



**PENGARUH NILAI PERUSAHAAN DAN KINERJA KEUANGAN
TERHADAP KOMPENSASI EKSEKUTIF (STUDI KASUS PADA SEKTOR
KEUANGAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN
2018-2020)**

Dwi Urip Wardoyo¹, Isrina Octy Indah Pertiwi², Ruby Rasgiar Maulid³

Program Studi SI Akuntansi Universitas Telkom^{1,2,3}

*dwiurip@telkomuniversity.ac.id¹, isrinaocty@student.telkomuniversity.ac.id²,
rubyrasgiar@student.telkomuniversity.ac.id³*

Info Artikel :

Diterima : 12 November 2021

Disetujui : 16 November 2021

Dipublikasikan : 29 Desember 2021

ABSTRAK

Kata Kunci:
**Kinerja
Keuangan,
Nilai
Perusahaan,
Kompensasi
Eksekutif**

Kompensasi eksekutif merupakan pemberian kepada seorang eksekutif sebagai balas jasa atau imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh nilai perusahaan dan kinerja keuangan terhadap kompensasi eksekutif. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kinerja keuangan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif dan hipotesis yang kedua adalah nilai perusahaan berpengaruh pada kompensasi eksekutif. Sampel penelitian ini adalah sektor keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2020 dengan menggunakan purposive sampling. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Data pada penelitian ini diuji dengan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah kinerja keuangan tidak berpengaruh pada kompensasi eksekutif dan nilai perusahaan berpengaruh pada kompensasi eksekutif.

ABSTRACT

Keywords:
**Financial
Performance,
Firm Value,
Executive
Compensation**

Executive compensation is a gift to an executive in return for services or rewards for work that has been carried out. This study aims to determine the effect of firm value and financial performance on executive compensation. The first hypothesis in this study is that financial performance has an effect on executive compensation and the second hypothesis is that firm value has an effect on executive compensation. The sample of this study is the financial sector listed on the Indonesia Stock Exchange in 2018-2020 using purposive sampling. This study uses descriptive quantitative research methods. The data in this study were tested using the multiple linear regression method. The results of this study are financial performance has no effect on executive compensation and firm value has no effect on executive compensation.

PENDAHULUAN

Kompensasi merupakan honorarium perusahaan kepada direksi, komisaris, manajemen, dan semua sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan tersebut (Kadarisman, 2012). Pendirian suatu perusahaan bertujuan untuk meraih keuntungan, menyediakan lapangan pekerjaan, mempertahankan perkembangan usaha, dan meningkatkan nilai perusahaan. Hal ini dilakukan seiring dengan kepentingan manajemen

dalam perolehan insentif atau kompensasi. Kinerja manajemen merupakan sebuah pencapaian prestasi perusahaan. Pencapaian manajemen perusahaan dapat diperlihatkan melalui kinerja keuangan perusahaan tersebut.

Sektor keuangan merupakan industri jasa yang terdiri dari sub sektor perbankan, sub sektor lembaga pembiayaan, sub sektor asuransi dan lembaga pendanaan lainnya. Sektor keuangan memiliki peranan penting dalam perekonomian Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang RI No. 10 Tahun 1998 Bank merupakan tempat untuk menghimpun dana suatu pihak. Bank juga memiliki kewajiban untuk meningkatkan kinerja manajemennya supaya tetap memiliki kepercayaan dari nasabah maupun investor. Saat ini kinerja perbankan terus meningkat sejalan dengan *trend* dan kebutuhan masyarakat yang cenderung untuk memakai jasa perbankan, hal ini menjadikan manajemen juga mengharapkan adanya suatu penghargaan atau insentif atas usaha yang dilakukan manajemen tersebut.

Menurut Richard (2021) menyebutkan bahwa adanya pandemi covid yang muncul pada 2020 berdampak pada penurunan profitabilitas perusahaan sehingga membuat kompensasi eksekutif perusahaan juga mengalami penurunan. Berdasarkan bisnis.com pemberian kompensasi eksekutif pada hampir semua bank mengalami penurunan. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. memberikan kompensasi pada dewan komisaris dan direksi 2020 sebesar Rp43,74 miliar, dan Rp120,26 miliar dan kompensasi pada dewan komisaris dan direksi 2019 tercatat Rp41,31 miliar, dan Rp130,56 miliar. PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. memberikan kompensasi untuk dewan komisaris dan direksi 2020 sebesar Rp78,48 miliar, dan Rp204,77 miliar. Kompensasi untuk dewan komisaris dan direksi 2019 sebesar Rp93,99 miliar, dan Rp230,44 miliar.

Berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 55 Tahun 2016 Bank Indonesia telah mengatur pemberian remunerasi pada bank-bank di Indonesia dengan komite remunerasi dan nominasi. Gaji ditetapkan dalam RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) yang menjadi kongres tertinggi pemegang saham. Salah satu contoh besaran kompensasi eksekutif adalah berdasarkan laporan keuangan BRI tahun 2020 kompensasi komisaris yang berupa gaji, THR dan tunjangan lainnya mencapai Rp 127,2 miliar.

Kompensasi menjadi bagian penting untuk diperhatikan oleh manajemen karena kompensasi adalah sumber pendapatan atas kontribusi dalam bekerja. Menurut (Umi 2013) sistem kompensasi harus dirancang untuk menghargai entitas yang sudah memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Investor mengamati besaran gaji yang diberikan perusahaan kepada eksekutif perusahaan. Maka dari itu, besarnya jumlah kompensasi menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan.

Kinerja perusahaan merupakan salah satu indikator dalam penentuan besaran kompensasi eksekutif. Untuk mengetahui tingkat kinerja perusahaan dapat menggunakan rasio ROE (Maulida, 2021). Menurut Fadli, Zahri (2020) dan Haryanto, Satria (2018) menyebutkan kinerja keuangan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif.

Nilai perusahaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi eksekutif. Menurut Noerirawan & Muid (2012), nilai perusahaan adalah suatu kondisi yang mencerminkan gambaran kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan tersebut sejak perusahaan tersebut didirikan. Menurut Fadli (2020) nilai perusahaan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif sedangkan hasil penelitian tersebut berlawanan dengan penelitian Yuliana (2018) yang menyebutkan nilai perusahaan tidak berpengaruh pada kompensasi eksekutif .

Berdasarkan latar belakang dan penelitian sebelumnya terdapat inkonsistensi terhadap hasil penelitian. Oleh karena itu peneliti akan melakukan penelitian yang

berjudul “Pengaruh Nilai Perusahaan dan Kinerja Keuangan terhadap Kompensasi Eksekutif (Studi Kasus Pada Sektor Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2020).

KAJIAN TEORI

Review Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sheikh et al., (2018) populasi yang digunakan yaitu perusahaan non-keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Karachi (KSE) selama periode 2005 hingga 2012 dengan menggunakan pendekatan estimasi Generalized Method of Moments (GMM) dalam pengambilan sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah laporan keuangan tahunan perusahaan dari Bursa Efek Karachi (KSE) dan dari website perusahaan non-keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Karachi (KSE) selama periode 2005 hingga 2012. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kinerja keuangan memiliki pengaruh negatif terhadap kompensasi eksekutif. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu variabel dependen kompensasi eksekutif dan variabel independen kinerja keuangan. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu adanya variabel independen *corporate governance*.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Amarou & Bensaid (2017) populasi yang digunakan yaitu 90 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Prancis dari SBF 120 untuk tahun 2004. Pengambilan sampel dilakukan secara acak dan sederhana. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah laporan keuangan tahunan perusahaan dari Bursa Efek Prancis. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kinerja keuangan memiliki pengaruh terhadap kompensasi eksekutif. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu variabel dependen kompensasi eksekutif dan variabel independen kinerja keuangan. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu adanya variabel independen *pay-performance*.

Landasan Teori

Kompensasi Eksekutif. Kompensasi eksekutif adalah imbalan jasa yang diberikan oleh pemilik perusahaan berupa finansial dan non finansial kepada eksekutif perusahaan atas kinerja yang dihasilkan (Widjayanti, 2017). Menurut Komari dan Faizal (2007) kompensasi eksekutif adalah suatu alat yang masih dianggap efektif untuk meningkatkan kinerja eksekutif pada perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi eksekutif adalah imbalan jasa yang diberikan oleh pemilik perusahaan atas kinerja yang telah dihasilkan yang menjadi alat efektif untuk meningkatkan kinerja eksekutif.

Menurut Rivai (2009) pemberian kompensasi dalam pengelolaan manajemen perusahaan pada dasarnya dapat dikelompokkan atas kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang berupa uang secara langsung atau tidak langsung seperti gaji pokok, intensif, dan bonus. Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang berupa bukan uang seperti jenjang karir asuransi dan cuti.

Kompensasi yang biasanya diberikan kepada jajaran eksekutif umumnya adalah gaji, jaminan bonus, intensif jangka pendek dan intensif jangka panjang. Kompensasi eksekutif ini dapat berupa gaji, uang tunai, bonus dan saham. Menurut Dessler (2015) kompensasi eksekutif mencerminkan kontribusi eksekutif secara langsung dengan menekankan kinerja dibandingkan rencana bayaran karyawan lainnya. Kompensasi

eksekutif yang digunakan adalah total kompensasi dalam dalam satu periode dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Kompensasi Eksekutif} = Ln \text{ Jumlah penghasilan Direksi dalam satu periode}$$

Nilai Perusahaan. Menurut Hery (2017) nilai perusahaan adalah kondisi tertentu yang telah dicapai oleh suatu perusahaan sebagai gambaran dari kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan setelah melalui suatu proses kegiatan selama beberapa tahun. Menurut Agus Sartono (2019) nilai perusahaan adalah nilai jual sebuah perusahaan sebagai suatu bisnis yang sedang beroperasi. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa nilai perusahaan adalah nilai jual perusahaan atas pencapaian kinerja perusahaan dalam suatu periode tertentu. Menurut Sudana (2011) indikator dari nilai perusahaan adalah *price earning ratio (PER)*, *dividen payout ratio (DER)*, dan *market to book value ratio (MBV)*. Berdasarkan indikator diatas penelitian ini akan mengukur nilai perusahaan dengan rumus:

$$MBV \text{ Ratio} = \frac{\text{Harga Pasar Saham}}{\text{Nilai Buku Saham}}$$

H₁: Nilai Perusahaan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif

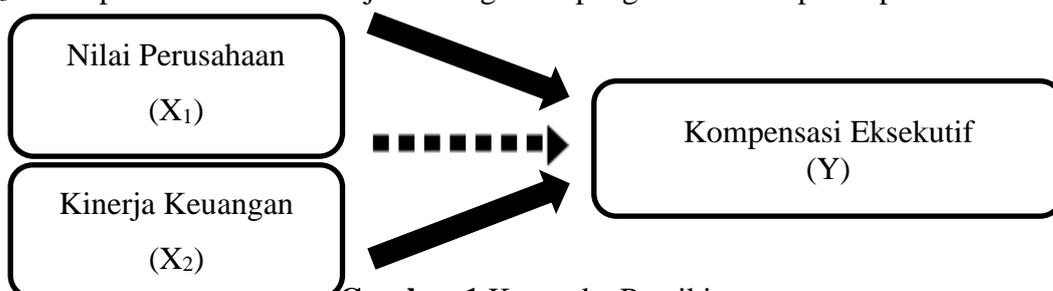
Kinerja Keuangan. Menurut Fahmi (2018) kinerja keuangan suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar. Menurut Hery (2015) kinerja keuangan merupakan suatu usaha formal untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas perusahaan dalam menghasilkan laba dan posisi kas tertentu. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan adalah analisis keuangan yang dilakukan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas perusahaan dalam periode tertentu. Menurut Kasmir (2018) indikator dari kinerja keuangan yaitu *profit margin on sales*, *return on investment (ROI)*, *return on equity (ROE)*, dan *earning per share of common stock*. Berdasarkan indikator diatas penelitian ini akan mengukur nilai perusahaan dengan rumus:

$$ROE = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Ekuitas}}$$

H₂: Kinerja Keuangan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif.

Kompensasi eksekutif masih banyak diperbincangkan karena adanya kasus kompensasi yang diterima oleh jajaran eksekutif tidak sesuai dengan kinerja keuangan yang ada. Kompensasi eksekutif seharusnya dapat dijadikan sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan, tetapi pada kenyataan masih ada beberapa kejadian yang tidak sesuai dengan harapan. Nilai perusahaan pasti akan disorot oleh stakeholders karena dalam hal ini stakeholders akan melihat ini sebagai interpretasi dari perusahaan.

H₃: Nilai perusahaan dan Kinerja Keuangan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hasil perhitungan analisis statistik deskriptif pada variabel kinerja keuangan (ROE) dari total sampel sebesar 243 menunjukkan variabel ROE mempunyai nilai minimum sebesar -78,1 dari PT Verena Multi Finance Tbk yang artinya bahwa setiap Rp 1 modal yang diinvestasikan menghasilkan rugi sebesar Rp 0,78,1. Hal ini menjelaskan bahwa perusahaan sangat kurang baik dalam menghasilkan laba. Sedangkan nilai maksimum sebesar 32,81 dari PT Sinarmas Multiartha Tbk yang artinya bahwa setiap RP 1 modal investasi akan menghasilkan laba sebesar Rp 0,32 atau perusahaan mampu mengelola dana perusahaan untuk menghasilkan laba dengan baik. Mean ROE pada total sampel memiliki nilai sebesar 3,3939095 dengan nilai standar deviasi sebesar 13.0283. Nilai standar deviasi pada variabel ROE lebih besar dari mean menyatakan bahwa data ROE pada penelitian ini berkelompok atau tidak bervariasi (Homogen).

Berdasarkan hasil perhitungan analisis statistik deskriptif pada variabel nilai perusahaan (MBV) dari total sampel sebesar 243 menunjukkan variabel ROE mempunyai nilai minimum sebesar -212,419 dari PT Intan Baruprana Finance Tbk pada tahun 2020 yang artinya potensi tingkat pertumbuhan laba perusahaan rendah. Hal ini menjelaskan bahwa perusahaan sangat kurang baik dalam menghasilkan laba. Sedangkan nilai maksimum sebesar 5865,463 dari PT Sinarmas Multiartha Tbk yang artinya bahwa potensi tingkat pertumbuhan laba perusahaan tinggi. Mean MBV pada total sampel memiliki nilai sebesar 174.8653339 dengan nilai standar deviasi sebesar 750.20720672. Nilai standar deviasi pada variabel MBV lebih besar dari mean menyatakan bahwa data MBV pada penelitian ini berkelompok atau tidak bervariasi (Homogen).

Berdasarkan hasil perhitungan analisis statistik deskriptif pada variabel kompensasi eksekutif dari total sampel sebesar 243 menunjukkan variabel kompensasi eksekutif mempunyai nilai minimum sebesar 10.29728 dari PT Asuransi Multi Artha Guna Tbk pada tahun 2019 yang artinya bahwa beban pembayaran kompensasi perusahaan rendah. Sedangkan nilai maksimum sebesar 24.38860 dari PT Bank Artha Graha Internasional Tbk yang artinya bahwa beban pembayaran kompensasi perusahaan tinggi. Mean kompensasi eksekutif pada total sampel memiliki nilai sebesar 18.5290924 dengan nilai standar deviasi sebesar 2.68880540. Nilai standar deviasi pada variabel MBV lebih rendah dari mean menyatakan bahwa data MBV pada penelitian ini berkelompok atau tidak bervariasi (Homogen).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		243
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38996100
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.100
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-smirnov sebesar 0,132 dan nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 maka data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	ROE	.998	1.002
	MBV	.998	1.002

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji multikolonieritas seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 atau (*tolerance* > 0,1). Dan memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 (VIF < 10), maka variabel independent pada regresi tersebut tidak mempunyai masalah multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Sig.
1	(Constant)	.000
	ROE	.094
	MBV	.000

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4 bahwa nilai sig. untuk variabel kinerja perusahaan sebesar $0.094 < 0,05$ maka pada variabel kinerja perusahaan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan pada variabel nilai perusahaan nilai sig. sebesar $0.000 < 0,005$ maka pada variabel nilai perusahaan terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Berganda

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	18.183	.163
	ROE	.020	.012
	MBV	.002	.000

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 5 persamaan regresi linier berganda dinyatakan dalam formula sebagai berikut:

$$Y = 18,183 + 0,02 X_1 + 0,002 X_2 + e$$

Uji Hipotesis

1. Uji F

Tabel 6 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	367.298	2	183.649	31.886	.000 ^b
	Residual	1382.283	240	5.760		
	Total	1749.581	242			

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa hasil uji f bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima, hal ini menunjukkan bahwa model regresi fit dengan data penelitian.

2. Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.458 ^a	.210	.203

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai adjusted R square sebesar 0.203 yang berarti variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent sebesar 20,3%. Nilai 20,3% mampu dijelaskan oleh variabel kinerja keuangan dan nilai perusahaan sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain selain variabel independen.

Tabel 8 Hasil Uji t

Model		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)		111.713	.000
	ROE	.096	1.679	.094
	MBV	.444	7.730	.000

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel independen kinerja keuangan sebesar 0,094 $> 0,05$ yang artinya hipotesis untuk kinerja keuangan ditolak, yaitu kinerja keuangan tidak berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif. Sedangkan untuk variabel independen nilai perusahaan sebesar 0,000 $< 0,05$ yang artinya hipotesis untuk nilai perusahaan diterima yaitu nilai perusahaan berpengaruh pada kompensasi eksekutif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama kinerja keuangan perusahaan tidak berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif. Hipotesis pertama pada penelitian ini ditolak, artinya nilai kinerja keuangan perusahaan yang tinggi tidak sebanding dengan kompensasi eksekutif yang diberikan berdasarkan data ROE pada perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2020.
2. Hasil pengujian hipotesis nilai perusahaan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif. Hipotesis kedua diterima, artinya semakin tinggi nilai perusahaan maka akan semakin tinggi kompensasi yang diberikan berdasarkan data MBV pada perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2019.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, S. (2015). *Manajemen Keuangan: Teori dan Aplikasi*. BPFE.
- Amarou, Y., & Bensaid, M. (2017). The Impact of Firm Performance on Executive Compensation in France. *Mediterranean Journal of Social Sciences* 8.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Fadilah, N. (2020). *Pengaruh Kinerja Keuangan Perusahaan, Struktur Kepemilikan dan Nilai Perusahaan terhadap Kompensasi Eksekutif pada Perusahaan Perbankan yang terdaftar di BEI Periode 2016-2018*.
- Fahmi, I. (2018). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Alfabeta.
- Hery. (2015). *Analisis Laporan Keuangan* (1st ed.). Center For Academic Publishing Services.
- Hery. (2017). *Kajian Riset Akuntansi Mengulas Berbagai Hasil Penelitian Terkini dalam Bidang Akuntansi dan Keuangan*. PT Grasindo.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Analisis Laporan Keuangan* (Edisi Pert). Raja Grafindo Persada.
- Keuangan, O. J. (2016). Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 55 /POJK.03/2016 Tentang Penerapan Tata Kelola Bagi Bank Umum. *Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 55 /POJK.03/2016 Tentang Penerapan Tata Kelola Bagi Bank Umum*, 1–31.
- Komari dan Nurul, F. (2007). Analisis Hubungan Struktur Corporate Governance dan Kompensasi Eksekutif. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 213–224.
- Richard, M. (2021). Ini Perbandingan Remunerasi Direksi dan Komisaris 4 Bank BUMN. Siapa Paling Banyak? *Bisnis.Com*.
- Rivai, V. E. J. dan S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Sheikh, M. F., Shah, S. Z. A., & Akbar, S. (2018). Firm Performance, Corporate Governance and Executive Compensation in Pakistan. *Applied Economics*.
- Sudana, I. M. (2011). *Manajemen Keuangan Perusahaan Teori dan Praktik*. Erlangga.
- Undang-Undang RI No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan. *Lembaran Negara Republik Indonesia*, 182.
- Widjyanti, R. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Prilaku Organisasional*.
- Yuliana, M. (2021). *Pengaruh Kinerja Keuangan Perusahaan, Nilai Perusahaan, dan Risiko Litigasi terhadap Kompensasi Eksekutif pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2015-2019*.
- Zahri Fadli, N. F. dan A. K. (2020). Pengaruh Kinerja Keuangan, Struktur Kepemilikan, dan Nilai Perusahaan terhadap Kompensasi Eksekutif. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.30596/jrab.v20i1.5056>