

**PENGARUH TIDAK LANGSUNG *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY*
TERHADAP KOMPENSASI MANAJEMEN MELALUI KINERJA PERUSAHAAN
YANG DIMODERASI OLEH *CORPORATE GOVERNANCE***

**(Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia
Tahun 2016-2017)**

Anang Alwy Shihab
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
aalwyshihab@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the indirect effect of corporate social responsibility (CSR) on management compensation. Tests are conducted with mediation models that are moderated in banking companies listed on the Indonesia Stock Exchange in 2016-2017. In this study a sample of 66 companies by selecting samples using the purposive sampling method. The results show that CSR has a positive effect on management compensation, corporate governance (CG) does not moderate the influence of CSR on company performance and there is no direct effect of company performance on the effect of CSR on management compensation. These results indicate that the market does not respond to CSR activities carried out by the company even though it is one of the bases for determining management compensation.

Keywords: Management Compensation, Corporate Social Responsibility, Corporate Governance, Company Performance, Indirect Effect

PENDAHULUAN

Kompensasi manajemen di perbankan sudah menjadi kontroversi pemegang saham di legislatif dan ekonomi sejak tahun 1930-an (Ghozali, 2015). Lebih dari 300 studi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi manajemen menjadi bahan penelitian (Gomez-Mejia dan Wiseman, 1997). Selain itu dalam dua dekade terakhir, jumlah penelitian yang berfokus pada kompensasi manajemen telah meningkat sejalan dengan peningkatan jumlah gaji eksekutif. Penelitian tersebut dilakukan di negara-negara maju, terutama Amerika Serikat (AS) dan Inggris (Murphy, 1999).

Menurut Muljani, (2002) kompensasi dapat diartikan sebagai sejumlah uang atau penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab. Dilihat dari jangka waktunya, kompensasi dibedakan menjadi kompensasi jangka pendek dan jangka Panjang (Aggarwal dan Samwick, 1999), sedangkan yang lain membedakan antara komponen gaji pokok dan komponen insentif (misalnya Bushman, Indjejikian, & Smith, 1996).

Pemberian kompensasi harus memiliki sistem kebijakan dan tujuan jelas, salah satunya memberi keadilan dan kepuasan kerja. Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan sehingga manajemen memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya. (Notoatmodjo, 2010 dalam Ritawati, 2015). Dalam beberapa waktu terakhir, tujuan perusahaan tidak hanya berfokus dalam kepuasan manajemen dan karyawan ataupun keuntungan perusahaan, tetapi juga daya dukung lingkungan alam dan masyarakat dengan memperhatikan aspek finansial atau ekonomi, sosial, dan lingkungan yang disebut dengan *triple bottom line*. Oleh karena itu perusahaan salah satu cara mendapatkan daya dukung tersebut perusahaan harus melakukan kegiatan

bertanggung jawab dengan mengintegrasikan aspek-aspek tersebut. Bentuk pertanggung jawaban tersebut sering dikenal dengan istilah *corporate social responsibility* (CSR).

Isu CSR dan kompensasi CEO dapat menjadi isu yang penting karena apakah yang memotivasi CEO terlibat dalam kegiatan CSR? Apakah manajemen perusahaan tertarik terlibat dalam kegiatan CSR untuk kepentingan perusahaan atau kepentingan diri sendiri. Menurut Jensen dan Mecklin, (1976); Jensen dan Murphy, (1990) dalam Miles and Miles, (2013) berpendapat bahwa kompensasi disusun sedemikian rupa untuk menyelaraskan kepentingan pemegang saham. Dalam kasus pemegang saham cenderung menjadi keselarasan kepentingan antara semua pemangku kepentingan karena CSR meningkatkan utilitas dari pemegang saham dan di sisi lain perusahaan mengapresiasi kinerja manajemen dengan pemberian imbalan (reward) berupa kompensasi.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk menguji pengaruh CSR terhadap kompensasi CEO. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa CSR berpengaruh positif terhadap kompensasi CEO. Mahoney *et al.* (2006). Hasil penelitian lain mengungkapkan bahwa CSR berpengaruh negatif terhadap kompensasi CEO Rekker *et al.* (2014), Cai, Jo, dan Pan, (2011).

Penelitian tentang CSR dan kompensasi di Indonesia terutama di sektor perbankan tidak sepopuler negara lain. Di negara berkembang khususnya asia, penelitian tentang kompensasi masih jarang dilakukan karena keterbatasan data (Kato, *et al.* 2006). Demikian halnya di Indonesia, penulis baru menemukan satu penelitian yang menghubungkan antara CSR dengan Kompensasi yaitu penelitian Natalia, (2016). Dengan keterbatasan literasi penelitian tentang pengaruh CSR terhadap kompensasi CEO di Indonesia dan khususnya dalam sektro perbankan maka, pertama pemberian kompensasi yang tinggi dan kompetitif pada sektor perbankan kepada para manajemen perusahaan diharapkan dapat menciptakan produktivitas, profit, dan bisnis yang terus tumbuh akibat dari konsekuensi peningkatan

kinerja perusahaan sehingga menjadi sorotan para pemegang saham (Sari& Harto, 2014). Kedua, berdasarkan Peraturan Bank Indonesia no.8/4/PBI/2006 tentang pelaksanaan Good Corporate Governance (GCG) bank umum mewajibkan pengungkapan remunerasi dan segala fasilitas yang diterima pada laporan Good Corporate Governance. Semua perusahaan yang listing di Bursa Efek Indonesia (BEI) wajib untuk melakukan pengungkapan kompensasi khususnya direksi dan komisaris pada laporan keuangan.

Ketiga, struktur CG berbeda dengan di Amerika, di Indonesia *menganut two tiers boards system*, dimana setiap perusahaan publik harus memiliki dua kelompok manajemen puncak, yaitu Dewan Direksi sebagai fungsi manajemen serta Dewan Komisaris sebagai fungsi pengawasan (Undang-undang No. 40 Tahun 2007). Sedangkan di Amerika menganut *one tiers board system* yang hanya terdiri dari board of directors dimana lebih mengacu kepada fungsi dewan komisaris di Indonesia yang melakukan fungsi pengawasan terhadap manajemen. Untuk istilah dewan direksi di Indonesia mengacu pada fungsi manajemen yang menjalankan fungsi manajerial dan operasional perusahaan di Amerika (Wardhani, 2007). Sehingga secara peran, fungsi dan kedudukan CEO (direksi) di Indonesia berbeda dengan CEO di Amerika. . Selanjutnya, penulis mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel mediasi kinerja perusahaan dan *corporate governance* sebagai variabel moderasi. Alasan penulis menambah variabel kinerja perusahaan adalah karena pengungkapan informasi CSR akan digunakan untuk menilai kinerja perusahaan melalui transaksi pasar modal, di sisi lain menurut Kristanto (2018) semakin baik kinerja perusahaan, semakin tinggi jumlahnya kompensasi. Jadi, penulis menganggap ada efek tidak langsung dari kompensasi perusahaan yang dipengaruhi oleh kegiatan CSR. Selain itu, alasan penulis menambahkan variabel moderasi dikarenakan menurut teori agensi Jensen & Meckling (1976), Barnea & Rubin (2010) dalam Cai et al. (2011) menunjukkan bahwa inisiatif CSR tidak memaksimalkan nilai perusahaan, inisiatif tersebut adalah pemborosan

sumber daya berharga dan proposisi yang berpotensi merusak nilai perusahaan, sehingga ada kebutuhan untuk tata kelola perusahaan yang baik. Dengan penerapan tata kelola perusahaan yang baik, perusahaan diharapkan dapat merancang paket kompensasi manajemen yang tepat.CSR.

Berdasarkan uraian diatas, isu utama yang akan diuji dalam penelitian ini adalah apakah kinerja perusahaan secara tidak langsung mempengaruhi kompensasi akibat perusahaan terlibat dalam kegiatan corporate social responsibility, dalam tata kelola yang baik. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat mengkonfirmasi argumen dalam teori keagenan dan stakeholder bahwa kegiatan *corporate social responsibility* adalah sarana yang dapat digunakan untuk menyelaraskan kepentingan agen dan prinsipal dalam bentuk pemberian kompensasi.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Agensi

Teori Agensi sendiri diajukan oleh Jensen dan Meckling pada tahun 1976. Asumsi dalam penelitian ini adalah bahwa entitas terpisah dari pemiliknya. Dalam menjalankan operasional perusahaan pemilik (*principal*) mengangkat pihak lain yang akan bertindak mewakili kepentingan pemegang saham. Kedua pihak terikat dalam hubungan kontrol keagenan. Namun demikian, teori ini menduga bahwa tidak selamanya agen bertindak untuk kepentingan principal sehingga menimbulkan konflik. Kompensasi CEO adalah salah satu bentuk dari biaya perikatan (*contracting cost*) oleh agen. Jika masih terdapat perbedaan pandangan antara prinsipal dan agen, maka akan terjadi konflik agensi.

Teori Stakeholder

Teori *Stakeholder* adalah teori yang menyatakan bahwa keberlanjutan dan kesuksesan sebuah organisasi bergantung pada kemampuan organisasi memenuhi kebutuhan dari

stakeholder dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi baik yang ekonomi maupun non-ekonomi (Pirsch et al, 2007 dalam Shenjaya& Juniarti, 2016).

Kompensasi Manajemen

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2003). Sedangkan menurut Sofyandi (2008), kompensasi adalah bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan.

Corporate Social Responsibility

Pengertian *Corporate Social Responsibility* (CSR) adalah suatu tindakan atau konsep yang dilakukan oleh perusahaan (sesuai kemampuan perusahaan tersebut) sebagai bentuk tanggung jawab mereka terhadap sosial/lingkungan sekitar dimana perusahaan itu berada. *Corporate Social Responsibility* menjadi salah satu proses penting dalam merupakan hak dan kewajiban yang dimiliki bersama antar *stakeholders* pengelolaan biaya dan keuntungan kegiatan bisnis, baik secara internal (pekerja, shareholders dan penanaman modal) maupun eksternal (kelembagaan pengaturan umum, anggota-anggota masyarakat, kelompok masyarakat sipil dan perusahaan lain.

Corporate Governance

Good Corporate Governance merupakan sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan yang menciptakan nilai tambah (*value added*) untuk semua *stakeholders* (Monks, 2003 dalam Halimatusadiah & Gunwan, 2014). Suatu sistem pengelolaan perusahaan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja perusahaan, melindungi kepentingan *stakeholders* dan meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan serta nilai-nilai etika yang berlaku secara umum.

Kinerja Perusahaan

Menurut Menteri Keuangan RI berdasarkan Keputusan No. 740/KMK. 00/1989 tanggal 28 Juni 1989, kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh perusahaan selama periode tertentu yang mencerminkan tingkat kesehatan dari perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Ikatan Akuntan Indonesia (2009:4), informasi kinerja perusahaan, terutama profitabilitas diperlukan untuk menilai perubahan potensial sumber daya ekonomi yang mungkin dikendalikan di masa depan.

Pengaruh CSR terhadap kompensasi CEO

Meskipun banyak literatur tentang CSR dan kompensasi CEO, tetapi tidak ada teori yang sama tentang hubungan antara keduanya. Dalam kaitannya dengan teori agensi dan teori stakeholder maka, Pertama, berdasarkan teori agensi Jensen dan Meckling (1976), Barnea dan Rubin (2010) menganggap keterlibatan CSR sebagai hubungan agen utama antara manajer dan pemegang saham. Mereka berpendapat bahwa orang dalam yang berafiliasi memiliki minat untuk melakukan investasi lebih dalam CSR, jika hal itu memberikan keuntungan pribadi dalam membangun reputasi sosial sebagai warga negara yang baik, mungkin dengan mengorbankan para pemegang saham.

Milbourn (2003) menunjukkan hubungan positif antara reputasi CEO dan kompensasi berbasis saham setelah mengendalikan berbagai karakteristik perusahaan dan efek industri. Ketika reputasi mereka meningkat, para CEO akan menikmati peluang karier di luar yang lebih baik dan kekuatan tawaran yang lebih besar, yang pada akhirnya akan meningkatkan kemampuan mereka untuk menegosiasikan tingkat kompensasi yang lebih tinggi. Jika CEO cenderung berinvestasi lebih dalam CSR untuk membangun reputasi mereka, maka kita akan mengharapkan hubungan positif antara CSR dan kompensasi CEO.

Kedua, dari sisi teori stakeholder menunjukkan bahwa perusahaan melakukan CSR tidak hanya untuk menghasilkan laba dan mematuhi peraturan, tetapi juga untuk menjadi

etis dan mendapatkan dukungan sosial (Carroll, 1999). Freeman (1984) mendefinisikan kemampuan manajemen pemangku kepentingan sebagai pemahaman manajer tentang pemetaan konseptual di antara para pemangku kepentingan mereka, proses organisasi untuk menangani para pemangku kepentingan ini dan melakukan transaksi dengan para pemangku kepentingan mereka yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Jika manajer memiliki keleluasaan untuk menawarkan perlindungan pemangku kepentingan, maka, kadang-kadang, mereka dapat menjadi mengakar dengan membangun hubungan yang kuat dengan pemangku kepentingan non-investasi dan aktivis sosial, yang mengarah ke kinerja keuangan yang buruk.

Dalam penelitian terdahulu seperti Rekker et al. (2014), Miles et al. (2013), Cai et al. (2011), dimana penelitian tersebut memberikan hasil bahwa semakin sering perusahaan terlibat dalam kegiatan CSR maka perusahaan cenderung memeberikan kompensasi yang lebih rendah terhadap manajemen, selain itu kompensasi yang terlalu tinggi dapat memiliki konsekuensi negative terhadap perusahaan.

Menurut Cespa& Cestone (2007) menyatakan bahwa dengan terlibat dalam CSR, perusahaan dapat secara eksplisit menawarkan perlindungan pemangku kepentingan untuk mencegah manajer berkinerja buruk dari membangun aliansi dengan pemangku kepentingan, dan karena itu meningkatkan efisiensi dalam memantau manajer perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Mahoney& Thorn (2006) yang memeriksa dampak dari kompensasi manajemen terhadap keterlibatan CSR perusahaan dimana menunjukan hubungan positif signifikan. Artinya bahwa struktur kompensasi dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mendorong manajer untuk melakukan tindakan yang bertanggung jawab secara sosial, sehingga menghasilkan perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial. Maka hipotesis alternatif 1 adalah:

H1: CSR berpengaruh positif terhadap kompenasi manajemen.

Pengaruh CSR terhadap kinerja perusahaan yang dimoderasi oleh corporate governance.

Masalah keagenan akan muncul apabila manajer menempatkan tujuan dan kesejahteraan sendiri, disisi lain berdasarkan teori stakeholder perusahaan bukanlah entitas yang beroperasi berdasarkan kepentingannya, akan tetapi harus memberikan manfaat bagi stakeholder. Dengan pengungkapan informasi aktivitas perusahaan diharapkan mampu menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut penelitian Dahlia & Siregar (2008) terdapat hubungan positif signifikan antara tanggung jawab sosial perusahaan dengan kinerja pasar perusahaan. Hal ini dikarenakan perusahaan yang memiliki kinerja lingkungan yang bagus akan direspon positif oleh para investor melalui peningkatan fluktuasi harga saham dari tahun ke tahun. Hasil ini didukung dengan penelitian Pramana & Yadnyana (2016) bahwa perusahaan yang melakukan pengungkapan CSR akan direspon positif oleh pasar. Selain itu, kinerja perusahaan ditentukan sejauh mana keseriusan perusahaan menerapkan corporate governance.

Perusahaan meyakini bahwa implementasi corporate governance dapat memaksimalkan nilai perusahaan sehingga kegiatan CSR bukan merupakan kegiatan pemborosan sumber daya berharga dan proposisi yang berpotensi merusak nilai perusahaan tetapi merupakan bentuk lain penegakan etika bisnis dan etika kerja yang sudah lama menjadi komitmen perusahaan. Dalam kaitannya mengelola perusahaan, corporate governance juga bagian dari mempromosikan kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan (Irawan & Farahmita, 2012). Sehingga adanya corporate governance akan memperkuat pengaruh CSR terhadap kinerja perusahaan. Maka hipotesis alternatif 2 adalah:

H2: Corporate Governance yang baik akan memperkuat pengaruh positif CSR terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh kinerja perusahaan terhadap kompensasi CEO.

Selain itu kinerja perusahaan juga dapat berpengaruh dalam penentuan kompensasi, ini dikarenakan menurut asumsi teori agensi Jensen & Meckling (1976) bahwa setiap individu bertindak atas kepentingan mereka sendiri. Principal menginginkan pengembalian investasi yang menguntungkan sedangkan agen mengharapkan reward yang tinggi atas kinerjanya memenuhi tuntutan principal. Tercapainya tujuan perusahaan dikarenakan adanya kepuasan manajemen dalam besarnya kompensasi yang diberikan. Kepuasan akan memicu manajemen untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan manajemen akan tercapai secara bersama (Muljani, 2002).

Menurut penelitian Conyon & He (2011) besaran kompensasi dapat meningkatkan kinerja perusahaan, hal ini dikarenakan bisa saja perusahaan mengganti manajemen apabila kinerjanya buruk sehingga mempengaruhi kinerja perusahaan. Selain itu juga menurut Irawan & Farahmita (2012) kinerja perusahaan dapat berpengaruh dalam penentuan kompensasi, karena manajemen berkewajiban memanfaatkan sumber daya perusahaan secara efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan penelitian Wicaksono, (2017) dimana kinerja perusahaan berpengaruh terhadap besaran kompensasi.

Maka Hipotesis alternatif 3 adalah:

H3: Kinerja perusahaan berpengaruh positif terhadap kompensasi manajemen.

Pengaruh CSR terhadap kompensasi CEO yang di mediasi oleh kinerja perusahaan.

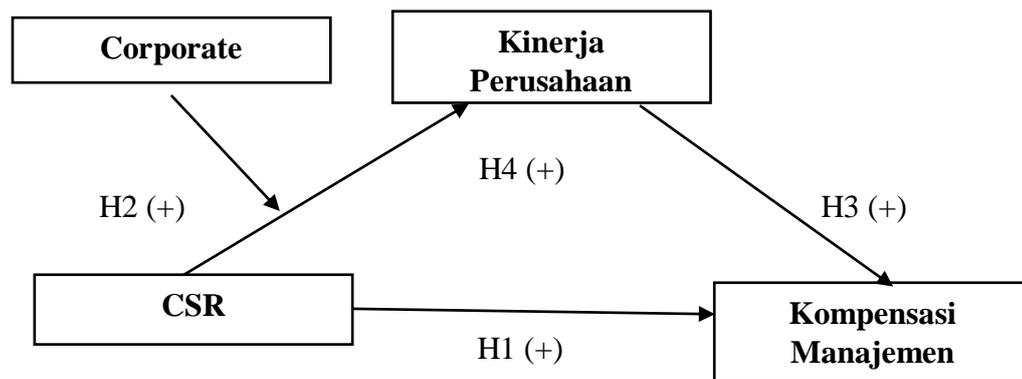
Kegiatan CSR yang diungkapkan oleh perusahaan ke publik adalah sebagai upaya untuk meningkatkan citra perusahaan. Menurut Lindawati & Puspita (2015) berpendapat bahwa pengungkapan informasi sosial menjadi sarana bagi perusahaan untuk membangun reputasi perusahaan. Reputasi ini diharapkan akan direspon positif oleh pelaku pasar dalam bentuk peningkatan nilai saham perusahaan. Respon positif yang mengindikasikan peningkatan kinerja perusahaan, diharapkan akan menguntungkan manajemen ketika hal tersebut

dikaitkan dengan kompensasi. Artinya secara tidak langsung CSR akan meningkatkan kompensasi manajemen ketika CSR direspon positif oleh pasar.

Maka Hipotesis alternatifnya adalah:

H4: *CSR secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kompensasi manajemen melalui kinerja perusahaan.*

Sehingga model penelitian diatas adalah:



Gambar 1. Model penelitian

Metoda Penelitian

Sampel Penelitian

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI pada tahun 2016-2017. Data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari laporan tahunan dan laporan keuangan perusahaan. Dari 86 perusahaan perbankan, ada 66 sampel yang memenuhi kriteria untuk diuji.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria sebagai berikut :

1. Perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2016-2017.
2. Perusahaan perbankan yang menerbitkan laporan keuangan tahunan secara lengkap.
3. Perusahaan perbankan yang melakukan perdagangan saham aktif.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data pool cross section atau data yang dikumpulkan dalam satu waktu terhadap banyak objek, dimana data diperoleh dari laporan keuangan tahunan perusahaan (www.idx.co.id) sehingga data yang dibutuhkan sudah tersedia dan tinggal diolah.

Variabel Penelitian dan Pengukurannya

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kompensasi CEO (Komp), yang diukur dengan logaritma natural dari total kompensasi direksi. **Variabel independen** adalah corporate social responsibility (CSR) diukur dengan indeks GRI standar 4 (91 item). Dalam penelitian ini menggunakan **variabel moderasi**, yaitu *corporate governance* (CGd) yang diukur dengan variabel dummy dari hasil indikator pedoman pelaksanaan *corporate governance* yang disusun oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). Selain itu dalam penelitian ini juga menggunakan **variabel mediasi**, yaitu kinerja perusahaan (Ret) yang diukur dengan return tahunan, harga investasi tahun berjalan- harga investasi tahun sebelumnya / harga investasi tahun sebelumnya.

Dalam penelitian ini, penulis menambahkan variabel kontrol yaitu ukuran perusahaan (size). Perusahaan besar dapat memiliki masalah keagenan yang lebih besar karena sulit untuk dimonitori. Umumnya ukuran perusahaan diproksi dengan menggunakan logaritma natural dari total aset.

Teknik Pengujian Data

Untuk pengujian hipotesis 1, 2, 3 dan 4 digunakan analisis regresi linear berganda pada software IBM Statistic versi 24 dengan tambahan *software process v32*. Sehingga, harus memenuhi syarat uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, teknik penentuan sampel menggunakan *purposive sampling* dan diperoleh 66 perusahaan perbankan yang sesuai dengan kriteria. Prosedur pemilihan sampel dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 1
Proses Sampling

| <i>No</i> | <i>Kriteria Sampel Penelitian</i> | <i>2016</i> | <i>2017</i> | <i>Jumlah</i> |
|-----------|---|-------------|-------------|---------------|
| 1. | Perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia | 43 | 43 | 86 |
| 2. | Perusahaan perbankan yang tidak menerbitkan laporan keuangan tahunan secara lengkap | (3) | (3) | 80 |
| 3. | Perusahaan perbankan yang tidak melakukan perdagangan saham aktif | (0) | (0) | 80 |
| | Total Sampel | | | 80 |
| | Data Outlier | (7) | (7) | 66 |
| | Jumlah Data yang Digunakan | | | 66 |

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif pada penelitian ini menyajikan jumlah data, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi (std. deviation) dari data kompensasi manajemen, CSR *corporate governance*, kinerja perusahaan dan size. Hasil statistik deskriptif disajikan dalam tabel 4.2 berikut:

Tabel 2
Hasil Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

| | <i>N</i> | <i>Minimum</i> | <i>Maximum</i> | <i>Mean</i> | <i>Std. Deviation</i> |
|---------------------------|----------|----------------|----------------|-------------|-----------------------|
| <i>Komp</i> | 66 | 21,86 | 26,72 | 23,8855 | 1,31750 |
| <i>CSR</i> | 66 | 6,59 | 28,57 | 17,0327 | 5,20145 |
| <i>CGd</i> | 66 | 0,00 | 1,00 | 0,5455 | 0,50175 |
| <i>Ret</i> | 66 | -0,52 | 0,72 | 0,0792 | 0,28510 |
| <i>Size</i> | 66 | 27,34 | 34,61 | 30,7955 | 1,77712 |
| <i>Valid N (listwise)</i> | 66 | | | | |

Sumber: Output SPSS dari data primer yang diproses

Tabel 4.2. Tabel diatas menunjukkan bahwa pada variabel Kompensasi Manajemen memiliki nilai minimal 21,86, nilai maksimal 26,76 dan nilai rata-rata kompensasi yang diberikan adalah 23,8855. Ini berarti bahwa perusahaan sampel mengeluarkan kas perusahaan untuk memberikan minimal kompensasi kepada para manajemen sebesar Rp. 3.121.200.000,- dan maksimal kompensasi manajemen sebesar Rp. 402.921.000.000,- serta rata-rata perusahaan memberikan Kompensasi terhadap manajemen sebesar Rp. 56.427.971.886,33,-. Selain itu, dapat dilihat bahwa ada persebaran data cukup besar dilihat dari standar deviasi 1,31750.

Variabel *corporate social responsibility* memiliki nilai minimum sebesar 6,59 (6 dari 91), nilai maksimum sebesar 28,57 (26 dari 91) dan rata-rata perusahaan melakukan sebesar 17,0327 (15.57 dari 91). Ini berarti bahwa perusahaan sample melakukan kegiatan *corporate social responsibility* dan maksimal melakukan kegiatan *corporate social responsibility* sebesar 26 dari 91. Selain itu, dapat dilihat bahwa ada persebaran data cukup besar dilihat dari standar deviasi 5,20145.

Variabel moderasi yaitu *corporate governance* (CGd) memiliki nilai CG dibawah 90% sebesar 30 sampel perusahaan dengan rasio nilai minimum 57% (0,00 nilai *dummy*) dan memiliki CG diatas 90% sebesar 36 sampel perusahaan dengan rasio nilai maksimum 100% (1.00 nilai *dummy*). Nilai rata-rata untuk variabel *corporate governance* sebesar 54% (0,5455) serta memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,50175.

Variabel mediasi yaitu kinerja perusahaan (Ret) yang diproksi dengan *return* tahunan memiliki nilai minimum sebesar -0,52 dan maksimum sebesar 0,72 standar deviasi sebesar 0,28510 dan nilai rata-rata untuk variabel ini adalah 0,0792 serta memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,28510.

Rata-rata nilai *size* yang diproksi menggunakan logaritma natural total aset 30,7955 standar deviasi sebesar 1,77712. *Size* minimum sebesar 27.34 dan *size* maksimum sebesar

34,61. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata aset perusahaan sampel sebesar Rp. 101.235.075.633.663,-, nilai minimum aset perusahaan sampel sebesar Rp. 750.320.000.000,- dan nilai maksimal aset perusahaan sampel sebesar Rp. 1.038.706.009.000.000,- serta memiliki nilai standar deviasi sebesar 1,77712.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3
Uji Asumsi Klasik

| Assumption Classic Testing | Auto Korelasi | Multikolinearitas | | Normalitas | Heteroskedastisitas |
|-----------------------------------|------------------------------------|-------------------------|-----------------------|------------------------------|-------------------------|
| | <i>Durbin-Watson</i> | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> | <i>Asymp Sig. (2-tailed)</i> | <i>Sig.</i> |
| Persamaan 1 | 1,919 | | | 0,053 | |
| Corporate Social Responsibility | | 0,798 | 1,254 | | 0,000 |
| <i>Size</i> | | 0,798 | 1,254 | | 0,000 |
| Persamaan 2 | 2,023 | | | 0,243 | |
| Corporate Social Responsibility | | 0,275 | 3,636 | | 0,913 |
| Corporate Governance | | 0,074 | 13,532 | | 0,928 |
| <i>Int_CSR*CGd</i> | | 0,055 | 18,316 | | 0,787 |
| <i>Size</i> | | 0,785 | 1,274 | | 0,827 |
| Persamaan 3 | 1,823 | | | 0,434 | |
| Corporate Social Responsibility | | 0,935 | 1,069 | | 0,021 |
| Kinerja Perusahaan | | 0,757 | 1,322 | | 0,008 |
| <i>Size</i> | | 0,798 | 1,254 | | 0,001 |
| Requirement to be approved | <i>dU < DW < 4-dU</i> | <i>> 0,10</i> | <i>< 10</i> | <i>> 0,05</i> | <i>> 0,05</i> |

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi di dalam model penelitian karena memenuhi asas $dU < dW < 4 - dU$. Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa ada multikolinearitas antara variabel pemoderasi dan variabel hasil interaksi dalam model pengujian. Penulis mengabaikan adanya multikolinearitas karena menurut Nugroho (2015) multikolinearitas ini dapat diabaikan ketika nilai koefisien determinasi masih cukup besar. Gujarati (2003) juga menyatakan bahwa walaupun ada multikolinearitas, estimator regresi tidak bias. Meskipun pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa terdapat masalah heteroskedastisitas, hal ini tidak menjadi masalah

dalam model pengujian, dikarenakan dengan *software process* yang penulis gunakan untuk menguji model ini berbasis OLS yang mensyaratkan terpenuhinya uji asumsi klasik. Sehingga hasil pengujian dianggap sudah dikontrol dengan heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian Hipotesis 1

Tabel 4

| | Unstandardized Coefficient | | Sig |
|-----------------|----------------------------|------------|-------|
| | B | Std. Error | |
| Constant | 11,082 | 1,689 | 0,000 |
| CSR | 0,128 | 0,020 | 0,000 |
| Size | 0,345 | 0,059 | 0,000 |

Sumber: Output Process v32 dari data primer yang diproses

otesis pertama (H_1) menyatakan bahwa CSR berpengaruh positif terhadap kompensasi CEO, ditunjukkan dengan nilai *sig* sebesar $0.0000 < \alpha = 0,05$ (positif). Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan maka pihak eksekutif akan lebih berani melakukan pengambilan risiko. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin sering perusahaan terlibat dalam kegiatan CSR maka mempengaruhi besaran kompensasi CEO yang diberikan oleh perusahaan terhadap manajemen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahoney & Thorn (2006) yang menunjukkan bahwa struktur kompensasi dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mendorong manajer untuk melakukan tindakan yang bertanggung jawab secara sosial, sehingga menghasilkan perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial.

Dalam penelitian yang dilakukan Conyon *et al.* (2013) memaparkan bahwa para pemegang saham mencoba untuk merancang paket kompensasi yang optimal untuk memberi para eksekutif insentif agar dapat menyelaraskan kepentingan bersama mereka. Sesuai dengan hasil penelitian tersebut, perusahaan merancang paket kompensasi yang paling efisien untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi para manajemen. Paket

kompensasi yang diberikan juga dapat memotivasi para manajemen untuk memaksimalkan nilai perusahaan melalui kegiatan CSR.

Disisi lain hasil penelitian Rekker *et al.*, (2014) menyatakan bahwa CSR berpengaruh negatif terhadap kompensasi CEO hal ini karena manajemen merasa termotivasi melakukan kegiatan CSR untuk kepentingannya sendiri sebagai kinerja jangka pendek untuk mendapatkan kompensasi yang tinggi. Sama dengan penelitian Rekker *et al* (2014), penelitian Cai, *et al.* (2011) menunjukkan hasil penelitian CSR berpengaruh negatif terhadap kompensasi CEO.

Hasil Pengujian Hipotesis 2

Tabel 5

| Outcome: Ret Model | | | |
|--------------------|-----|---------|--------|
| | | coeff | p |
| CSR | | 0,0080 | 0,6335 |
| CGd | | -0,1802 | 0,5633 |
| int_1 | | 0,0092 | 0,6284 |
| Size | | 0,0019 | 0,9369 |
| Interactions: | | | |
| int_1 | CSR | X | CGd |

Sumber: Output Process v32 dari data primer yang diproses

Hasil pengujian hipotesis ke dua (H₂), menyatakan bahwa *Corporate Social Responsibility* yang dimoderasi oleh *Corporate Governance* (int_1) memiliki nilai p signifikansi (p) sebesar $0,6284 > \alpha = 0,05$ dan variabel ini juga memiliki nilai *coeff* sebesar 0,0092 (positif). Artinya *Corporate Social Responsibility* yang dimoderasi oleh *Corporate Governace* tidak mempengaruhi Kinerja Keuangan. Hasil penelitian ini mengindikasi bahwa implementasi penerapan *Corporate Governace* suatu perusahaan memperlemah pengaruh CSR terhadap kinerja perusahaan. Hal ini mungkin dikarenakan respon pasar terhadap implementasi *Corporate Governace* tidak bisa secara langsung (*immediate*) akan tetapi membutuhkan waktu..

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dahlia& Siregar (2008) yang menunjukkan bahwa aktivitas CSR berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini diduga penerapan *Good Corporate Governance* yang baik di Indonesia terbilang masih lemah. Hasil survai dari Asian Corporate Governance Association (ACGA) menunjukkan Indonesia pada peringkat terendah setelah China dan Korea. Penerapan GCG yang lemah dikarenakan belum ada kesadaran akan suatu nilai dan praktek dalam menjalankan kegiatan bisnis.

Hasil Pengujian Hipotesis 3

Tabel 6

| Outcome: Komp Model | | |
|---------------------|--------|--------|
| | coeff | p |
| Ret | 0,7034 | 0,0770 |
| CSR | 0,1183 | 0,0127 |
| Size | 0,3445 | 0,0131 |

Sumber: Output Process v32 dari data primer yang diproses

Hasil pengujian hipotesis ke tiga (H_3), menyatakan bahwa kinerja perusahaan berpengaruh positif terhadap kompensasi CEO, ditunjukkan pada tabel 3 dengan nilai (p) sebesar $0,0770 > \alpha = 0,05$ dan variabel ini juga memiliki nilai coeff sebesar 0,7034 (positif). Hal ini mengindikasi bahwa peningkatan semakin baik Kinerja Perusahaan tidak mempengaruhi besaran Kompensasi manajemen yang diterima manajemen.

Hasil penelitian menunjukan ketidak konsistenan dengan penelitian Wicaksono, (2017) bahwa apabila menejemen mampu menaikkan kinerja perusahaan maka perusahaan dapat menentukan besaran kompensasi yang diberikan manejemen.

Hasil Pengujian Hipotesis 4

Tabel 7

| Mediator | Index | BootLLCI | BootULCI |
|----------|--------|----------|----------|
| Ret | 0,0064 | -0,0100 | 0,0548 |

When the moderator is dichotomous, this is a test of equality of the conditional indirect effects in the two groups.

Sumber: Output Process v32 dari data primer yang diproses

Hasil penelitian hipotesis empat (H₄), menyatakan bahwa CSR secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kompensasi CEO melalui kinerja perusahaan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi $-0,0100$ dan *BootULCI* $0,0548$ dimana keduanya tidak memiliki arah yang sama (tidak signifikan) dan juga memiliki nilai *index* sebesar $0,0064$ (positif). Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa perusahaan yang terlibat dalam kegiatan CSR tidak merespon positif dengan meningkatnya kinerja perusahaan sehingga akan mempengaruhi besaran kompensasi manajemen. Selain itu kegiatan pertanggungjawaban sosial pada perusahaan perbankan sudah menjadi kewajiban sehingga pasar merespon sebagai kegiatan pemenuhan kewajiban perusahaan terhadap peraturan bukan sebagai faktor yang menentukan kinerja perusahaan. Alasan lain menurut peneliti pasar lebih menghargai kegiatan CSR meskipun hal tersebut tidak selalu sebagai dasar untuk menentukan kompensasi manajemen.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah penulis lakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut: *pertama*, bahwa corporate social responsibility berpengaruh positif terhadap kompensasi CEO pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Artinya bahwa struktur kompensasi dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mendorong manajer untuk melakukan tindakan yang bertanggung jawab secara sosial, sehingga menghasilkan perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial Mahoney & Thorn (2006).

Kedua, Corporate Governance yang baik akan memperlemah pengaruh CSR terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa implementasi penerapan *Corporate*

Governance suatu perusahaan memperlemah pengaruh CSR terhadap kinerja perusahaan. Hal ini mungkin dikarenakan respon pasar terhadap implementasi *Corporate Governance* tidak bisa secara langsung (immediate) akan tetapi membutuhkan waktu.

Ketiga, Kinerja perusahaan tidak berpengaruh terhadap kompensasi CEO pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan semakin baik Kinerja Perusahaan tidak mempengaruhi besaran Kompensasi manajemen yang diterima manajemen.

Keempat, corporate social responsibility secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kompensasi CEO melalui kinerja perusahaan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Perusahaan yang terlibat dalam kegiatan CSR tidak direspon positif dengan meningkatnya kinerja perusahaan sehingga akan mempengaruhi besaran kompensasi manajemen. Selain itu kegiatan pertanggungjawaban sosial pada perusahaan perbankan sudah menjadi kewajiban sehingga pasar merespon sebagai kegiatan pemenuhan kewajiban perusahaan terhadap peraturan bukan sebagai faktor yang menentukan kinerja perusahaan. Alasan lain menurut peneliti pasar lebih menghargai kegiatan CSR meskipun hal tersebut tidak selalu sebagai dasar untuk menentukan kompensasi manajemen.

Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini dilakukan dengan berbagai keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: *pertama*, variabel *corporate social responsibility* pada penelitian ini menggunakan indikator GRI sehingga data yang diperoleh kurang baik akibat terdapat indikator-indikator yang tidak diterapkan oleh perusahaan perbankan sehingga penulis menyarankan untuk mencoba menggunakan indikator dari Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) atau menggunakan 2 rater.

Kedua, sample yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan bank umum yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Studi selanjutnya dapat menggunakan data non-perbankan terutama perusahaan yang berdampak pada lingkungan seperti perusahaan pertambangan.

Ketiga, Penelitian ini tidak menganalisis faktor kompensasi CEO secara mendalam. Penelitian ini tidak mengikutsertakan kompensasi dalam bentuk opsi saham. Hal ini dikarenakan keterbatasan informasi yang diungkapkan oleh perusahaan sampel selama periode observasi sehingga penulis menyarankan untuk mengungkapkan jenis kompensasi secara rinci, jika perusahaan sampel mengungkapkan jenis kompensasi yang diberikan secara rinci.

DAFTAR PUSTAKA

- Aggarwal, R. K. & Samwick, A. A. (1999). Executive Compensation, Strategic Competition, and Relative Performance Evaluation: Theory and Evidence. *The Journal of Finance*, 54(6), 1999-2043.
- Barnea, A. & Rubin, A. (2010). Corporate Social Responsibility as a Conflict Between Shareholders. *Journal of Business Ethics*, 97(1).
- Bushman, R. M., Indjejikian, R. J. & Smith, A. (1996). MANAJEMEN compensation: The role of individual performance evaluation. *Journal of Accounting and Economics*, 21(2), 161-193.
- Cai, Y., Jo, H. & Pan, C. (2011). Vice or virtue? The impact of corporate social responsibility on executive compensation. *Journal of Business Ethics*, 104, 159-173.
- Canyon, J. M., & He, L. (2011). Executive Compensation and Corporate Governance in China. Cornell University ILR School
- Carroll, AB. (1999). Corporate Social Responsibility Evolution of a Definitional Construct. *Business & Society*, 38(3).
- Cespa, G. & Cestone, G. (2007). Corporate Social Responsibility and Managerial Entrenchment. *Journal of Economics and Management Strategy*, 16(3).
- Cooper, R. & Kaplan, R. (1998). The design of cost management systems: text, cases, and readings. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Dahlia, L. dan Siregar, S. V. (2008). Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan yang Tercatat di Bursa Efek Indonesia pada Tahun 2005 dan 2006). Pontianak: Simposium Nasional Akuntansi XI.
- Gomez-Mejia, L. R. & Wiseman, R. M. (1998). A Behavioral Agency Model of Managerial Risk Taking. *The Academy of Management Review*, 23(1), 133-153.
- Ghozali, D. A. & Fuad. (2015). Pengaruh Struktur Kepemilikan, Kinerja, dan Risiko Terhadap Kompensasi Eksekutif. *Diponegoro Journal of Accounting*, 4(2), 1-10.
- Ginting, J. (2007). Tinjauan Yuridis Terhadap Corporate Social Responsibility (Csr) Dalam Good Corporate Governance (Gcg). *Lex Jurnalica*, 5(1).
- Halimatusadiah, E. & Gunwan, B. (2014). Analisis Penerapan Good Corporate Governance dalam Mengoptimalkan Pelaksanaan Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 2(1).
- Hartono, J. (2015). *Teori Portofolio dan Analaisi Investasi*. (10rd ed.). Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Rev. ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, H. P., & Farahmita, A. (2012). Pengaruh Kompensasi Manajemen dan Corporate Governance terhadap Manajemen Pajak Perusahaan. Banjarmasin: Simposium Nasional Akuntansi XV.

- Karima, K. Lee, E. & Suh, S. (2015). Corporate Social Responsibility and MANAJEMEN Compensation Structure. University of Massachusetts Lowell
- Kato, T., Kim, W. & Lee, H. J. (2006). Executive Compensation, Firm Performance, and Chaebol in Korea: Evidence from new panel data. KDI School of Public Policy and Management. *Pacific-Basin Finance Journal*, 15, 36-55.
- Komite Nasional Kebijakan Governance. (2006). Pedoman Umum GCG Indonesia. Retrieved from <http://www.knkg-indonesia.org/dokumen/Pedoman-Good-Public-Governance.pdf>
- Kristanto, J. C. (2018). Kinerja Perusahaan Terhadap Kompensasi Eksekutif pada Perusahaan Yang Terdaftar di Indeks Lq 45 Periode 2012-2016. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 7(1).
- Lindawati A. S. L & Puspita, M. E. (2015). Corporate Social Responsibility: Implikasi Stakeholder dan Legitimacy Gap Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 6(1), 157-174.
- Mahoney, L. & Thorne, L. (2006). An examination of the structure of executive compensation and corporate social responsibility: A Canadian Investigation. *Journal of Business Ethics*, 69, 149–162.
- Mainardes, E. W., Alves, H. & Raposo, M. (2011). Stakeholder Theory Issues to Resolve. *Management Decision*, 226-252.
- Milbourn, T. T. (2003). MANAJEMEN reputation and stock-based compensation. *Journal of Financial Economics*, 68(2).
- Miles, P. C. & Miles, G. (2013). Corporate social responsibility and executive compensation: exploring the link. *Social Responsibility Journal* 9(1), 76-90
- Murphy, K. (1999). Executive compensation. *Handbook of Labor Economics*. 3 Part B, 2485-2563 from Elsevier.
- Muljani, N. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 4(2), 108–122.
- Nazaruddin, I. & Basuki, A. T. (2015). *Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Danisa Media.
- Pramana, I. G. A. & Yadnyana, I. K. (2016). Pengaruh Corporate Social Responsibility Pada Kinerja Perusahaan Manufaktur. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 6(3), 1964-1988.
- Prasetya, Gl. H. (2008). Membangun Keunggulan Kompetitif Melalui Aliansi Strategik Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan. (Tesis). Universitas Diponegoro Semarang.
- Ramadhanti, W. & Indrayanto, A. (2016). Pengujian Power Theory pada Skema Remunerasi Pimpinan Puncak Perusahaan Publik di Indonesia. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 14(4).
- Ramaswamy, K., Veliyat, R., & Gomes, L. (2000). A study of determinants of MANAJEMEN compensation in India. *Management International Review*, 40, 167–191.

- Rekker, S. A. C., Benson, K. L., Faff, R.W. (2014). Corporate social responsibility and MANAJEMEN compensation revisited: Do disaggregation, market stress, gender matter? *Journal of Economics and Business*, 72, 84-103.
- Ritawati, RA. (2015). Peran Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Perbankan Syariah Palembang. *I-Finance*, 1(1)
- Santoso, S. (2016). Konsep Corporate Social Responsibility Dalam Perspektif Konvensional Dan Fiqh Sosial. *AHKAM*, 4(1), 81-104.
- Sari, S. P. & Harto, P. (2014). Kompensasi Eksekutif Dan Kinerja Operasional Perbankan Indonesia. *Diponegoro Journal of Accounting*. 3(2), 1-7
- Sheehan, M., Garavan, T. & Carbery, R. (2014). Sustainability, Corporate Social Responsibility and HRD. *European Journal of Training and Development*, 370-386.
- Shenjaya, S. & Juniarti. (2016). Pengaruh Kinerja Corporate Social Responsibility Terhadap Persistensi Laba Pada Perusahaan Yang Bergerak di Sektor Barang Konsumsi Dengan Subsektor Farmasi, Kosmetik dan Keperluan Rumah Tangga dan Peralatan Rumah Tangga Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2010-2014. *Business Accounting Review*. 4(1), 241-252.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiri, S., Febrianto, R. & Kresnawati, E. (2017). Sticky cost behavior of bank's executive compensation in four South East Asian countries. *Journal of Economics, Business & Accountancy Ventura*, 19(3).
- Suparjan, A. & Mulya, S, A. (2012). Pengaruh Kinerja Sosial dan Kinerja Keuangan Perusahaan dengan Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) Sebagai Variabel Intervening Terhadap Nilai Perusahaan. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*. 12(3).
- Undang-undang Republik Indonesia No. 40/ 2007 tentang Perseroan Terbatas.
- Wicaksono, K., Y. (2017). Pengaruh Ukuran Perusahaan, dan Kinerja Perusahaan Terhadap Kompensasi Eksekutif. *Artikel Ilmiah*
- Woludo, C. F. & Rahmawati, I. P. (2017). Analisis Pengungkapan Corporate Social Responsibility Berdasarkan Global Reporting Initiative G4. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 13(1), 53-60
- www.idx.co.id
- Verizqy, T. & Kusumastuti, R. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Tetap Direktorat Sumber Daya Manusiadi Kantor Pusat Pt. Pertamina (Persero). Universitas Indonesia