

**PENGARUH INSENTIF DAN ATRIBUT PERSONAL DIREKTUR UTAMA  
TERHADAP PENGUNGKAPAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN**

(Studi pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI 2014-2017)

**Oleh:**

**Muhammad Faris Wafiq**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Akuntansi**

**Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**

**Email:**

**[Fariswafiqyk@gmail.com](mailto:Fariswafiqyk@gmail.com)**

**ABSTRAK**

*This study aims to determine the effect of incentives and personal attributes of the chief executive officer on CSR disclosure in Indonesia banking companies. The sample of this study is a banking company in Indonesia was registered on the Indonesia Stock Exchange in 2014-2017. In this study a sample of 100 companies by selecting samples using the purposive sampling method. The variables of this study include the incentives of the board of chief executive officer, the age of the chief executive officer, chief executive officer's power, the incoming and departing chief executive officer. Based on the analysis that has been carried out, it is known that the incentive, age, power, incoming and departing of chief executive officer do not influence CSR disclosure.*

*Keywords: Incentives, age, power, incoming, departing, and CSR disclosure.*

## I. PENDAHULUAN

*Corporate social responsibility* atau CSR adalah merupakan bentuk kepedulian perusahaan terhadap lingkungan dan masyarakat sekitar. CSR juga menjadi bentuk tanggung jawab perusahaan akibat dari dampak negatif operasi perusahaan terhadap lingkungan. Perusahaan tidak hanya dituntut memenuhi keinginan *shareholder* atau pemegang saham namun perusahaan juga memiliki tanggung jawab terhadap *stakeholder* atau pemangku kepentingan seperti masyarakat dan pegawai maka dari itu terciptanya CSR. Dengan CSR ini juga dapat merubah pandangan masyarakat terhadap perusahaan. Banyak item-item pengungkapan CSR pada perusahaan, seperti kepedulian terhadap lingkungan, energi, kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, dan sebagainya. Untuk mengetahui kualitas CSR yang dilakukan oleh perusahaan maka perlu ada pelaporan dan pengungkapan CSR. Perusahaan harus benar-benar memikirkan tentang CSR agar nantinya kualitas pengungkapan CSR mereka baik. CSR merupakan investasi jangka panjang perusahaan, karena dengan CSR perusahaan dipandang baik oleh masyarakat. Contoh dari CSR ini seperti pemberian bantuan kas guna aktivitas masyarakat seperti pagelaran seni atau pelatihan masyarakat.

Berdasarkan artikel yang diterbitkan CNN Singapura, Indonesia memiliki kualitas CSR yang lebih rendah dibanding dengan Thailand dan Singapura. Riset yang dilakukan tahun 2016 dengan sampel 100 perusahaan di Thailand, Singapura, Indonesia dan Malaysia itu menunjukkan bahwa kualitas CSR Indonesia masih dibawah Thailand dan Singapura. Thailand memiliki angka kualitas penerapan CSR sebesar 56,8 dari 100, dan Singapura sebesar 48,8, sedangkan Indonesia sebesar 48,4, Malaysia sebesar 47,7. Pengungkapan CSR juga menjadi salah satu tujuan perusahaan untuk menaikkan nilai perusahaan (Rosli, Fauzi, Azami, Mohd, & Said, 2016). Seperti yang diketahui bahwasannya perusahaan, pemerintahan dan media diharuskan untuk menghitung dan mencatat aktivitas sosial sebagai dampak dari operasi perusahaan terhadap lingkungan, dan banyak perusahaan yang melakukan pengurutan peringkat mengenai CSR. Pelaporan CSR menjadi salah satu cara perusahaan menunjukkan kontribusi mereka terhadap lingkungan sekitar dan meningkatkan nilai perusahaan (Flammer, Hong, & MINOR, 2016). Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan CSR sehingga perlu adanya penelitian agar diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan CSR tersebut (Ullah & Rahman, 2015). Dengan jenis-jenis perusahaan yang berbeda-beda membuat faktor-faktor tersebut berbeda pula pada setiap jenis perusahaan, hal ini dikarenakan jenis aktivitas operasi perusahaan yang berbeda-beda

pula (Rosli et al., 2016). Dengan adanya perbedaan-perbedaan ini membuat banyak celah yang dapat dimanfaatkan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai CSR ini (Watson & Beryl, 2015). Setiap perusahaan mempunyai pengungkapan CSR yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik perusahaan tersebut, banyaknya karakteristik perusahaan ini membuat berbeda-beda pengungkapannya (Agustina & Rusmana, 2017). Selain itu dalam CSR ini terdapat juga banyak celah dalam melakukan kecurangan yang dapat merugikan masyarakat dan pemerintah namun juga dengan CSR dapat membantu pemerintah dan juga masyarakat, sehingga ada nilai positif dan juga negatif dalam pengungkapan CSR ini (Lin, Ho, Ng, & Lee, 2017)

Dalam pengungkapan CSR atau *corporate social responsibility disclosure* (CSRSD) salah satu yang berkontribusi adalah direktur utama atau *Chief Executive Officer* (CEO) selain itu yang berpengaruh dalam kebijakan perusahaan adalah komisaris independen dan juga komite audit (Zahra, Makhdalena, & Trisnawati, 2014). Mereka menentukan bagaimana nantinya CSR dan seperti apa pengungkapannya. Dalam penelitian ini *CEO Incentive* adalah faktor moneter. Moneter meliputi kompensasi yang diterima oleh tim jajaran direksi sedangkan atribut personal meliputi umur, *power*, *incoming* dan *departing* CEO. Hal ini didasari dengan teori keagenan, bahwasanya manajemen sebagai agen diberi tugas dan wewenang oleh pemegang saham sebagai *principal* (Jensen & Meckling, 1976). Pelaporan CSR ini menjadi salah satu bentuk dari penengah antara kepentingan manajemen dan kepentingan pemegang saham. Untuk meningkatkan kinerja manajemen, maka manajemen diberikan *incentive* berupa kompensasi sehingga dapat meningkatkan pengungkapan CSR (Fabrizi, Mallin, & Michelon, 2014). Selain itu penelitian ini dilandasi oleh teori legitimasi yang menyatakan bahwa perusahaan harus mengayomi masyarakat dan lingkungan sebagai ganti dari dampak perusahaan yang mungkin dapat merusak lingkungan (Dowling & Pfeffer, 1975).

Kompensasi yang diberikan kepada jajaran direksi merupakan salah satu penghargaan sebagai kinerja mereka yang memuaskan atau dapat melebihi target, sehingga adanya penghargaan dari prestasi mereka. Selain itu kompensasi juga dapat digunakan untuk mengendalikan jajaran direksi agar mencapai tujuan perusahaan dan mengurangi *self-interest* mereka. Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja CEO dan juga akan mempengaruhi pengambilan keputusan oleh CEO. Kompensasi kepada CEO tidak hanya untuk mengendalikan manajer meraih objek yang spesifik seperti laba perusahaan, penjualan, produksi dan lain-lain (Core, Guay, & Larcker, 2003).

Kompensasi juga dapat mengendalikan manajerial terhadap sesuatu yang tidak spesifik seperti CSR dan pengungkapannya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Fabrizi, Mallin, & Michelon (2014) menunjukkan bahwa bonus kas yang diberikan pada CEO memiliki pengaruh negatif terhadap pengungkapan CSR, hal ini karena tidak jarang juga kompensasi membuat jajaran direksi mengabaikan pengungkapan CSR dan lebih mementingkan kinerja jangka pendek. Gaji juga menjadi pertimbangan CEO dalam melakukan pekerjaannya, mereka merasa senang jika kompensasi dan gaji yang diberikan sesuai dengan kinerja mereka (Barro & Barro, 1990).

Bonus untuk CEO atau direktur utama dapat berupa saham maupun bonus kompensasi lainnya. Pada hasil penelitian Fabrizi, Mallin, & Michelon (2014) *incentive* yang diberikan kepada CEO berpengaruh negatif terhadap pengungkapan CSR, *incentive* yang diberikan berupa bonus dan saham berpengaruh negatif signifikan terhadap CSR. Namun penelitian yang dilakukan oleh Schafer, Thorn, & Mahoney (2010) menunjukkan bahwa kompensasi kepada CEO memiliki pengaruh positif terhadap CSR, pada penelitian ini kompensasi kepada CEO berupa kompensasi tim jajaran direksi. Dengan memberikan kompensasi maka akan menjadi pertimbangan pengambilan keputusan oleh CEO tersebut (Carter, Lynch, & Tuna, 2015).

Selain kompensasi kepada CEO, umur CEO juga dapat berpengaruh terhadap pengambilan keputusan oleh mereka. Umur CEO juga berpengaruh dalam pelaporan perusahaan (McClelland & O'Brien, 2011). Umur merupakan pembeda yang jelas antara muda dan tua. Dengan umur dapat menggambarkan kebijakan yang diambil mereka. Hasil penelitian Fabrizi et al., (2014) menunjukkan umur CEO memiliki pengaruh positif terhadap pengungkapan CSR. CEO muda lebih memikirkan kinerja jangka pendek dari pada kinerja jangka panjang. Namun sebaliknya berbeda dengan CEO tua mereka lebih memikirkan investasi jangka panjang. Hal ini dikarenakan mereka memiliki kepentingan yang berbeda. Kepemimpinan perusahaan juga terlihat dari kebijakan yang dilakukan oleh pemimpinnya, umur pemimpin menggambarkan kebijaksanaan kepemimpinan tersebut (Barnett & Karson, 1989). CEO muda memang lebih bersemangat dalam bekerja namun minimnya pengalaman sedangkan CEO tua lebih berpengalaman dan juga bijaksana dalam pengambilan keputusan yang mereka ambil berdasarkan pengalaman mereka namun mereka sudah berkurang tenaganya dari pada CEO muda (Perry, Yao, & Chandler, 2011).

Sedangkan *power* CEO merupakan gambaran kebijaksanaannya yang diperoleh dari pengalaman kepemimpinan CEO dan berpengaruh terhadap kepemimpinannya

dalam perusahaan. Power merupakan seberapa lama dia menjabat sebagai CEO baik di perusahaan dia sekarang dan perusahaan dia sebelumnya. Sehingga hal ini menggambarkan pengalaman karir mereka dalam memimpin perusahaan. Penelitian yang dilakukan Fabrizi et al., (2014) mengungkapkan bahwasanya *power* CEO memiliki pengaruh positif terhadap pengungkapan CSR, sebab jika telah berpengalaman dalam memimpin perusahaan maka dia akan memiliki kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan dan akan berdampak pada pengungkapan CSR.

Selain umur dan *power*, atribut personal yang mempengaruhi pengungkapan CSR oleh CEO adalah *incoming (departing)* CEO, yaitu merupakan tahun keberapa dia menjabat sebagai CEO di perusahaan sekarang. Jika merupakan tahun pertama menjabat sebagai CEO maka adalah *incoming* sedangkan jika merupakan tahun terakhir CEO menjabat di perusahaan maka ini merupakan *departing*. Fabrizi et al., (2014) menyatakan bahwa *incoming (departing)* CEO memiliki pengaruh positif terhadap pengungkapan CSR, hal ini karena CEO yang akan keluar atau *departing* lebih mengepentingkan investasi jangka panjang termasuk CSR dan pengungkapannya.

Penelitian mengenai *incentive* yang diberikan kepada CEO dan atribut personal CEO terhadap pengungkapan CSR memang belum banyak dilakukan di Indonesia sehingga ini menjadi daya tarik tersendiri untuk melakukan penelitian ini. Bahkan di Indonesia perlu dilakukan penelitian ini untuk mewujudkan kualitas pengungkapan CSR yang maksimal oleh perusahaan yang didalangi oleh CEO atau direktur utama. Karena itu penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pengungkapan CSR di Indonesia dan nantinya akan lebih banyak penelitian mengenai *CEO's personal attributes and incentives*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kompensasi tim jajaran direksi terhadap pengungkapan CSR, *power* direktur utama/CEO terhadap pengungkapan CSR, umur direktur utama/CEO terhadap pengungkapan CSR, dan *incoming (departing)* direktur utama/CEO terhadap pengungkapan CSR.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **Objek Penelitian**

Pada penelitian kali ini menggunakan sampel perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI pada tahun 2014 - 2017.

## **Jenis Data**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

## **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu dengan menentukan kriteria sampel yang dapat digunakan dalam penelitian.

Adapun kriteria sampel penelitiannya adalah sebagai berikut:

- a. Menerbitkan dan mempublikasikan laporan keuangan perusahaan pada periode penelitian.
- b. Memberikan informasi mengenai profil direktur utama pada laporan keuangan perusahaan yang mencakup umur, latar belakang karir direktur utama sebelum menjabat di perusahaan dan tahun menjabat sebagai direktur utama di perusahaan.
- c. Memberikan informasi kompensasi tahunan yang diberikan kepada tim jajaran direksi secara rinci dan jelas.
- d. Direktur utama bukan pelaksana tugas (plt) atau direktur utama sementara.

## **Uji Kualitas Instrumen**

### **1. Uji Statistik Deskriptif**

Uji statistik deskriptif berguna untuk memberikan gambaran penelitian yang terdiri dari mean, standar deviasi, serta maksimum dan minimum sampel penelitian.

### **2. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang ada berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahuinya adalah dengan syarat  $\text{sig} > 0,05$ .

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Regresi yang baik adalah yang memiliki korelasi antar variabel independen yang rendah. Dasar pengambilan

keputusan yaitu jika nilai VIF < 10 atau nilai *tolerance* > 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi. Autokorelasi dapat dideteksi dengan uji Durbin Watson (d) dengan ketentuan jika  $du < d < 4 - du$ .

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dengan syarat variabel tersebut memiliki nilai sig > 0,05.

### 3. Uji Hipotesis dan Analisis Data

#### a. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi berganda. Adapun persamaan regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$CSR D = \beta + \beta_1 KP + \beta_2 CA + \beta_3 CPW + \beta_4 CI + \beta_5 CD + \beta_6 ROA + \beta_7 Leverage + \beta_8 size + e$$

Keterangan :

*CSR D* : *Corporate Social Responsibility Disclosure/*  
pegungkapan CSR

KP : Kompensasi yang diterima tim  
jajaran direksi.

CA : *CEO's Age/* umur CEO.

CPW : *CEO's Power/* power CEO.

CI : *CEO incoming/* first year.

CD : *CEO departing/* last year.

ROA : *Return on asset.*

Leverage : *Leverage.*

Size : Ukuran perusahaan.

#### **b. Uji Koefisien Determinasi**

Uji koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen. Nilai *R<sup>2</sup>* akan berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 berarti semakin kuat pengaruh perubahan variabel-variabel independen terhadap perubahan variabel dependen.

#### **c. Uji T Test**

Uji t test digunakan untuk menentukan hipotesis didukung atau ditolak. Dengan syarat hipotesis 1 terdukung jika nilai Sig < Alpha (0,05) dan memiliki nilai *unstandardized coefficient* beta berarah negatif. Sedangkan hipotesis 2 terdukung jika nilai Sig < Alpha (0,05) serta memiliki nilai *unstandardized coefficient* beta berarah positif. Begitu juga hipotesis 3 akan terdukung apabila nilai Sig < Alpha (0,05) dan memiliki nilai *unstandardized coefficient* beta berarah positif. Serta hipotesis 4a akan terdukung apabila nilai Sig < Alpha (0,05) dan memiliki nilai *unstandardized coefficient* beta berarah negatif. Sedangkan hipotesis 4b akan terdukung apabila nilai Sig < Alpha (0,05) dan memiliki nilai *unstandardized coefficient* beta berarah positif.

### **III. LANDASAN TEORI DAN PENURUNAN HIPOTESIS**

#### **Landasan Teori**

##### **a. Teori Keagenan (*Agency Teory*)**

Teori keagenan yang diutarakan Jensen & Meckling (1976) menyatakan bahwa *principal* yang terdiri dari beberapa orang memberikan wewenang kepada orang lain yaitu agen guna melakukan pengambilan keputusan terbaik untuk *principal*. Agen atau manajemen diberi keleluasan penuh atas keputusan operasional perusahaan oleh *principal* atau pemegang saham sehingga mereka lebih berfokus pada laba dan operasi perusahaan guna memuaskan *principal*. Untuk mengendalikan agen ini maka *principal* mewajibkan agen membuat laporan pertanggungjawaban berupa laporan keuangan yang diaudit oleh auditor. Laporan keuangan merupakan salah satu cara pemegang saham menilai performa manajemen. Manajemen ingin gajinya semakin naik namun pemegang saham ingin perusahaan berkembang pesat, ini lah yang menjadi gap antara *principal* dan agen.

##### **b. Teori Legitimasi**

Teori legitimasi adalah teori yang mendasari adanya CSR. Teori ini didasarkan pada pengertian kontrak sosial yang diimplikasikan antara institusi sosial dan masyarakat. Teori legitimasi menurut Dowling & Pfeffer (1975) adanya batasan



norma-norma sosial antara perusahaan dan lingkungan, sehingga perlu adanya perhatian terhadap lingkungan sekitar perusahaan. Perusahaan perlu melakukan langkah-langkah terkait untuk menjalankan aktivitas operasi mereka dan menjalankan norma-norma yang ada baik secara langsung maupun tidak langsung. Kontrak antara perusahaan dan masyarakat itu menjadi tanggung jawab perusahaan (Dowling & Pfeffer, 1975). Konsep legitimasi merupakan hal yang penting dalam menganalisis hubungan antara perusahaan atau organisasi dengan lingkungan atau sosial, karena dengan demikian pembatasan yang jelas mengenai operasi perusahaan sesuai dengan norma-norma yang ada di dalam masyarakat.

### **c. Teori Motivasi Prestasi**

Teori motivasi prestasi adalah teori yang menyatakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini dikemukakan oleh David Clarence McClelland yang merupakan ahli teori psikologi dari Amerika Serikat. Pada teori ini mengemukakan bahwasannya manusia memiliki motivasi untuk mencapai sesuatu yang menjadi tujuan mereka

Yang pertama kebutuhan akan prestasi adalah dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan pesaing lainnya. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

Seorang pemimpin ingin mendapatkan prestasi guna nantinya dia akan menjadi baik dimata orang lain terutama karyawan dan juga masyarakat. Salah satu guna mencapai tujuan mereka mendapat prestasi adalah dengan meningkatkan kinerja mereka. Mereka cenderung mengambil tugas guna nantinya dipertanggungjawabkan

Selanjutnya kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

Seorang pemimpin ingin mempertahankan kekuasaannya, untuk mempertahankannya maka dia harus menjadi pribadi yang dapat dicontoh oleh orang lain, sehingga mereka dipaksa berperilaku sesuai posisi dia sekarang.

Yang terakhir kebutuhan akan afiliasi atau bersahabat adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

## **Penurunan Hipotesis**

### **a. Kompensasi tim jajaran direksi terhadap pengungkapan CSR**

*Principal* yang terdiri dari beberapa orang menunjuk agen atau manajemen untuk diberi wewenang untuk pengambilan keputusan dan untuk mengoperasikan perusahaan (Jensen & Meckling, 1976). Salah satu cara mengendalikan manajemen adalah dengan memberikan kompensasi agar kinerjanya sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan kompensasi berguna untuk mengendalikan kinerja tim jajaran direksi jangka pendek seperti *profit*, penjualan, dan lain-lain. Dengan adanya kompensasi ini tim jajaran direksi akan meningkatkan kinerja mereka yang menjadi penentu kompensasi mereka seperti penjualan dan investasi jangka pendek lainnya sehingga mereka cenderung mengabaikan investasi jangka panjang seperti CSR. Jika kompensasi diberikan maka kinerja perusahaan akan meningkat namun cenderung mengabaikan CSR dan pengungkapannya. Maka kompensasi memiliki pengaruh negatif dengan pengungkapan CSR.

Hasil penelitian Fabrizi et al., (2014) dengan sampel perbankan yang terdaftar di bursa efek Amerika tahun 2005-2009 bahwasannya kompensasi yang diberikan kepada CEO memiliki pengaruh negatif terhadap pengungkapan CSR. Berdasarkan pembahasan di atas maka hipotesis 1 adalah :

***H1 : Kompensasi yang diterima jajaran direksi berpengaruh negatif terhadap pengungkapan CSR.***

### **b. Umur CEO terhadap Pengungkapan CSR**

Teori legitimasi yang dinyatakan oleh Dowling & Pfeffer (1975) bahwasannya perusahaan memiliki batasan norma-norma sosial dengan lingkungan sehingga mewajibkan perusahaan untuk memperhatikan lingkungan sekitar. Selain itu teori motivasi prestasi menyatakan bahwa kebutuhan akan prestasi adalah dorongan untuk mengungguli dan berprestasi sehubungan dengan pesaing lainnya serta

bergulat untuk sukses. Pengungkapan CSR menjadi salah satu motivasi tersendiri bagi direktur utama sebagai prestasi mereka sehubungan pementaran pengungkapan CSR, semakin tua umur direktur utama semakin tinggi pula keinginan mereka untuk memperoleh prestasi salah satunya dibidang pengungkapan CSR. Selain itu CSR menjadi kewajiban bagi perusahaan dan hal ini sudah menjadi hal yang diketahui oleh direktur utama /CEO, dan perusahaan diwajibkan untuk melakukan pelaporan CSR. CEO tua biasanya mereka lebih bijak dalam investasi jangka panjang, sedangkan CEO muda cenderung memilih berinvestasi jangka pendek, mereka memikirkan performa perusahaan berdasar *profit* perusahaan. CEO muda lebih mengedepankan kehormatan, uang dan kenaikan pangkat dari pada CEO yang tua. Pada penelitian Fabrizi et al., (2014) menunjukkan bahwa Umur CEO berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR. Semakin tua umur CEO maka semakin baik pula pengungkapan CSR. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang ke dua adalah :

***H2 : Umur direktur utama (CEO) berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR.***

### **c. Power CEO terhadap Pengungkapan CSR**

CEO power merupakan gambaran kebijaksanaannya yang diperoleh dari pengalaman dia (Barnett & Karson, 1989). Menurut Jensen & Meckling (1976) manajer sebagai agen bertugas mengoperasikan perusahaan akan mencapai tujuan dan apa yang diharapkan oleh pemegang saham atau *principal*. Hal ini menunjukkan bahwa manajer harus dapat memimpin perusahaan dengan baik. Agar dapat memimpin dengan baik maka manajer harus memiliki kebijaksanaan yang salah satunya diperoleh dari pengalaman yang cukup dalam memimpin perusahaan. Pengalaman diperoleh dari kepemimpinannya selama ini. Semakin lama dia menjabat sebagai CEO di perusahaan, maka akan semakin luas pula pengalamannya dan akan bijaksana dalam mengambil keputusan termasuk keputusan CSR dan pengungkapannya. Pengalaman mereka dapat menuntun untuk melakukan investasi jangka panjang perusahaan. Penelitian Fabrizi et al., (2014) menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara CEO *power* dan pengungkapan CSR. Sehingga semakin lama pengalaman CEO memimpin perusahaan maka akan semakin baik

juga pengungkapan CSR perusahaan karena dia memiliki kebijaksanaan dari pengalamannya. Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis yang ke 3 adalah :

***H3 : Power direktur utama (CEO) berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR.***

**d. *Incoming (departing) CEO terhadap pengungkapan CSR***

Teori legitimasi menyatakan bahwa perusahaan memiliki batasan norma-norma sosial dan pertanggungjawaban kepada lingkungan (Dowling & Pfeffer, 1975). Ini lah yang menjadi bahan pertimbangan oleh CEO. Selain itu teori motivasi prestasi menyatakan bahwa kebutuhan akan prestasi adalah dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan pesaing lainnya dan bergulat untuk sukses. Pengungkapan CSR menjadi salah satu motivasi tersendiri bagi direktur utama sebagai prestasi mereka sehubungan peneringkatan pengungkapan CSR, direktur utama yang baru saja masuk mereka lebih mementingkan prestasi mereka sehubungan dengan kinerja jangka pendek perusahaan seperti penjualan, sedangkan direktur yang akan keluar mereka cenderung mementingkan prestasi investasi jangka panjang seperti pengungkapan CSR. Pada penelitian Fabrizi et al., (2014) menyatakan bahwa *incoming* CEO berpengaruh terhadap pengungkapan CSR. Hal ini menunjukan bahwa pemimpin yang baru saja menjabat maka dia lebih memikirkan mengenai operasi perusahaan dan kinerja jangka pendek dan kurang memikirkan mengenai CSR dan pengungkapannya, sehingga jika manajemen dalam keadaan *incoming* akan menurun kualitas CSR dan pengungkapannya. Namun jika CEO yang sudah lama menjabat dan menjadi tahun terakhirnya atau *departing* maka dia akan lebih memilih investasi jangka panjang agar tidak membebankan CEO penggantinya, serta dia ingin perusahaan memiliki nama yang baik di mata masyarakat. Maka dengan demikian manajemen jika dalam keadaan *departing* akan lebih bijak dalam CSR dan pengungkapannya agar perusahaan menjadi baik di mata masyarakat. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan hipotesis yang ke 4 adalah :

***H4a : Incoming direktur utama CEO berpengaruh negatif terhadap pengungkapan CSR.***

*H4b : Departing direktur utama CEO berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR.*

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### Deskripsi Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan objek perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI dengan menggunakan metode *purposive sampling*, dengan beberapa ketentuan. Adapun pengambilan sample menggunakan kriteria seperti berikut ini :

**TABEL 1**

Sampel penelitian

No	Kriteria Sample	Jumlah
1	Perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI pada tahun 2014-2017	172
2	Perusahaan yang tidak mengungkapkan profil direktur utama	(32)
3	Perusahaan yang tidak mengungkapkan kompensasi untuk jajaran tim direksi	(36)
4	Perusahaan yang tidak memenuhi kriteria yang dibutuhkan	(4)
Perusahaan yang terpilih menjadi sample		100

##### Analisis Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif memberikan gambaran penelitian yang terdiri dari mean, standar deviasi, serta maksimum dan minimum. Berikut ini tabel uji statistik deskriptif pada penelitian ini :

**TABEL 2**

Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
CSR <i>Disclosure</i>	100	0,033000	0,351600	0,14603700	0,058801144
Kompensasi	100	1917500	353807000	46148487,61	67971951,943
CEO Age	100	44	65	55,70	5,608

<i>CEO Power</i>	100	0	1	0,83	0,378
<i>CEO Incoming</i>	100	0	1	0,13	0,378
<i>CEO Deaparting</i>	100	0	1	0,13	0,378
ROA	100	-0,112275	0,470446	0,01195783	0,049702783
Leverage	100	0,054783	5,970731	0,78880445	0,588893206
<i>Size</i>	100	8,174214	12,935974	10,43891005	0,785597935

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil semua uji asumsi klasik yang telah dilakukan, data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan tidak terjadi multikolinieritas, namun terjadi autokorelasi dan heteroskedastisitas.

**TABEL 3**

Hasil Uji Normalitas

<b>Model</b>	<b>N</b>	<b>Kolmogorov Smirnov</b>	<b>Asymp. Sig (2-tailed)</b>	<b>Kesimpulan</b>
<i>CSR Disclosure</i>	100	0,982	0,290	Berdistribusi Normal

**TABEL 4**

Hasil Uji Multikolinieritas

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Kesimpulan</b>
Kompensasi	0,245	4,075	Non Multikolinieritas
<i>CEO Age</i>	0,945	1,058	Non Multikolinieritas
<i>CEO Power</i>	0,883	1,133	Non Multikolinieritas
<i>CEO Incoming</i>	0,883	1,132	Non Multikolinieritas

CEO <i>Departing</i>	0,950	1,053	Non Multikolinieritas
ROA	0,235	4,253	Non Multikolinieritas
Leverage	0,266	3,754	Non Multikolinieritas
Size	0,236	4,246	Non Multikolinieritas

**TABEL 5**

Hasil Uji Autokorelasi

<b>Model</b>	<b>N</b>	<b>Durbin watson (DW)</b>	<b>Nilai DU</b>	<b>Keterangan</b>
<i>CSR Disclosure</i>	100	1,407	1,8498	Autokorelasi

**TABEL 6**

Uji Heterokedastisitas

<b>Model</b>	<b>Variabel</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
<i>CSR Disclosure</i>	Kompensasi	0,062	Homoskedastisitas
	CEO <i>Age</i>	0,211	Homoskedastisitas
	CEO <i>Power</i>	0,075	Homoskedastisitas
	CEO <i>Incoming</i>	0,941	Homoskedastisitas
	CEO <i>Departing</i>	0,749	Homoskedastisitas
	ROA	0,229	Homoskedastisitas
	Leverage	0,083	Homoskedastisitas
	Size	0,007	Heterokedastisitas

## Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji regresi berganda disajikan dalam tabel berikut :

**TABEL 7**  
Hasil Uji Hipotesis

Model	Variabel	B	T	Prob	Keterangan
CSR <i>Disclosure</i>	(Constant)	-0,3306	-2,9748	0,0038	
	Kompensasi	-0,0092	-1,4096	0,1621	Tidak Terdukung
	CEO Age	0,0007	1,0853	0,2806	Tidak Terdukung
	CEO power	-0,0023	-0,2384	0,8121	Tidak Terdukung
	CEO <i>Incoming</i>	-0,0042	-0,3209	0,7490	Tidak Terdukung
	CEO <i>Departing</i>	-0,0207	-1,6415	0,1041	Tidak Terdukung
	Leverage	0,0203	1,3858	0,1692	Variabel Kontrol
	ROA	0,0924	0,5395	0,5908	Variabel Kontrol
	<i>Size</i>	0,0472	6,0503	0,0000	Variabel Kontrol

Adjusted R Square : 0.380

Berdasarkan tabel pengujian linear berganda di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$\text{CSR D} = -0,3306 - 0,0092 \text{ KP} + 0,0007 \text{ CA} - 0,0023 \text{ CPW} - 0,0042 \text{ CI} \\ - 0,0207 \text{ CD} + 0,0203 \text{ leverage} + 0,0924 \text{ ROA} + 0,0472 \text{ Size}$$

## Pembahasan

### 1. Kompensasi jajaran tim direksi terhadap pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR D)

Berdasarkan tabel di atas variabel kompensasi jajaran tim direksi terhadap variabel *CSR Disclosure* dengan  $\alpha$  0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,0092 dengan arah negatif dan nilai sig sebesar 0,1621 lebih besar dari 0,05 artinya



variabel kompensasi tim jajaran direksi tidak berpengaruh terhadap *CSR Disclosure*. Hasil ini menolak hipotesis yang pertama. Yang berarti besar kecilnya kompensasi yang diberikan kepada jajaran tim direksi tidak mempengaruhi pengungkapan CSR perusahaan, dengan alasan dalam pemberian kompensasi kepada jajaran tim direksi tidak ada unsur pertimbangan mengenai CSR sehingga jajaran tim direksi kurang memperhatikan mengenai pengungkapan CSR tersebut. Dalam penilaian kompensasi yang diberikan kepada tim jajaran direksi dinilai dari kinerja perusahaan seperti keuntungan, penjualan, dan pertumbuhan ekonomi perusahaan sehingga tidak ada unsur CSR membuat tim jajaran direksi kurang memperhatikannya dikarenakan kurang adanya imbalan yang sepadan dengan adanya pengungkapan CSR yang baik.

Hal ini berkaitan dengan teori keagenan yaitu munculnya konflik kepentingan, dimana pemegang *principal* yang sekaligus pemilik menginginkan pengembalian yang lebih besar dan cepat atas investasi yang mereka tanamkan, sedangkan manajer menginginkan kepentingannya diakomodasi dengan pemberian kompensasi atas kinerjanya menjalankan perusahaan. Sehubungan dengan teori tersebut dapat dikatakan, kompensasi yang diberikan masih belum bisa menyelaraskan kepentingan perusahaan dengan pengungkapan CSR perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian McGuire et al (2003). Bahawasannya kompensasi terhadap CEO tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR.

## **2. Umur Direktur Utama Terhadap Pengungkapan CSR**

Dilihat dari tabel di atas, yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel CEO *Age* terhadap variabel *CSR Disclosure* dengan *alpha* 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,0007 dengan arah positif dan nilai sig sebesar 0,2806 atau lebih besar dari 0,05 yang artinya variabel CEO *Age* tidak berpengaruh terhadap *CSR Disclosure*.

Hal ini menolak hipotesis yang ke dua yaitu umur direktur utama berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR. Ini disebabkan karena dalam melakukan pengungkapan CSR umur tidak menggambarkan kebijaksanaan dalam pengungkapan CSR, namun umur dapat mempengaruhi kebijakan dalam pengambilan keputusan untuk hal aktivitas operasi, sedangkan dalam pengungkapan CSR umur tidak mempengaruhi. Direktur utama yang sudah tua ingin perusahaan dapat berinvestasi dengan bagus namun CSR bukan termasuk investasi yang diharapkan oleh direktur utama sehingga mereka lebih berfokus ke

investasi jangka panjang lainnya selain CSR. Sedangkan direktur utama yang berusia muda mereka lebih berfikir untuk mendapatkan keuntungan dan *track record* yang bagus dalam mengelola perusahaan sehingga mereka kurang memikirkan mengenai CSR. Sehingga hal ini membuat umur direktur utama tidak mempengaruhi CSR. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fabrizi et al., (2014) yang memberikan hasil bahwasannya umur tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR.

### **3. Power Direktur Utama terhadap Pengungkapan CSR**

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan pengaruh variabel CEO power terhadap variabel *CSR Disclosure* dengan *alpha* 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,0023 dengan arah negatif dan nilai sig sebesar 0,8121 atau lebih besar dari 0,05 yang artinya variabel CEO Power tidak berpengaruh terhadap *CSR Disclosure* sehingga hipotesis yang kedua yaitu CEO *power* berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR ditolak. Hal ini menunjukkan bahwasannya power atau pengalaman direktur utama tidak mempengaruhi CEO dalam melakukan pengungkapan CSR namun CEO yang berpengalaman memimpin suatu perusahaan berpengalaman dalam mengambil keputusan dalam hal aktivitas operasi perusahaan, sedangkan dalam pengungkapan CSR *power* CEO atau pengalaman direktur utama tidak mempengaruhi, artinya pengalaman atau *power* yang dimiliki direktur utama selama menjabat sebagai direktur utama minimal 4 tahun tidak mempengaruhi kebijakan yang diambil mengenai pengungkapan CSR namun sebaliknya jika mereka memimpin perusahaan sebagai direktur utama atau CEO minimal 4 tahun maka akan meningkatkan kualitas kebijaksanaan mereka dalam hal pengambilan keputusan dan dalam hal kebijakan untuk aktivitas operasi utama perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Fabrizi et al., (2014) yang menyatakan bahwasannya *power* CEO tidak mempengaruhi pengungkapan CSR.

### **4. Incoming dan Departing CEO terhadap Pengungkapan CSR**

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan pengaruh variabel CEO *incoming* terhadap variabel *CSR Disclosure* dengan *alpha* 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,0042 dengan arah negatif dan nilai sig sebesar 0,7490 atau lebih besar dari 0,05 yang artinya variabel CEO *incoming* tidak berpengaruh terhadap *CSR Disclosure*, artinya hipotesis 4a yaitu CEO *incoming* berpengaruh negatif terhadap pengungkapan CSR ditolak.

Untuk variabel CEO *departing* terhadap variabel *CSR Disclosure* dengan *alpha* 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,0207 dengan arah negatif dan nilai sig sebesar 0,1041 atau lebih besar dari 0,05 yang artinya variabel CEO *departing* tidak berpengaruh terhadap *CSR Disclosure*, hal ini menolak hipotesis 4b yaitu CEO *Departing* berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR.

Hipotesis 4a dan 4b ditolak karena ketika CEO akan keluar atau baru masuk di dalam perusahaan mereka membuat kebijakan yang berhubungan dengan investasi jangka pendek seperti penjualan sedangkan CSR merupakan investasi jangka panjang yang bukan merupakan investasi yang langsung berdampak dengan perusahaan, sehingga direktur utama tidak memperhatikan CSR dan pengungkapannya mereka lebih berfokus pada aktivitas operasi perusahaan dan juga investasi jangka panjang yang berdampak langsung terhadap perusahaan seperti obligasi dan lainnya. Hasil ini sesuai dengan penelitian Fabrizi et al., (2014) yang menyatakan bahwa *incoming* dan *departing* CEO tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR.

#### **5. Pengaruh *Leverage*, ROA dan *Size* terhadap Pengungkapan CSR**

Pada penelitian ini menggunakan variabel kontrol *Leverage*, ROA dan *Size*. Berdasarkan hasil tabel di atas variabel kontrol *Leverage* diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,0203 dengan arah positif dan nilai sig sebesar 0,1692 atau lebih besar dari 0,05 yang artinya variabel kontrol *Leverage* tidak berpengaruh terhadap *CSR Disclosure* artinya kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka panjangnya tidak mempengaruhi pengungkapan CSR oleh perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian mahandika & Salim, (2013) dan Pradipta, Azizah, & Topowijoyo, (2016).

Variabel kontrol yang kedua yaitu ROA dari hasil pengujian di atas diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,0924 dengan arah positif dan nilai sig sebesar 0,5908 atau lebih besar dari 0,05 yang artinya variabel kontrol ROA tidak berpengaruh terhadap *CSR Disclosure*. Artinya total jumlah aset perusahaan yang dimiliki yang digunakan untuk memperoleh laba tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR. Perusahaan dengan nilai efektifitas aset yang baik tidak menjamin dalam pengungkapan CSR. Hasil ini sejalan dengan penelitian Dewi & Khafi, (2018)

Variabel kontrol yang ketiga yaitu *Size*, dari hasil pengujian di atas diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,0472 dengan arah positif dan nilai sig sebesar

0,0000 atau lebih kecil dari 0,05 yang artinya variabel kontrol *size* berpengaruh positif signifikan terhadap *CSR Disclosure*. Yang artinya total aset perusahaan yang dimiliki berpengaruh positif signifikan terhadap pengungkapan CSR, semakin tinggi total aset yang dimiliki perusahaan maka semakin bagus pula pengungkapan CSR oleh perusahaan. Begitu juga sebaliknya semakin kecil total asetnya maka semakin rendah pula pengungkapan CSR perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Fatoni et al., 2016).

#### **Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)**

Berdasarkan tabel 7 model *CSR Disclosure* memiliki nilai koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0.380, artinya variabel-variabel independen yaitu kompensasi jajaran direksi, umur, power, *incoming*, *departing* direktur utama dan variabel-variabel kontrol yaitu *size*, leverage, dan *profitabilitas* (ROA) dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen yaitu *CSR Disclosure* sebesar 38% dan sisanya 62% (100% - 38%) dijelaskan oleh faktor lain.

## **V. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Incentive* dan atribut personal Direktur Utama terhadap pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan dengan sampel perusahaan perbankan tahun 2014-2017 dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompensasi yang diberikan kepada tim jajaran direksi tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR.
2. Umur direktur utama tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR.
3. Power direktur utama tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR.
4. *Incoming* direktur utama tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR.
5. *Departing* direktur utama tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR.
6. Leverage tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR.
7. ROA tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR.
8. *Size* berpengaruh positif signifikan terhadap pengungkapan CSR.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan perbankan, agar dapat meningkatkan pengungkapan CSR, dengan cara melakukan pelatihan kepada direktur utama dalam hal pengungkapan CSR.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel penelitian, memperpanjang periode penelitian sehingga nantinya akan diketahui faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap pengungkapan CSR pada perusahaan perbankan di Indonesia.

### **Keterbatasan Penelitian**

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada variabel kompensasi tim jajaran direksi, pada penelitian ini menggunakan kompensasi yang diberikan kepada tim jajaran direksi dikarenakan tidak adanya informasi mengenai kompensasi individual yang diterima oleh direktur utama.
2. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada variasi data penelitian yang rendah antar variabel independen pada penelitian ini.
3. Penelitian ini memiliki keterbatasan unsur subjektivitas dalam menentukan indeks pengungkapan. Hal ini dikarenakan tidak adanya ketentuan baku yang dapat dijadikan acuan, sehingga penentuan indeks untuk indikator dalam kategori yang sama dapat berbeda untuk setiap peneliti.
4. Sampel yang digunakan hanya perusahaan perbankan, sehingga tidak diketahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada jenis perusahaan lain, seperti jasa, pertambangan, manufaktur dan lainnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustina, U., & Rusmana, O. (2017). The Influence Of Corporate Governance And Company Characteristic To The Disclousure Of Corporate Social Responsiblity. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 91(1), 1–22.
- Barnett, J. H., & Karson, M. J. (1989). Managers, values, and executive decisions: An exploration of the role of gender, career stage, organizational level, function, and the importance of ethics, relationships and results in managerial decision-making. *Journal of Business Ethics*, 8(10), 747–771.

- Barro, J. R., & Barro, R. J. (1990). Pay, Performance, and Turnover Of Bank CEOs. *Journal of Labor Economics*, 8(t), 448–481.
- Carter, M. E., Lynch, L. J., & Tuna, I. (2015). The Role of Accounting in the Design of CEO Equity Compensation. *Journal of Business Ethics*, 151(1), 10–17.
- Core, J. E., Guay, W. R., & Larcker, D. F. (2003). Executive Equity Compensation and Incentives: A Survey. *FRBNY Economic Policy Review*, 1(April), 27–50.
- Dewi, indira shinta, & Khafi, dita nur. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengungkapan Corporate Social Responsibility. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Ekonomi*, 1(3), 20–40.
- Dowling, J., & Pfeffer, J. (1975). Organizational Legitimacy: Social Values and Organizational Behavior between the Organizations seek to establish congruence. *The Pacific Sociological Review*, 18(1), 122–136.
- Fabrizi, M., Mallin, C., & Michelon, G. (2014). The Role of CEO's Personal Incentives in Driving Corporate Social Responsibil. *Journal of Business Ethics*, 7(3), 301–318.
- Fatoni, Andini, R., & Rahardjo, K. (2016). Pengaruh Kepemilikan Publik, Return On Equity, Current Ratio, Umur Perusahaan Dan Company Size Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility. *Journal of Accounting*, 2(2), 1–15.
- Flammer, C., Hong, B., & MINOR, D. (2016). Social Responsibility Criteria in Executive Compensation : *Journal of Accounting*, 1(11), 1–44.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the Firm : Managerial Behavior , Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3(1), 305–360.
- Lin, W. L., Ho, J. A., Ng, S. I., & Lee, C. (2017). Impact of Positive and Negative Corporate Social Responsibility on Corporate Financial Performance and Idiosyncratic Risk. *Global Conference on Business and Economics Research*, 1(1), 1–6.

- mahandika, yusi, & Salim, H. (2013). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Kinerja Keuangan, Tipe Industri, Dan Financial Leverage Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility: Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2013. *Jurnal Akuntansi Universitas Katolik Indonesia*, 2(1), 181–201.
- Mcclelland, P. L., & O'Brien, J. P. (2011). Transaction cost economics and corporate governance: The case of CEO age and financial stake. *Managerial and Decision Economics*, 32(3), 141–158.
- McGuire, J., Dow, S., & Arghyd, K. (2003). CEO Incentives and Corporate Social Performance. *Journal of Business Ethics*, 45(4), 341–359.
- Perry, J. T., Yao, X., & Chandler, G. N. (2011). To get the best new CEO, must the old CEO go? Power distribution in external CEO successions. *Managerial and Decision Economics*, 32(8), 505–525.
- Pradipta, F., Azizah, D. F., & Topowijoyo. (2016). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, Profitabilitas, dan Likuiditas Terhadap Luas Pengungkapan Wajib Laporan Keuangan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 36(1), 101–110.
- Rindawati, M. W., & Asyik, N. F. (2015). Kepemilikan Publik Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility ( Csr ). *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 4(6), 1–15.
- Rosli, M. H., Fauzi, N. A., Azami, M. F. A. M., Mohd, F., & Said, J. (2016). Company Characteristics and Corporate Social Responsibility Disclosure of Malaysian Listed Companies Company Characteristics and Corporate Social Responsibility Disclosure of Malaysian Listed Companies. *International Conference on Accounting Studies*, 1(1), 69–75.
- Schafer, L., Thorn, L., & Mahoney, L. S. (2010). An Examination of the Structure of Executive Compensation and Corporate Social Responsibility: A Canadian Study. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 149–162.
- Ullah, M. H., & Rahman, M. A. (2015). Corporate social responsibility reporting practices in banking companies in Bangladesh. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 13(2),

200–225.

Watson, L., & Beryl, X. (2015). Corporate social responsibility research in accounting. *Journal of Accounting Literature*, 34(February), 1–16.

Zahra, S. F., Makhdalena, & Trisnawati, F. (2014). Pengaruh Komisaris Independen Dan Komite Audit Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility Perusahaan Pertambangan Di Bursa Efek Indonesia Periode 2012 - 2014. *Jurnal Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau*, 1(1), 1–11.