

## **Pengaruh komite remunerasi dan peraturan Otoritas Jasa Keuangan terhadap kinerja perusahaan**

Vivi Yuly Setyawati, Ataina Hidayati

Universitas Islam Indonesia  
e-mail: shafaruv@gmail.com; ahidayati@yahoo.com

---

### **Abstrak**

*Komite remunerasi sebagai bagian dari organ perusahaan dianggap mampu memberi dampak baik dalam mewujudkan mekanisme tata kelola perusahaan, salah satu dampak tersebut adalah meningkatnya kinerja perusahaan. Peran regulator dalam mendukung efektivitas komite remunerasi adalah dengan menerbitkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan yang khusus mengatur perihal keberadaan dan efektivitas komite remunerasi. Artikel ini memberikan gambaran tentang pengaruh komite remunerasi dan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan terhadap kinerja perusahaan. Komite remunerasi diprosikan dengan jumlah anggota komite remunerasi, independensi anggota komite remunerasi, jumlah penyelenggaraan rapat, kompetensi anggota komite remunerasi, proporsi jumlah wanita pada komite remunerasi, dan peraturan Otoritas Jasa Keuangan. Kinerja perusahaan di proksikan dengan Return On Asset (ROA), Return On Equity (ROE), dan Beban Operasi terhadap Pendapatan Operasi (BOPO). Penelitian ini menggunakan teori agensi. Populasi pada penelitian ini yaitu perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI tahun 2010-2017 dan menggunakan metode purposive sampling dalam pemilihan sampelnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah anggota komite remunerasi, jumlah rapat anggota komite remunerasi, peraturan Otoritas Jasa Keuangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan independensi anggota komite remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kompetensi anggota komite remunerasi (yang memiliki keahlian di bidang Sumber Daya Manusia) berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan yang diprosikan dengan Return On Equity (ROE) saja, untuk Return On Asset (ROA) dan Beban Operasi terhadap Pendapatan Operasi (BOPO) tidak berpengaruh positif. Sementara proporsi jumlah wanita pada komite remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan yang diprosikan dengan Return On Asset (ROA) dan Beban Operasi terhadap Pendapatan Operasi (BOPO), sedangkan Return On Equity (ROE) tidak berpengaruh positif.*

*Kata Kunci: Komite remunerasi, Peraturan Otoritas Jasa Keuangan, Kinerja Perusahaan*

DOI: [10.20885/ncaf.vol1.art3](https://doi.org/10.20885/ncaf.vol1.art3)

---

### **PENDAHULUAN**

Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa terhadap kinerja karyawan yang diwujudkan dalam bentuk finansial dan non finansial. Imbalan tersebut dapat berupa gaji, bonus, opsi saham, restricted share, dana pensiun, dan manfaat lainnya (kesehatan, mobil, rumah, dan lain-lain). Pemberian remunerasi yang tinggi mendorong kinerja manajer menjadi lebih baik dan hal tersebut membuat kinerja perusahaan menjadi baik pula (Ruparelia & Njuguna, 2016). Remunerasi yang diberikan dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja manajer yang akan mendorong pada meningkatnya kinerja perusahaan (Miyienda et al, 2013). Selain itu remunerasi sebagai bagian dari mekanisme tata kelola perusahaan dianggap mampu mengatasi menurunnya kinerja manajer tersebut (Probohudono et al, 2016). Untuk mendukung tata kelola perusahaan terkait bagaimana penerapan remunerasi yang tepat bagi perusahaan maka Otoritas Jasa Keuangan melalui Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 34/POJK.04/2014 menetapkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan tentang Komite Nominasi dan Remunerasi Emiten atau Perusahaan Publik.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan terkait pengaruh komite remunerasi terhadap kinerja perusahaan. Ruparelia & Njuguna (2016) melakukan penelitian terkait hubungan antara dewan remunerasi dan kinerja keuangan di industri jasa keuangan Kenya, hasil kajian

mengungkapkan terdapat hubungan yang signifikan antara dewan remunerasi dengan Dividen Yield (DY), tetapi tidak dengan *Return On Asset (ROA)*, *Return On Equity (ROE)*, dan *Earning Per Share (EPS)*. Zakaria (2018) meneliti dampak komite audit dan komite remunerasi pada kinerja perusahaan menggunakan Kompas 100 Index untuk periode 2013-2015, hasilnya ukuran komite audit dan ukuran komite remunerasi tidak memiliki efek yang signifikan pada ROA dan NPM. Komponen yang digunakan dalam penelitian-penelitian yang telah dilakukan rata-rata mengukur efektivitas keberadaan komite remunerasinya saja, tidak mengkaitkan dengan regulasi atau peraturan yang menaungi komite tersebut. Oleh karena itu selain menggunakan komponen yang mengukur efektivitas keberadaan komite remunerasi, untuk mengetahui pengaruh komite remunerasi terhadap kinerja perusahaan, penelitian ini juga akan menggunakan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 34/POJK.04/2014 tentang Komite Nominasi dan Remunerasi Emiten atau Perusahaan Publik yang dikeluarkan oleh Otoritas Jasa Keuangan yang merupakan lembaga negara yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 yang berfungsi menyelenggarakan sistem pengaturan dan pengawasan yang terintegrasi terhadap keseluruhan kegiatan di dalam sektor jasa keuangan.

## TINJAUAN LITERATUR

### *Agency Theory*

*Agency theory* merupakan teori yang muncul karena adanya pemisahan antara kepemilikan dengan pengelolaan perusahaan yang terjadi karena adanya hubungan atau kontrak kerja antara principal dengan agent. Dalam teori ini manajemen perusahaan sebagai agents bagi para pemegang saham, akan bertindak dengan penuh kesadaran bagi kepentingannya sendiri, bukan sebagai pihak yang arif dan bijaksana serta adil terhadap pemegang saham (Jensen & Meckling, 1976).

*Agency theory* menggambarkan masalah insentif yang disebabkan oleh perbedaan kepentingan dan kontrol. Cara efisien untuk mengontrol manajemen sebagai agen adalah dengan pemberian remunerasi (Haron & Akhtaruddin, 2013). Haron & Akhtaruddin (2013) menyatakan bahwa remunerasi direksi dipandang sebagai suatu alat yang dapat digunakan untuk mengurangi konflik kepentingan antara manajer dan pemegang saham. Remunerasi direksi dapat memotivasi agen agar bekerja untuk menaikkan nilai perusahaan sesuai keinginan pemilik perusahaan (Probohudono et al., 2016). Dari penjelasan teori agensi diatas dapat dikatakan bahwa diperlukan paling tidak satu pihak yang dinilai independen yang dapat menjadi penengah dari gap antara perusahaan dan pemegang saham terkait dengan pengelolaan perusahaan yang nantinya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Salah satu pihak tersebut adalah komite remunerasi.

### **Pengaruh Jumlah Anggota Komite Remunerasi Terhadap Kinerja Perusahaan**

Komite remunerasi merupakan salah satu organ perusahaan yang mendukung kerja dewan komisaris dalam membantu melaksanakan fungsi dan tugas dewan komisaris terkait remunerasi terhadap anggota direksi dan anggota dewan komisaris. Remunerasi eksekutif yang tepat harus bertujuan untuk menjamin keselarasan kepentingan antara eksekutif dan pemegang saham untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu nilai perusahaan. Nilai perusahaan terlihat dari kinerja perusahaan yang baik.

Efektivitas komite remunerasi dapat dilihat dari berbagai aspek, peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 34/POJK.04/2014 menguraikan fungsi, tugas dan tanggungjawab komite remunerasi secara jelas, diantaranya menguraikan bahwa keanggotaan komite remunerasi paling kurang terdiri dari 3 (tiga) orang anggota. Diharapkan dengan terpenuhinya ketentuan jumlah anggota komite remunerasi, tugas dan tanggungjawab dewan komisaris dapat dijalankan dengan baik dan seiring dengan hal tersebut kinerja perusahaan juga menjadi lebih baik. Di Indonesia belum banyak penelitian terkait pengaruh jumlah anggota komite remunerasi terhadap kinerja perusahaan, akan tetapi terdapat penelitian yang mengkaji pengaruh jumlah anggota komite audit terhadap kinerja perusahaan. Terdapat kesamaan kedudukan komite audit dan komite remunerasi sebagai organ perusahaan yaitu mendukung kerja dewan komisaris dalam membantu melaksanakan fungsi dan tugas dewan komisaris. Rahmawati dan Handayani (2017) menemukan bahwa jumlah anggota komite audit memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dari penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis bahwa:

H1: Jumlah anggota komite remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

### **Pengaruh Independensi Anggota Komite Remunerasi Terhadap Kinerja Perusahaan**

Teori agensi mengemukakan bahwa asimetri informasi terjadi karena perilaku oportunistik pihak manajemen. Independensi dewan diperlukan untuk memantau dan mengontrol perilaku oportunistik dari manajemen (Jensen & Meckling, 1976). *Independency* (Kemandirian) adalah suatu keadaan dimana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh/tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat (Daniri, 2005). Agrawal et al, (1996) dan Baysinger & Butler, (1985) menemukan adanya independensi dewan komisaris menyebabkan pengelolaan perusahaan lebih efektif dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Komite remunerasi merupakan bagian dari dewan komisaris, dalam keanggotaan komite remunerasi salah satu ketentuannya adalah bahwa 1 (satu) orang ketua merangkap anggota, merupakan komisaris independen dan anggota lainnya dapat berasal dari pihak yang berasal dari luar emiten atau perusahaan publik yang bersangkutan. Hal ini menunjukkan bahwa independensi seorang anggota komite remunerasi dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, dikarenakan tidak memiliki kepentingan apapun pada perusahaan selain menjalankan tugas dan fungsinya. Dari penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis bahwa:

H2: Independensi anggota komite remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

### **Pengaruh Penyelenggaraan Rapat Komite Remunerasi Terhadap Kinerja Perusahaan**

Teori agensi mengemukakan bahwa manajemen tidak dapat dipercaya untuk bertindak dengan sebaik-baiknya bagi kepentingan publik pada umumnya maupun shareholders pada khususnya (Jensen & Meckling, 1976). Untuk mengatasi permasalahan tersebut diperlukan organ perusahaan yang bertugas mengawasi dan mengontrol jalannya perusahaan oleh manajemen. Komite remunerasi sebagai salah satu organ perusahaan yang dimaksud diharapkan dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik. Efektivitas komite remunerasi dapat dilihat dari seberapa sering komite tersebut melakukan pertemuan untuk membahas tugas dan tanggung jawabnya, serta jika terdapat masalah dalam proses menjalankan tugas dan tanggung jawab tersebut. Schwartz-Ziv & Weisbach, (2013) mengatakan bahwa rapat dewan berhubungan positif dengan kinerja perusahaan. Rapat dewan yang sering memberikan kesempatan anggotanya untuk mendiskusikan kinerja perusahaan. Oleh karena itu rapat dewan komisaris yang rutin dapat meningkatkan kinerja perusahaan dengan mengurangi masalah-masalah keagenan. Dari penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis bahwa:

H3: Jumlah penyelenggaraan rapat berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

### **Pengaruh Kompetensi Anggota Komite Remunerasi Terhadap Kinerja Perusahaan (Memiliki Keahlian di Bidang Sumber Daya Manusia)**

Kompetensi komite remunerasi merupakan faktor yang menentukan keefektifan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Anggota komite remunerasi yang memiliki keahlian dalam bidang sumber daya manusia diharapkan mampu menilai direksi dan dewan komisaris agar tetap memenuhi prinsip dasar good corporate governance yaitu *transparency*, *accountability*, *responsibilitas*, *independency*, dan *fairness* sehingga dalam menentukan besaran remunerasi atau imbalan dapat berlaku profesional dan objektif. Dengan kompetensi yang dimiliki oleh anggota komite remunerasi ini diharapkan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, karena direksi dan dewan komisaris dibayar sesuai dengan profesionalitas, dampaknya loyalitas pada perusahaan meningkat seiring dengan hal itu maka kinerja perusahaan juga meningkat. Ketentuan ini juga diatur dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 34/POJK.04/2014 tentang komite nominasi dan remunerasi emiten atau perusahaan publik yang mana menyebutkan bahwa anggota komite remunerasi dapat berasal dari pihak yang menduduki jabatan manajerial di bawah Direksi yang membidangi sumber daya manusia (Otoritas Jasa Keuangan, 2014). Dari penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis bahwa:

H4: Kompetensi anggota komite remunerasi (memiliki keahlian di bidang sumber daya manusia) berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

### **Pengaruh Proporsi Jumlah Wanita Pada Komite Remunerasi Terhadap Kinerja Perusahaan**

Proporsi jumlah wanita dalam dewan merupakan salah satu ukuran diversitas dewan yang paling sering diteliti. Shafique et al, (2014); Isidro & Sobral, (2014); Terjesen et al, (2016); Scholtz & Kieviet, (2018) menunjukkan bahwa proporsi jumlah wanita memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dari penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis bahwa:

H5 : Proporsi jumlah wanita pada komite remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

### **Pengaruh Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Terhadap Kinerja**

Sebelum dikeluarkannya Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 34/POJK.04/2014 tentang komite nominasi & remunerasi emiten atau perusahaan publik, tidak ada kewajiban bagi emiten atau perusahaan publik memiliki komite remunerasi. Semua tugas terkait remunerasi dilakukan oleh dewan komisaris. Namun terdapat perusahaan yang meski tidak diwajibkan oleh regulator, tetap membentuk komite remunerasi. Setelah dikeluarkannya Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 34/POJK.04/2014 tentang komite nominasi dan remunerasi emiten atau perusahaan publik, emiten atau perusahaan publik wajib memiliki fungsi remunerasi, fungsi pelaksanaannya dapat dilakukan oleh dewan komisaris atau dapat dibentuk komite remunerasi dapat dibentuk secara terpisah. Dengan adanya komite remunerasi, diprediksi akan meningkatkan kinerja perusahaan dikarenakan hak dan kewajiban organ perusahaan seperti direksi dan dewan komisaris terpantau dan terpenuhi, sehingga benturan kepentingan antara pengelola dan pemilik perusahaan dapat diatasi. Dari penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis bahwa:

H6: Peraturan Otoritas Jasa Keuangan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

## **METODA PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah 318 perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2010 sampai dengan tahun 2017. Alasan pemilihan perusahaan perbankan sebagai objek penelitian adalah karena perusahaan perbankan merupakan salah satu dari perusahaan yang digolongkan sebagai industri jasa keuangan. Sedangkan dalam penelitian ini, salah satu variabel yang akan diteliti adalah Peraturan Otoritas Jasa Keuangan yang mana peraturan tersebut di peruntukkan bagi industri jasa keuangan.

Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu salah satu teknik sampling non random dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian (Adiati, 2017).

### **Model Pengujian**

Penelitian ini menggunakan data panel, sehingga model regresinya disebut dengan model regresi data panel. Persamaan matematis yang digunakan dalam penelitian ini dituliskan dengan rumus:

$$Y_{it} = \beta_0 + \mu_i + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + \beta_4 X_{4it} + \beta_5 X_{5it} + \beta_6 X_{6it} + \beta_7 X_{7it} + \beta_8 X_{8it} + \epsilon_{it}$$

Dimana:

Y = Kinerja perusahaan

X1 = Jumlah anggota komite remunerasi

X2 = Independensi anggota komite remunerasi

X3 = Jumlah penyelenggaraan rapat komite remunerasi

X4 = Kompetensi anggota komite remunerasi (memiliki keahlian di bidang sumber daya manusia)

X5 = Proporsi jumlah wanita pada komite remunerasi

X6 = Peraturan Otoritas Jasa Keuangan

- X7 = Ukuran perusahaan  
X8 = Umur perusahaan  
 $\beta_0$  = koefisien model regresi  
 $\varepsilon$  = residual  
i = Unit cross section  
t = Periode time series

Pada penelitian ini, akan digunakan analisis regresi data panel dengan model *Random Effects* dengan menggunakan program komputer *Eviews*. Dalam pengujian hipotesis, penelitian ini menggunakan Uji-t untuk menguji koefisien regresi secara individu.

### Variabel Dependen

Variabel terikat (dependen) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja perusahaan yang diprosikan oleh *Return On Asset (ROA)*, *Return On Equity (ROE)*, dan *Beban Operasi terhadap Pendapatan Operasi (BOPO)*, yang mana dalam penentuannya berdasarkan penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yaitu oleh Darmadi (2013); Ruparelia & Njuguna, (2016); dan Zakaria, (2018).

### Variabel Independen

Terdapat enam variabel tidak terikat (Independen) dalam penelitian ini, yang mana penentuan variabel tidak terikat tersebut mengacu pada Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 34/POJK.04/2014 tentang komite nominasi dan remunerasi emiten atau perusahaan publik dan mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shafique et al, (2014); Isidro & Sobral, (2014); dan (Scholtz & Kieviet, 2018). Keenam variabel tersebut yaitu:

1. Jumlah anggota komite remunerasi
2. Independensi anggota komite remunerasi.
3. Jumlah penyelenggaraan rapat komite remunerasi.
4. Kompetensi anggota komite remunerasi (yang memiliki keahlian di bidang sumber daya manusia).
5. Proporsi jumlah wanita pada komite remunerasi.
6. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan.

### Variabel Kontrol

Variabel kontrol adalah variabel yang dikendalikan atau yang dibuat konstan sehingga pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti (Sugiyono, 2011). Variabel kontrol digunakan untuk menghindari terjadinya bias dalam hasil penelitian. Variabel kontrol yang digunakan dalam penelitian ini adalah ukuran perusahaan dan umur perusahaan.

## HASIL DAN DISKUSI

### Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan data keuangan perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) yang dari tahun 2010 sampai 2017 yang menerbitkan laporan tahunan dan laporan keuangan yang telah diaudit yaitu sebanyak 224 perusahaan. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja perusahaan sebagai variabel dependen yang diprosikan dengan 3 variabel yaitu *Return On Asset (ROA)*, *Return On Equity (ROE)*, dan Biaya Operasional terhadap Pendapatan Operasional (BOPO). Penelitian ini memiliki 6 variabel independen yaitu jumlah anggota komite remunerasi, independensi anggota komite remunerasi, jumlah penyelenggaraan rapat komite remunerasi, kompetensi anggota komite remunerasi (yang memiliki keahlian di bidang sumber daya manusia), proporsi jumlah wanita pada komite remunerasi, dan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK). Penelitian ini juga menggunakan 2 variabel kontrol, yaitu ukuran perusahaan dan umur perusahaan.

Tabel 1 menyajikan statistik deskriptif yang berupa nilai rata-rata, deviasi standar, nilai minimal dan maksimal dari data yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 1.** Statistik Deskriptif

	Obs.	Mean	Std. Dev.	Min.	Max.
<b>Variabel Dependen</b>					
ROA	224	1.484	2.238	-11.15	5.15
ROE	224	9.634	20.815	-142.48	43.83
BOPO	224	87.504	21.511	54.00	235.20
<b>Variabel Independen</b>					
JMLH	224	4.411	1.728	0	10
INDEP	224	1.821	0.930	0	5
RAPAT	224	6.719	4.384	0	34
KOMP	224	1.018	0.188	0	3
WANITA	224	0.178	0.189	0	0.75
POJK	224	0.995	0.067	0	1
<b>Variabel Kontrol</b>					
SIZE	224	17.625	1.692	14	21
UMUR	224	3.678	0.602	2	5

Sumber : Data Diolah, 2019

Selain statistik-statistik ini, perlu juga dilakukan uji korelasi antara variabel dependen dengan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil uji korelasi disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Korelasi antara Variabel Dependen dengan Variabel Independen

	ROA	ROE	BOPO	JMLH	INDEP	RAPAT	KOMP	WANITA	POJK	SIZE	UMUR
ROA	1.000										
ROE	0.878	1.000									
BOPO	-0.950	-0.867	1.000								
JMLH	0.330	0.250	-0.326	1.000							
INDEP	0.291	0.246	-0.302	0.872	1.000						
RAPAT	0.029	0.075	-0.038	0.308	0.305	1.000					
KOMP	0.049	0.044	-0.050	0.239	0.120	0.066	1.000				
WANITA	0.021	0.026	-0.029	-0.284	-0.329	0.044	0.095	1.000			
POJK	0.024	0.018	-0.026	0.171	0.131	0.103	0.362	0.063	1.000		
SIZE	0.428	0.386	-0.444	0.657	0.598	0.246	0.035	-0.196	0.104	1.000	
UMUR	0.281	0.318	-0.278	0.123	0.089	0.066	0.051	-0.057	0.076	0.339	1.000

\* Angka yang bergaris miring adalah p-value.

### Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini digunakan uji *Jarque Bera* yang dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas

<b>Variabel Dependen</b>	<b>Jarque- Bera</b>	<b>Hasil</b>
ROA	696.34 <i>0.000</i>	Data tidak terdistribusi normal
ROE	1476.40 <i>0.000</i>	Data tidak terdistribusi normal
BOPO	1967.17 <i>0.000</i>	Data tidak terdistribusi normal

\* Angka yang bergaris miring adalah *p-value*.

Sumber: Data Diolah, 2019

Walaupun ketiga model ini memiliki residual yang tidak terdistribusi normal, masalah ini dapat diabaikan. Asumsi normalitas merupakan properti statistik OLS ketika sampel yang digunakan terbatas atau kecil. Literatur-literatur statistik memiliki *rule of thumb* bahwa jumlah minimal sampel adalah sebesar 30 sampel. Akan tetapi penelitian ini menggunakan sampel yang besar, yaitu 224 sampel, sehingga masalah normalitas bisa diabaikan. Hal ini didasarkan pada *central limit theorem*. Islam (2018) menyatakan konsistensi *central limit theorem* terhadap sampel besar, dimana distribusi suatu data yang tidak normal akan mendekati normal apabila jumlah sampel lebih dari cukup, yaitu lebih dari 30 sampel.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance 0,10 dan nilai VIF <10 (Ghozali, 2016). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinearitas

<b>Variabel Independen</b>	<b>VIF</b>
JMLH	5.276
INDEP	4.475
RAPAT	1.148
KOMP	1.294
WANITA	1.184
POJK	1.174
SIZE	2.083
UMUR	1.169

Sumber: Data Diolah 2019

Dari Tabel 4, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa tidak ada multikolinearitas yang terjadi antar variabel independen dalam model regresi.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode *Breusch-Pagan*. Pada metode ini, residual kuadrat diregresi dengan semua variabel independen dalam persamaan. Apabila nilai probabilitas dari *f-statistic* di bawah 0.05 maka model penelitian mengalami masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5.** Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Breusch-Pagan*)

<b>Variabel Dependen</b>	<b>F-Statistic</b>	<b>Prob. F-Stat</b>	<b>Hasil</b>
ROA	3.360	0.001	Heteroskedastisitas
ROE	4.656	0.000	Heteroskedastisitas
BOPO	2.250	0.025	Heteroskedastisitas

\* Angka yang bergaris miring adalah *p-value*.

Sumber: Data Diolah, 2019

### Hasil Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah gejala adanya korelasi atau hubungan antar variabel gangguan pada satu observasi dengan observasi yang lain (Widarjono, 2018). Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan uji *Durbin Watson*. Kriteria yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi berdasarkan nilai tabel *Durbin Watson* DL (batas bawah) dan DU (batas atas) dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 6.

**Tabel 6.** Tabel Statistik *Durbin Watson*

	Simpulan	DW Test		
		ROA	ROE	BOPO
<1,189	Ada autokorelasi positif	<b>1.102</b>		
1,189-1,895	Tanpa kesimpulan		<b>1.296</b>	<b>1.219</b>
1,895-2,105	Tidak ada autokorelasi			
2,015-2,811	Tanpa Kesimpulan			
>2,811	Ada autokorelasi negatif			

Sumber: Data Diolah 2019

### Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan metode regresi data panel. Penelitian ini menggunakan satu jenis pengujian, yaitu *Lagrange Multiplier Test for Random Effect (LM Test)*. Pengujian ini dilakukan untuk menentukan model mana yang lebih tepat antara *common effect* atau *random effect*. Apabila hasil *LM Test* menunjukkan hasil yang signifikan (*p-value* di bawah 5%), maka *random effect* lebih tepat digunakan dibandingkan dengan *common effect*. Hasil pengujian *LM Test* disajikan pada Tabel 7.

**Tabel 7.** Hasil *Lagrange Multiplier Test*

<u>Variabel Dependen</u>	<u>LM Test</u>	<u>Hasil</u>
ROA	30.694 <i>0.000</i>	<i>Random Effect</i>
ROE	28.814 <i>0.000</i>	<i>Random Effect</i>
BOPO	40.201 <i>0.000</i>	<i>Random Effect</i>

\* Angka yang bergaris miring adalah *p-value*.

Sumber: Data Diolah, 2019

### Hasil Regresi dan Hasil Uji T

Tabel 8 menunjukkan koefisien regresi dan nilai probabilitas *t-statistic* masing-masing variabel yang didapat dari hasil estimasi regresi data panel bentuk *random effect*. Hasil regresi ini telah disesuaikan dengan menggunakan metode *white* untuk mengantisipasi masalah heteroskedastisitas dan autokorelasi. Metode *white* yang dikembangkan oleh *Newey, Whitney, dan Kenneth* ini mengembangkan metode standard error yang konsisten bila ada unsur baik heteroskedastisitas maupun autokorelasi atau dikenal dengan *Heteroskedasticity ang Autocorrelation Consistent Covariance Matrix* (HAC). Oleh karena itu, masalah heteroskedastisitas dan autokorelasi tidak lagi menjadi masalah pada hasil regresi ini.



**Tabel 8.** Hasil Estimasi Regresi Data Panel

Variabel Independen	Variabel Dependen		
	ROA	ROE	BOPO
KONSTAN	-6.915* <i>0.093</i>	-70.661** <i>0.013</i>	171.168*** <i>0.000</i>
JMLH	0.069 <i>0.313</i>	-1.432** <i>0.042</i>	-0.625 <i>0.341</i>
INDEP	0.366*** <i>0.001</i>	4.833*** <i>0.000</i>	-4.281*** <i>0.000</i>
RAPAT	-0.086** <i>0.015</i>	-0.582** <i>0.044</i>	0.827** <i>0.031</i>
KOMP	0.055 <i>0.832</i>	3.392** <i>0.028</i>	-0.044 <i>0.985</i>
WANITA	1.287** <i>0.013</i>	10.482 <i>0.101</i>	-16.221*** <i>0.001</i>
POJK	-0.335 <i>0.495</i>	-5.151 <i>0.353</i>	5.366 <i>0.239</i>
SIZE	0.300** <i>0.038</i>	2.832*** <i>0.000</i>	-3.172* <i>0.051</i>
UMUR	0.748 <i>0.139</i>	8.593 <i>0.156</i>	-6.843** <i>0.039</i>
Obs.	224	224	224
R-squared	0.103	0.089	0.121
Adj. R-squared	0.069	0.055	0.088
F-statistic	3.084	2.618	3.708
Prob. F-statistic	0.002	0.009	0.000

\* Signifikan pada level 10%,

\*\* Signifikan pada level 5%,

\*\*\* Signifikan pada level 1%

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 8, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa jumlah anggota komite remunerasi (JMLH) berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan Tabel 8, jumlah anggota komite remunerasi (JMLH) tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA dan BOPO. Jumlah anggota komite remunerasi hanya berpengaruh terhadap ROE dengan koefisien regresi sebesar -1.432. Akan tetapi, arahnya berkebalikan dengan hipotesis pertama yang telah dirumuskan. Oleh karena itu, berdasarkan hasil regresi, **hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak**. Hasil ini berarti bahwa efektivitas komite remunerasi tidak dipengaruhi oleh sedikit banyaknya jumlah anggota komite remunerasi, hal ini dapat dilihat dari tidak ada pengaruh pada kinerja perusahaan yang diprosikan dengan menggunakan ROA, ROE, dan BOPO. Sehingga komite remunerasi sebagai organ perusahaan yang diharapkan dapat membantu dewan komisaris dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya menjadi lebih baik dan seiring dengan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja perusahaan menjadi tidak terbukti. Hal ini tidak sesuai dengan hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawati & Handayani (2017) menemukan bahwa jumlah anggota komite audit memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.
- Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa independensi anggota komite remunerasi (INDEP) berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan Tabel 8, independensi anggota komite remunerasi (INDEP) berpengaruh signifikan di tingkat signifikansi 1% terhadap semua variabel dependen dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.366 untuk ROA, 4.833 untuk ROE dan -4.281 untuk BOPO. Dengan demikian, **hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima**. Hasil ini berarti bahwa independensi seorang anggota komite remunerasi dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, dikarenakan tidak memiliki kepentingan apapun pada perusahaan selain menjalankan tugas dan fungsinya. Hal ini didukung oleh penelitian yang pernah

dilakukan Agrawal et al (1996) dan Baysinger & Butler (1985) menemukan adanya independensi dewan komisaris menyebabkan pengelolaan perusahaan lebih efektif dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

3. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa jumlah rapat anggota komite remunerasi (RAPAT) berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan Tabel 8, jumlah rapat anggota komite remunerasi (RAPAT) berpengaruh negatif signifikan di tingkat signifikansi 5% terhadap semua variabel dependen dengan nilai koefisien regresi sebesar -0.086 untuk ROA, -0.582 untuk ROE dan 0.827 untuk BOPO. Dengan demikian, **hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak**. Hal ini berarti seringnya rapat yang diadakan tidak dapat meningkatkan kinerja perusahaan, justru mengindikasikan adanya ketidak efisienan dan ketidak efektifan dikarenakan terlalu sering adanya pertemuan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Schwartz-Ziv & Weisbach (2013) mengatakan bahwa rapat dewan berhubungan positif dengan kinerja perusahaan.
4. Hipotesis keempat dalam penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi anggota komite remunerasi (yang memiliki keahlian di bidang sumber daya manusia) (KOMP) berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan Tabel 8, kompetensi anggota komite remunerasi (yang memiliki keahlian di bidang sumber daya manusia) (KOMP) tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA dan BOPO. remunerasi (yang memiliki keahlian di bidang sumber daya manusia) (KOMP) hanya berpengaruh terhadap ROE dengan koefisien regresi sebesar 3.392 dan tingkat signifikansi sebesar 5%. Dengan demikian, **hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima hanya pada ukuran kinerja ROE dan ditolak untuk ROA dan BOPO**. Meskipun hal ini didukung dengan ketentuan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 34/POJK.04/2014 tentang komite nominasi dan remunerasi emiten atau perusahaan publik yang mana menyebutkan bahwa anggota komite remunerasi dapat berasal dari pihak yang menduduki jabatan manajerial di bawah direksi yang membidangi sumber daya manusia akan tetapi kenyataannya kinerja perusahaan tidak hanya didukung oleh kompetensi anggota komite remunerasi bisa jadi didukung oleh hal lainnya.
5. Hipotesis kelima dalam penelitian ini menyatakan bahwa proporsi jumlah wanita pada komite remunerasi (WANITA) berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan Tabel 8, proporsi wanita pada komite remunerasi (WANITA) berpengaruh signifikan terhadap ROA dan BOPO di tingkat 1% dan 5% dengan nilai koefisien regresi sebesar 1.287 untuk ROA dan -16.221 untuk BOPO. Dengan demikian, hipotesis kelima dalam penelitian ini **diterima hanya pada ukuran kinerja ROA dan BOPO dan ditolak untuk ROE**. Hal ini didukung oleh penelitian Shafique et al., (2014); Isidro & Sobral, (2014); Terjesen et al., (2016); Schwartz-Ziv & Weisbach, (2013) menunjukkan bahwa proporsi jumlah wanita memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sementara untuk kinerja perusahaan yang diproksikan dengan ROE proporsi jumlah wanita tidak berpengaruh signifikan hal ini tidak sejalan dengan penelitian Shafique et al., (2014), Isidro & Sobral (2014), Terjesen et al., (2016) dan (Scholtz & Kieviet, 2018).
6. Hipotesis keenam dalam penelitian ini menyatakan bahwa Peraturan Otoritas Jasa Keuangan mengenai komite remunerasi (POJK) berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan Tabel 8, POJK tidak berpengaruh signifikan terhadap semua variabel dependen. Dengan demikian, **hipotesis keenam dalam penelitian ini ditolak**. Hal ini tidak sesuai dengan apa yang diprediksikan oleh peneliti dari adanya Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 34/POJK.04/2014 tentang komite nominasi dan remunerasi emiten atau perusahaan publik yaitu dengan adanya komite remunerasi, diprediksi akan meningkatkan kinerja perusahaan dikarenakan hak dan kewajiban organ perusahaan seperti direksi dan dewan komisaris terpantau dan terpenuhi, sehingga benturan kepentingan antara pengelola dan pemilik perusahaan dapat diatasi.

## SIMPULAN

Penelitian menunjukkan bahwa jumlah anggota komite remunerasi, jumlah rapat anggota komite remunerasi, peraturan Otoritas Jasa Keuangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan independensi anggota komite remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kompetensi anggota komite remunerasi (yang memiliki keahlian di bidang sumber

daya manusia) berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan yang diproksikan dengan *Return On Equity* (ROE) saja, untuk *Return On Asset* (ROA) dan Beban Operasi terhadap Pendapatan Operasi (BOPO) tidak berpengaruh positif. Sementara proporsi jumlah wanita pada komite remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan yang diproksikan dengan *Return On Asset* (ROA) dan Beban Operasi terhadap Pendapatan Operasi (BOPO), sedangkan *Return On Equity* (ROE) tidak berpengaruh positif.

### Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan data dari lembaga jasa keuangan dari sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia secara berturut-turut dari tahun 2010-2017, sehingga belum dapat membuktikan pengaruh variabel independen jumlah anggota komite remunerasi, independensi anggota komite remunerasi, jumlah penyelenggaraan rapat komite remunerasi, kompetensi anggota komite remunerasi (memiliki keahlian di bidang sumber daya manusia), proporsi jumlah wanita dalam komite remunerasi dan peraturan Otoritas Jasa Keuangan terhadap kinerja perusahaan di lembaga jasa keuangan lainnya secara menyeluruh yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2010-2017. Selain itu penelitian ini hanya menggunakan satu komponen dari organ perusahaan yaitu komite remunerasi yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan.

### Saran

Peneliti selanjutnya disarankan tidak hanya menjadikan lembaga jasa keuangan di sektor perbankan, melainkan menambah objek penelitian pada lembaga jasa keuangan lainnya seperti, pasar modal, perasuransian, dana pensiun, lembaga pembiayaan dan lembaga jasa keuangan lainnya sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan. Selain itu peneliti selanjutnya dapat menambah komponen organ perusahaan lain atau variabel lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini yang memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan seperti komite audit dan komite manajemen risiko.

### Daftar Pustaka

- Adiati, Y. (2017). Pengaruh Karakteristik Komite Audit Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013 - 2015. *Diponegoro Journal of Accounting*, 6(4), 1–15.
- Agrawal, A., Knoeber, C. R., & Zhou, X. (1996). Firm Performance and Mechanisms to Control Agency Problems between Managers and Shareholders. *The Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 31(3), 377–397.
- Baysinger, B. D., & Butler, H. N. (1985). Corporate Governance and the Board of Directors : Performance Effects of Changes in Board Composition. *Journal of Law, Economics, & Organization*, 1(1), 101–124. <https://doi.org/10.2307/764908>
- Daniri, M. A. (2005). *Good Corporate Governance Konsep dan Penerapannya dalam Konteks Indonesia*. (Tim Editor PT. Ray Indonesia, Ed.), *Ray Indonesia* (1st ed.). Jakarta Pusat: Deddy Jacobus.
- Darmadi, S. (2013). Do women in top management affect firm performance? Evidence from Indonesia. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 13(3), 288–304.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haron, H., & Akhtaruddin, M. (2013). Determinants of directors' remuneration in Malaysian public listed companies. *Indian Journal of Corporate Governance*, 6(2), 17–41.
- Isidro, H., & Sobral, M. (2014). The Effects of Women on Corporate Boards on Firm Value, Financial Performance, and Ethical and Social Compliance. *Journal of Business Ethics*, 132(1), 1–19.
- Islam, M. R. (2018). Sample size and its role in Central Limit Theorem (CLT). *International Journal of*

*Physics and Mathematics*, (September).

- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the Firm : Managerial Behavior , Agency Costs , and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360.
- Miyianda, B., Oirere, C. O., & Miyogo, J. (2013). 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.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2014). *Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 34/PJOK.04/2014 Tentang Komite Nominasi dan Remunerasi Emiten atau Perusahaan Publik*. Ojk.Go.Id. Jakarta. Retrieved from [http://www.ojk.go.id/id/kanal/iknb/regulasi/lembaga-keuangan-mikro/peraturan-ojk/Documents/SAL-POJK PERIZINAN FINAL F.pdf](http://www.ojk.go.id/id/kanal/iknb/regulasi/lembaga-keuangan-mikro/peraturan-ojk/Documents/SAL-POJK_PERIZINAN_FINAL_F.pdf)
- Probohudono, A. N., Perwitasari, D., & Putra, R. P. (2016). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Remunerasi Direksi: Studi Komparasi Perusahaan di Australia, Singapura, Indonesia, Dan Malaysia. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 13(1), 52–69.
- Rahmawati, N. B., & Handayani, R. S. (2017). Analisis Pengaruh Karakteristik Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2010-2014 ). *Diponegoro Journal of Accounting*, 6(3), 1–12.
- Ruparelia, R., & Njuguna, A. (2016). Relationship between Board Remuneration and Financial Performance in the Kenyan Financial Services Industry. *International Journal of Financial Research*, 7(2), 247–255.
- Scholtz, H., & Kieviat, S. (2018). The Influence Of Board Diversity On Company Performance Of South African Companies. *Journal of African Business*, 19(1), 105–123.
- Schwartz-Ziv, M., & Weisbach, M. S. (2013). What do boards really do? Evidence from minutes of board meetings. *Journal of Financial Economics*, 108(2), 349–366.
- Shafique, Y., Idress, S., & Yousaf, H. (2014). Impact of Boards Gender Diversity on Firms Profitability: Evidence from Banking Sector of Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 6(7), 296–307.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Re&D*. Bandung: AFABETA.
- Terjesen, S., Couto, E. B., & Fransisco, P. M. (2016). Does the presence of independent and female directors impact firm performance? A multi-country study of board diversity. *Journal of Management & Governance*, 20(3), 447–483.
- Widarjono, A. (2018). *EKONOMETRIKA Pengantar dan Aplikasinya Disertai Panduan EViews* (5th ed.). Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Zakaria, A. (2018). The Influence of the Audit Committee and the Remuneration Committee on Company Performance. *International Conference on Islamic Finance, Economics and Business (ICIFEB)*, 18–32.