 10%. (3) Riset ini menggunakan variabel kontrol guna mengurangi adanya pengaruh lain dari luar selain variabel independen yang diteliti dalam riset ini, dimana variabel kontrol yang digunakan adalah *firm size* dan likuiditas. Hasil yang ditunjukkan dalam tabel 8 dan 9 adalah *firm size* dan likuiditas tidak berpengaruh positif ataupun negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur.

Koefisien Determinasi (R²). Hasil uji statistik untuk model riset 1, R² nilainya sebesar 0,444321. Nilai 0,444321 atau 44,43% memiliki arti bahwa variabel independen yang terdapat di model penelitian 1 dapat menjelaskan variabel dependen 44, 43% dan 55,57% dijelaskan oleh variabel-variabel independent lain di luar model riset. Hasil uji statistik model riset 2 nilai R² sebesar 0,213131 atau 21,31%, diartikan bahwa variabel independent yang terdapat di model riset 2 hanya mampu menjelaskan 21,31% dan 78,87% dijelaskan oleh variabel independen diluar model riset 2.

Pembahasan

Berikut adalah model penelitian 1 dan 2 adalah *random effect model* menggunakan regresi data panel:

$$ROA = -0,09641 - 0,00132 * BOC1 + 0,006755 * BOS + 0,005380 * SIZE + 0,003418 * CR - \dots \dots \dots (3)$$

$$ROA = -0,17113 + 0,005479 * BOC2 + 0,005314 * BOS + 0,006046 * SIZE + 0,006046 * CR - \dots \dots \dots (4)$$

Beralaskan dua persamaan regresi data panel menghasilkan nilai koefisien negatif yaitu -0,09641 untuk model penelitian 1, artinya adalah jika variabel independen bernilai 0 maka kinerja keuangan

perusahaan bernilai $-0,09641$. Dan nilai koefisien model penelitian 2 sebesar $-0,17113$, artinya adalah jika variabel independen bernilai 0, maka kinerja keuangan perusahaan bernilai $-0,17113$.

H1 : *Board compensations* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Pengukuran *Board compensation* menggunakan dua proksi. Proksi pertama diukur dengan membagi total kompensasi yang diterima anggota dewan terhadap jumlah pendapatan perusahaan dikalikan dengan 100%. Hasil tersebut terbukti bahwa jumlah kompensasi yang diterima anggota dewan dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Hasil riset ini terbukti secara empiris mendukung riset yang dilakukannya Ataay (2018) dan Conyon (2014) memberikan hasil bahwa *board compensation* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Adapun alasannya adalah dengan memberikan kompensasi kepada anggota dewan dapat memaksimalkan kemampuannya agar menambah keuntungan perusahaan lewat peningkatan kinerja keuangan. Penelitian mereka didukung oleh penelitian Saidu et al. (2017) yang mengambil sampel penelitian di Nigeria. Hasil berbeda ditunjukkan proksi pengukuran *board compensations* dengan \ln jumlah kompensasi anggota dewan, membuktikan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur. Hasil tersebut mendukung riset Demirer dan Yuan (2013); Adam et al. (2019). Alasannya adalah perusahaan menawarkan kompensasi dalam bentuk gaji dengan nilai tinggi untuk dewan komisaris dan direksi, akan tetapi tidak menyelaraskan kepentingan mereka dengan pemegang saham dan, oleh karena itu, harus digunakan dengan bijaksana.

H2 : *Board size* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Berdasarkan dari kedua model penelitian dibuktikan bahwa *board size/* jumlah anggota dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas dari kedua model penelitian di atas taraf signifikansi 10%. Riset ini mendukung hasil riset Goel dan Sharma (2017); Robin dan Amran (2017) yang membuktikan bahwa *board size* tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Alasannya adalah di perusahaan manufaktur Indonesia yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan bukanlah jumlah anggota dewan komisaris, melainkan lamanya anggota dewan komisaris menjabat di perusahaan karena mereka akan menjalin hubungan yang baik dengan anggota dewan direksi, dimana hal tersebut akan berdampak pada pengambilan keputusan dalam hal meningkatkan kinerja perusahaan (Robin dan Amran, 2017).

Variabel Kontrol

Size/ ukuran perusahaan sebagai variabel control dalam riset ini telah dibuktikan tidak memberikan pengaruh atas kinerja keuangan perusahaan manufaktur. Hasil tersebut mendukung riset Isabanah (2015); Tambunan, Jessica T.A & Bulan (2018) dimana membuktikan bahwa seorang penanam modal tidak memiliki keyakinan kepada perusahaan berukuran besar dapat menghasilkan kinerja keuangan yang besar/ bagus juga, tanpa didukung tata kelola yang baik (2015). Hasil statistik likuiditas sebagai variabel control juga tidak berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan dengan alasan perusahaan yang memiliki rasio likuiditas yang tinggi tidak memberikan jaminan akan meningkatkan kinerja perusahaan (Wulandari, 2019).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Board compensation, menurut model penelitian 1, yang diberikan kepada anggota dewan komisaris dan direksi dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. *Board compensation* yang diterima oleh mereka akan mendorong kerja mereka, baik mengawasi kerja dewan direksi maupun menjalankan operasional, sehingga diakhir periode pelaporan, tercapai peningkatan kinerja keuangan perusahaan jika dibandingkan periode sebelumnya. Sedangkan *board compensation* menurut model penelitian 2 terbukti tidak mampu meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Ukuran dewan komisaris/ *board size* terbukti secara empiris baik di model penelitian

1 dan 2 tidak berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur Indonesia. Hal tersebut disebabkan rata-rata jumlah anggota dewan komisaris adalah empat orang, hal tersebut dipastikan kurang maksimal mengawasi kerja kerja dari anggota dewan direksi yang jumlahnya lebih dari sepuluh orang.

Size/ ukuran perusahaan sebagai variabel control dalam riset ini telah dibuktikan tidak memberikan pengaruh atas kinerja keuangan perusahaan manufaktur. Hasil tersebut mendukung riset Isabanah (2015); Tambunan, Jessica T.A & Bulan (2018) dimana membuktikan bahwa seorang penanam modal tidak memiliki keyakinan kepada perusahaan berukuran besar dapat menghasilkan kinerja keuangan yang besar/ bagus juga, tanpa didukung tata kelola yang baik (2015). Hasil statistik likuiditas sebagai variabel control juga tidak berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan dengan alasan perusahaan yang memiliki rasio likuiditas yang tinggi tidak memberikan jaminan akan meningkatkan kinerja perusahaan (Wulandari, 2019).

Saran

Selanjutnya riset bisa menggunakan perusahaan non manufaktur sebagai sampelnya seperti industri perbankan. Selain itu penelitian selanjutnya bisa menambah variabel karakteristik dari anggota dewan komisaris maupun anggota dewan direksi yang dapat meningkatkan kinerja keuangan, contohnya adanya pengalaman jadi anggota dewan, keahlian yang mereka miliki, dan lain sebagainya.

Ucapan Terima Kasih

LPPM Universitas Tarumagara selaku Lembaga yang mendanai riset ini sehingga terlaksana dengan tepat waktu.

REFERENSI

- Adam, M. A., Youssef, A., & Sakr, A. M. (2019). The Effect of Executive Compensation on Financial Performance in Egypt. *Open Access Library Journal*, 6(12), 1–14. DOI: 10.4236/oalib.1105760
- Ahmadi, Ali., Nakaa, Nejia. & Bouri, Abdelfettah. (2018). Chief executive officer attributes, board structures, gender diversity and firm performance among French CAC 40 listed firms. *Research in International Business and Finance*, 44, 218-226. DOI: 10.1016/j.ribaf.2017.07.083
- Ataay, Aylin. (2018). Performance sensitivity of executive pay: the role of ownership structure, board leadership structure and board characteristics. *Economic Research-Ekonomika Istraživanja*, 31(1), 1152-1168. DOI:10.1080/1331677X.2018.1456951
- Baixauli-Soler, J.Samuel & Sanchez-Marin, G. (2015). Executive compensation and corporate governance in Spanish listed firms: a principal–principal perspective. *Review of Managerial Science*, 9(1), 115-140. DOI: 10.1007/s11846-014-0122-z
- Caskey, Judson & Laux, Volker. (2017). Corporate governance, accounting conservatism, and manipulation. *Management Science*, 63(2), 424-437. DOI: 10.1287/mnsc.2015.2341
- Chen, Chenxuan & Hassan, Abeer. (2021). Management gender diversity, executives' compensation, and firm performance – evidence from growth enterprises markets (gem) listed companies in China. *International Journal of Accounting & Information Management*. DOI: 10.1108/IJAIM-05-2021-0109
- Canyon, Martin J. (2014). Executive compensation and board governance in US firms. *The Economic Journal*, 124(574), F60-F89. Retrieved from: <https://www.jstor.org/stable/42919285>

- Cordeiro, James, He, Lerong, Conyon, Martin. & Shaw, Tara. (2013). Informativeness of performance measures and Chinese executive compensation. *Asia Pacific Journal of Management*, 30(4), 1031-1058. DOI: 10.1007/s10490-013-9353-9
- Demirer, I. & Yuan, J. (2013). Executive Compensation Structure and Firm Performance in U.S. Restaurant Industry: An Agency Theory. *Journal of Foodservice Business Research*, 16, 421-438. DOI: 10.1080/15378020.2013.850374
- Erick, Tarus Kipkorir, Kefah, Basweti Aboko, & Nyaoga, Richard Bitange. (2014). The Relationship between Executive Compensation and Financial Performance of Insurance Companies in Kenya. *Research Journal of Finance and Accounting*, 5(1), 113-122
- Goel, Archana & Sharma, Renuka. (2017). Effect of Board Size on Firm's Performance: Evidences from India. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 15(22), 139-151. Retrieved from: https://serialsjournals.com/abstract/49232_ch_13_f_-_paper_id_125_archana.pdf
- Isbanah, Y. (2015). Pengaruh ESOP, leverage, and ukuran perusahaan terhadap kinerja keuangan perusahaan di bursa efek Indonesia. *Journal of Research in Economics and Management*, 15(1), 28-41. DOI: 10.17970/jrem.15.150103.ID
- Isik, Ozcan & Ince, A. R. (2016). Board size, board composition and performance: an investigation on Turkish Banks. *International Business Research*, 9(2), 74- 84. DOI: 10.5539/ibr.v9n2p74
- Johl, Satirenjit Kaur, Kaur, Shireenjit, & Cooper, Barry J. . (2015). Board Characteristics and Firm Performance: Evidence from Malaysian Public Listed Firm. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(2), 239-243. DOI: 10.7763/JOEBM.2015.V3.187
- Kieso, D. E., Weygandt, J. J., Warfield, T.D. (2018). *Intermediate Accounting: IFRS Edition 3e*. United States of America: Wiley
- Meilinda, Maria & Cahyonowati, Nur. (2013). Pengaruh Corporate Governance terhadap Manajemen Pajak. *Diponegoro Journal of Accounting*, 2(3), 1- 13. Retrieved from: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Miyianda, M., Oirere, C.O., & Miyogo, J. (2012). The relationship between director remuneration and performance of firms listed in the Nairobi Securities Exchange. *The International Journal of Social Sciences*, 15(1), 1-17, Retrieved from: www.tijoss.com.
- Ntim, C.G., Soobaroyen, T. & Broad, M.J. (2017). Governance structures, voluntary disclosures, and public accountability: the case of UK higher education institutions. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 30(1), 65-118. DOI: 10.1108/AAAJ-10-2014-1842
- Ntim, C.G., Lindop, S., Osei, K.A. & Thomas, D.A. (2015). Executive compensation, corporate governance, and corporate performance: a simultaneous equation approach: executive compensation, corporate governance and corporate performance. *Managerial and Decision Economics*, 36(2), 67-96
- Pucheta-, María Consuelo & Gallego-Álvarez, Isabel. (2020). Do board characteristics drive firm performance? An international perspective. *Review of Managerial Science*, 14(6), 1251-1297. DOI: 10.1007/s11846-019-00330-x
- Robin & Amran, Noor Afza. The Effect of Board of Commissioners on Family Firms Performance in Indonesia. *Advanced Science Letters*, 22(12), 4142-4145. DOI: 10.1166/asl.2016.8083
- Ruparelia, Rita & Njuguna, Amos. (2016). Relationship between Board Remuneration and Financial Performance in the Kenyan Financial Services Industry. *International Journal of Financial Research*, 7(2), 247-255. DOI: 10.5430/ijfr.v7n2p247
- Saidu, Sani Kabiru, Bello, Musa Muhammed, & Jibril, Rabi Saminu. (2017). Executive Compensation and Financial Performance; Industry Sensitivity Test. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 2(8), 732-736. DOI: 10.21276/sjbms
- Tambunan, Jessica T.A. & Bulan Prabawani. (2018). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, dan Struktur Modal Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi pada Perusahaan Manufaktur

- Sektor Aneka Industri Tahun 2012-2016). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(2), 130-140. Retrieved from: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/20329>.
- Vaidya, Purushottam N. (2019). Board Size and Firm Performance: A Study on BSE 100 Companies. *Journal of Management*, 6(3), 117-123. Retrieved from: <http://www.iaeme.com/JOM/issues.asp?JType=JOM&VType=6&IType=3>
- Wulandari, Lina. (2019). Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Tingkat Hutang, dan Likuiditas Terhadap Kinerja Perusahaan. *Volatilitas*, 1(3).1-12. Retrieved from: <http://ejournal umpwr.ac.id/index.php/volatilitas/article/view/6216/549>
- Yan, Cao Chu, Hui, Yang Zhi, & Xin Liang. (2021). The relationship between board size and firm performance. *E3S Web of Conference* 257, 1-6. DOI: 10.1051/e3sconf/202125702079 AESEE 2021
- Yang, Tianna. & Hou, Wenxuan. (2016). Pay-performance sensitivity and risktaking behaviors: evidence from closed-end funds. *Emerging Markets Review*, 29, 274-288. DOI: 10.1016/j.ememar.2016.08.015
- Zhang, Xi, Gao, Simon. & Zeng, Yi. (2019). An empirical study of the relationship between accounting conservatism and executive compensation-performance sensitivity. *International Journal of Accounting and Information Management*, 27(1), 130-150. Retrieved from: RePEc:eme:ijaijp:ijaim-01-2018-0002
- Zhou, Fangzhao., Fan, Yungi, An, Yunbin., & Zhong, Ligang. (2017). Independent directors, non-controlling directors, and executive pay-for-performance sensitivity: evidence from Chinese non-state-owned enterprises. *Pacific-Basin Finance Journal*, 43(1), 55-71. DOI: 10.1016/J.PACFIN.2017.02.00.

(halaman kosong)