

**PENGARUH KOMPENSASI EKSEKUTIF,
DISPARITAS GAJI KARYAWAN DAN
STRUKTUR KEPEMILIKAN TERHADAP
KINERJA OPERASIONAL, RISIKO KREDIT
DAN RISIKO PASAR PERBANKAN
INDONESIA**

**(Studi Empiris pada Perbankan Domestik dan Asing di Indonesia
Periode 2009-2011)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh :

SANTI PUSPITA SARI

NIM. C2C009009

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2014

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Santi Puspita Sari

Nomor Induk Mahasiswa : C2C009009

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Akuntansi

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI
EKSEKUTIF, DISPARITAS GAJI
KARYAWAN DAN STRUKTUR
KEPEMILIKAN TERHADAP
KINERJA OPERASIONAL, RISIKO
KREDIT DAN RISIKO PASAR
PERBANKAN INDONESIA(Studi
Empiris pada Perbankan Domestik dan
Asing di Indonesia Periode 2009-2011)**

Dosen Pembimbing : **Puji Harto, S.E.,M.Si.,Ph.D.,Akt**

Semarang, 07 Februari 2014

Dosen Pembimbing,



Puji Harto, S.E.,M.Si.,Ph.D.,Akt
NIP. 19750527 200012 1001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Santi Puspita Sari
Nomor Induk Mahasiswa : C2C009009
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Akuntansi
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI
EKSEKUTIF, DISPARITAS GAJI
KARYAWAN DAN STRUKTUR
KEPEMILIKAN TERHADAP
KINERJA OPERASIONAL, RISIKO
KREDIT DAN RISIKO PASAR
PERBANKAN INDONESIA(Studi
Empiris pada Perbankan Domestik dan
Asing di Indonesia Periode 2009-2011)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 17 februari 2014

Tim Penguji:

1. Puji Harto, S.E., M.Si., Ph.D., Akt

(.....)

2. Daljono, S.E., M.Si., Akt

(.....)

3. Wahyu Meiranto, S.E., M.Si., Akt

(.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Santi Puspita Sari, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **“PENGARUH KOMPENSASI EKSEKUTIF, DISPARITAS GAJI KARYAWAN DAN STRUKTUR KEPEMILIKAN TERHADAP KINERJA OPERASIONAL, RISIKO KREDIT DAN RISIKO PASAR PERBANKAN INDONESIA(Studi Empiris pada Perbankan Domestik dan Asing di Indonesia Periode 2009-2011)”** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagi tulisan saya sendiri. Dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja atau tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, bararti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 07 Februari 2014

Yang membuat pernyataan,

Santi Puspita Sari
NIM. C2C009009

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of executive compensation, salary disparities and ownership structure on the operational performance and credit risk and market risk of banking in Indonesia. Studies on domestic banks and foreign banks in Indonesia period 2009-2011.

The data which are used in this study were obtained from the Indonesian Banking Directory in the year of 2009-2011. Samples were selected by purposive sampling method and finally obtained 32 banking companies per year that fulfill the criterias. The data were analyzed using multiple linear regression analysis model with autoregressive-based.

The results showed that compensation of the executive give the significant positive effects on the bank performance, while no effect on the risk. Employee salary disparity does not affect the performance and the bank risk. Different ownership structure has an influence on the performance and bank risk.

Keywords: executive compensation, ownership structure, bank performance, and bank risk.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi eksekutif, disparitas gaji karyawan dan struktur kepemilikan terhadap kinerja operasional, risiko kredit dan risiko pasar perbankan di Indonesia. Studi pada bank domestik dan bank asing di Indonesia periode 2009-2011.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari Direktori Perbankan Indonesia tahun 2009-2011. Sampel penelitian dipilih dengan metode *purposive sampling* dan diperoleh 32 perusahaan perbankan per tahun yang memenuhi kriteria. Data dianalisis dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda berbasis *autoregressive*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi eksekutif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perbankan sedangkan terhadap risiko tidak berpengaruh. Disparitas gaji karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja dan risiko perbankan. Struktur kepemilikan yang berbeda memiliki pengaruh terhadap kinerja dan risiko perbankan.

Kata Kunci : kompensasi eksekutif, struktur kepemilikan, kinerja perbankan, dan risiko perbankan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji syukur penulis panjatkan ke Hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah dan inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI EKSEKUTIF, DISPARITAS GAJI KARYAWAN DAN STRUKTUR KEPEMILIKAN TERHADAP KINERJA OPERASIONAL, RISIKO KREDIT DAN RISIKO PASAR PERBANKAN INDONESIA(Studi Empiris pada Perbankan Domestik dan Asing di Indonesia Periode 2009-2011)”**dengan lancar. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan studi pada Program Sarjana (S1) Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dorongan, motivasi, bimbingan, petunjuk, dan saran dari semua pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan penulis kehidupan dengan semua limpahan rizki dan rahmat-Nya sehingga dapat menyelesaikan pendidikan sebagai bentuk ibadah kepada-Nya.
2. Bapak Prof. Drs. H. Mohamad Nasir., Msi., Akt., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan dedikasi dan pengabdian kepada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Bapak Prof. Dr. Mohammad Syafrudin, Msi.,Akt selaku ketua jurusan akuntansi.
4. Bapak Puji Harto, S.E.,M.Si.,Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan bimbingan, arahan, saran serta masukan-masukan dan ilmu kepada penulis selama pengerjaan skripsi ini.

5. Bapak Prof. Dr. Purbayu Budi Santoso, Msi,. Selaku dosen wali yang telah banyak memberi nasehat dan masukan-masukan selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan ilmu, pengalaman dan suri tauladan yang bermanfaat.
7. Seluruh karyawan dan staff Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis selama bergabung bersama civitas akademika Universitas Diponegoro.
8. Teristimewa kedua orang tua tercinta, Ayahanda Abdullah Sa'ari (Alm) dan Ibunda Kusniti MZ, yang senantiasa memberikan dorongan moril, semangat, motivasi dan doa yang tidak pernah putus.
9. Kakakku tersayang, Edi Gunawan, Dewi Sartika, S.E, Nurhidayati Jaya, terima kasih terima kasih telah memberikan dukungan moril, materil dan semangat untuk terus berkarya kepada penulis.
10. Ponakan-ponakanku, Andry, Yessi, Angga, Sintia dan Putri, yang telah bersedia membantu dan menemani ibunda penulis selama penulis menempuh studi di pulau seberang.
11. Gamma Aufar Idkham, atas kasih sayang, kesabaran, bimbingan, motivasi dan pengertiannya selama mendampingi hari-hari penulis.
12. Segenap saudara penulis, atas dukungan dan doanya.
13. Sahabat satu perjuangan, Faizal, Alek, Yuko terimakasih atas bantuan, dukungan, kebersamaan dan persahabatannya. *Keep Spririt...*
14. Sahabat penulis, Chintya, Dien, dan Nurrahman, terima kasih atas persahabatan manis yang selama ini terjalin.
15. Teman-teman kos Siropat, Elisa, Ayu, Laily, Ria, Citra, Lia, Erlin, Hafiz, terimakasih atas kebersamaan dan persahabatannya.
16. Teman-teman Akuntansi Reguler I angkatan 2009, terima kasih untuk kebersamaan kita selama masa kuliah.
17. Teman-teman KKN desa Sinanggul, Arif, Vicky, Yoga, Irfan, Wira, Rizka, Distya, Desi tri, Desi les, Ella, Rika, Mita terimakasih atas kerjasama selama menjalankan proker KKN.

18. Semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata dengan segala hormat dan kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang berguna sangat diharapkan sebagai penyempurnaan karya ini maupun sebagai bahan perbaikan bagi peneliti-peneliti selanjutnya. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan para pembaca pada umumnya.

Semarang, 07 februari 2014

Penulis

Santi Puspita Sari

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

Jika kita memulainya dengan kepastian, kita akan berakhir dengan keraguan, tetapi jika kita memulainya dengan keraguan, dan bersabar menghadapinya, kita akan berakhir dalam kepastian.

(Francis Bacon)

Jauh lebih baik berjuang untuk mencapai prestasi, mendapatkan kemenangan yang besar, walaupun mengalami kegagalan, daripada berdiam diri, tidak mempunyai semangat, tidak mengalami keberhasilan maupun kegagalan, karena mereka yang memilih hidup yang aman-aman saja, tidak menjadi juara dan tidak menjadi yang kalah.

(Theodore Roosevelt)

Kupersembahkan karya kecilku ini untuk:

✚ *Ayahanda Abdullah Sa'ari (Alm), Semoga engkau ikut berbahagia menyaksikan keberhasilan putrimu walau dari alam yang berbeda.*

✚ *Ibundaku tercinta Kusniti MZ.*

✚ *Kakak-kakakku tersayang Edi Gunawan dan Dewi Sartika.*

✚ *Yang terkasih Gamma AUFAR IDKHAM.*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTARK	vi
KATA PENGANTAR	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian	11
1.1 Sistematika Penulisan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori.....	14
2.1.1 Teori Keagenan(<i>Agency Theory</i>)	14
2.1.2 Kompensasi Eksekutif	15
2.1.3 Disparitas Gaji Karyawan	19
2.5.1 Struktur Kepemilikan.....	20

2.2.2.1	Kepemilikan Pemerintah (BUMN)	21
2.2.2.2	Kepemilikan Swasta.....	22
2.1.5	Kinerja Operasional Perbankan	22
2.1.6	Risiko Perbankan	24
2.1.6.1	Risiko Kredit.....	25
2.1.6.2	Risiko Pasar	27
2.2	Penelitian Terdahulu	28
2.3	Kerangka Pemikiran.....	32
2.4	Pengembangan Hipotesis	32
BAB III	METODE PENELITIAN.....	39
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	39
3.1.1	Variabel Penelitian.....	39
3.1.2	Definisi Operasional	39
3.1.2.1	Variabel Independen	39
3.1.2.2	Variabel Dependen.....	41
3.2	Populasi dan Sampel	44
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	45
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	45
3.5	Metode Analisis Data.....	46
3.5.1	Statistik Deskriptif	46
3.2.2	Uji Asumsi Klasik.....	46
3.2.2.1	Uji Normalitas.....	47
3.2.2.2	Uji Multikolonieritas.....	47
3.2.2.3	Uji Autokorelasi.....	48
3.2.2.4	Uji Heterokedastisitas	49
3.2.1	Pengujian Hipotesis	49
3.2.3.1	Uji koefisien Determinasi (R^2).....	51
3.2.3.2	Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	52
3.2.3.3	Uji Parameter Individual (Uji Statistik t).....	53

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	54
4.2 Analisis Data	55
4.2.1 Analisis Deskriptif	55
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	59
4.2.2.1 Uji Normalitas.....	59
4.2.2.2 Uji Multikolonieritas.....	66
4.2.2.3 Uji Autokorelasi.....	69
4.2.2.4 Uji Heterokedastisitas	72
4.2.3 Pengujian Hipotesis	76
4.2.3.1 Uji koefisien Determinasi (R^2).....	76
4.2.3.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	78
4.2.3.3 Uji Statistik t	81
4.3 Interpretasi Hasil	88
BAB V PENUTUP.....	95
5.1 Kesimpulan	95
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	96
5.3 Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA.....	98
LAMPIRAN-LAMPIRAN	101

DAFTAR TABEL

TABEL 2.1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	30
TABEL 3.1.	Pengambilan Keputusan Uji Autokorelasi.....	48
TABEL 4.1	Ringkasan Pengambilan Sampel Penelitian.....	54
TABEL 4.2.	Statistik Deskriptif	56
TABEL 4.3.	Distribusi Frekuensi D1	58
TABEL 4.4.	Distribusi Frekuensi D2	58
TABEL 4.5.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Regresi Pertama.....	64
TABEL 4.6.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Regresi Kedua	65
TABEL 4.7.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Regresi Ketiga	66
TABEL 4.8.	Hasil Uji Multikolinieritas Regresi Pertama.....	67
TABEL 4.9.	Hasil Uji Multikolinieritas Regresi Kedua.....	68
TABEL 4.10.	Hasil Uji Multikolinieritas Regresi Ketiga	69
TABEL 4.11.	Hasil Uji Durbin-Watson Regresi Pertama.....	70
TABEL 4.12.	Hasil Uji Durbin-Watson Regresi Kedua	70
TABEL 4.13.	Hasil Uji Durbin-Watson Regresi Ketiga	71
TABEL 4.14.	Hasil Uji Park Regresi Pertama	73
TABEL 4.15.	Hasil Uji Park Regresi Kedua	74
TABEL 4.16.	Hasil Uji Park Regresi Ketiga.....	75
TABEL 4.17.	Hasil Uji Determinasi Regresi Pertama	76
TABEL 4.18.	Hasil Uji Determinasi Regresi Kedua.....	77
TABEL 4.19.	Hasil Uji Determinasi Regresi Ketiga.....	78
TABEL 4.20.	Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) Regresi Pertama....	79

TABEL 4.21. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) Regresi Kedua.....	79
TABEL 4.22 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) Regresi Ketiga	80
TABEL 4.23 Hasil Uji Statistik Regresi Pertama.....	81
TABEL 4.24 Hasil Uji Statistik Regresi Kedua	82
TABEL 4.25 Hasil Uji Statistik Regresi Ketiga	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	32
Gambar 4.1.	Grafik Histogram Regresi Pertama	60
Gambar 4.2.	Grafik Uji Normal P-Plot Regresi Pertama.....	61
Gambar 4.3.	Grafik Histogram Regresi Kedua.....	61
Gambar 4.4.	Grafik Uji Normal P-Plot Regresi Kedua	62
Gambar 4.5.	Grafik Histogram Regresi Ketiga	62
Gambar 4.6.	Grafik Uji Normal P-Plot Regresi Ketiga	63
Gambar 4.7.	Grafik Scatterplot Regresi Pertama.....	73
Gambar 4.8.	Grafik Scatterplot Regresi Kedua	74
Gambar 4.9.	Grafik Scatterplot Regresi Ketiga	75

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	Daftar Perusahaan Sampel Penelitian	102
LAMPIRAN B	Tabulasi Data Perusahaan Sampel Penelitian	103
LAMPIRAN C	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	106
LAMPIRAN D	Hasil Uji Regresi Pertama.....	107
LAMPIRAN E	Hasil Uji Regresi Kedua	113
LAMPIRAN F	Hasil Uji Regresi Ketiga	119

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sistem perekonomian suatu negara erat kaitannya dengan keberadaan sektor perbankan. Institusi perbankan merupakan lembaga keuangan yang berperan sebagai intermediasi antara pihak yang kelebihan dana dan pihak yang membutuhkan dana. Bank menghimpun dana dari pihak yang kelebihan dana dalam bentuk simpanan giro, tabungan, dan deposito kemudian menyalurkan kembali dana yang diperoleh kepada masyarakat dalam bentuk kredit. Fungsi perbankan sebagai lembaga intermediasi dapat berjalan apabila kedua pihak tersebut memiliki kepercayaan kepada bank.

Perbankan harus meningkatkan kinerja dan memelihara kesehatan untuk menjaga tingkat kepercayaan nasabah. Kinerja manajemen dijadikan sebagai ukuran dari prestasi yang telah dicapai perusahaan. Pada lembaga perbankan pencapaian prestasi manajemen dapat ditunjukkan melalui cara manajemen dalam meningkatkan kinerja keuangan sekaligus mengantisipasi risiko usaha. Bisnis perbankan selalu dihadapkan dengan berbagai jenis risiko. Menurut Muwardi (2004) risiko bank adalah potensi terjadinya suatu peristiwa (*event*) yang dapat menimbulkan kerugian bank. Situasi lingkungan eksternal dan internal perbankan yang mengalami perkembangan pesat akan diikuti semakin kompleksnya risiko bagi kegiatan perbankan. Beberapa risiko yang terdapat dalam perbankan yaitu risiko permodalan dan risiko likuiditas.

Modal dalam perbankan berasal dari kegiatan utamanya sebagai lembaga intermediasi yaitu menghimpun dan menyalurkan dananya kepada masyarakat dalam bentuk kredit. Dalam menjalankan kegiatan tersebut, perbankan akan menghadapi risiko kredit. Risiko kredit terjadi apabila debitur tidak memenuhi kewajibannya kepada bank seperti pembayaran pokok pinjaman, pembayaran bunga, dan lain-lain yang akan menyebabkan kerugian pada bank. Bank harus memiliki kemampuan untuk mengelola dana yang didapatkan dari publik, khususnya terhadap pengelolaan modal yang dimiliki karena akan dimonitor oleh nasabah dan para investor. Dengan demikian, bank harus mengelola risiko kredit untuk memaksimalkan tingkat pengembalian kepada bank.

Selain itu, perbankan juga harus menjaga tingkat likuiditasnya untuk memastikan kemampuan bank dalam memenuhi kemungkinan ditariknya simpanan oleh nasabah dan memenuhi kebutuhan masyarakat berupa kredit. Tujuan perbankan dalam melakukan kegiatan kredit adalah untuk memperoleh pendapatan bunga (*interest income*). Hal ini menyebabkan bank akan menghadapi risiko yang menyertainya yaitu risiko pasar. Risiko pasar terjadi pada saat suku bunga berubah yang akan menyebabkan perubahan pendapatan bunga dan biaya bunga.

Selain kegiatan kredit, bank juga melakukan aktivitas di pasar modal untuk menarik investor agar menanamkan modalnya pada perusahaan. Kegiatan di pasar modal akan mengakibatkan bank terkena dampak adanya pergerakan variabel pasar (*adverse movement*) dari portofolio yang dimiliki oleh bank. Bank akan menghadapi risiko pasar yang merupakan risiko gabungan yang terbentuk

akibat perubahan suku bunga, perubahan nilai tukar serta hal-hal lain yang menentukan harga pasar saham maupun ekuitas dan komoditas. Risiko pasar akan berpotensi menyebabkan kerugian pada bank karena naik turunnya posisi keuangan bank tersebut.

Dalam mengatasi risiko kredit dan risiko pasar, masing-masing perbankan telah memiliki kebijakan tersendiri seperti menyiapkan strategi manajemen risiko. Manajemen sebagai pihak yang menjalankan perusahaan, mempunyai tugas untuk mengimplementasikan kebijakan manajemen risiko yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Djohanputro (2008) manajemen risiko merupakan proses terstruktur dan sistematis dalam mengidentifikasi, mengukur, memetakan, mengembangkan alternatif penanganan risiko, memonitor dan mengendalikan penanganan risiko. Penerapan manajemen risiko yang baik akan membantu manajemen dalam mencapai kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Pengimplementasian manajemen risiko dalam perusahaan merupakan salah satu bentuk pencapaian kinerja yang dilakukan oleh manajemen. Pihak manajemen mengharapkan adanya suatu bentuk penghargaan atas pencapaian kinerja yang telah mereka lakukan. Salah satu bentuk penghargaan yang diberikan oleh pihak perusahaan untuk memotivasi manajemen yaitu berupa kompensasi. Kompensasi diartikan sebagai sejumlah uang atau penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya, sebagai imbalan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab (Muljani, 2002).

Pada sektor perbankan dengan pemberian kompensasi yang tinggi dan kompetitif kepada para karyawan (terutama para eksekutifnya) diharapkan dapat

menciptakan produktivitas, profit, dan bisnis yang terus tumbuh. Berdasarkan angka-angka finansial yang telah dipublikasikan, harapan tersebut telah terealisasi. Tingkat profitabilitas industri perbankan Indonesia terus mengalami peningkatan (naik 30%-50% per tahun) dan pertumbuhan aset yang konsisten rata-rata di atas 20% (Infobank, Oktober 2011, h.33). Sebagai konsekuensi terhadap peningkatan kinerja keuangan tersebut, para pemilik perbankan memberikan penghargaan kepada para eksekutifnya dalam bentuk kompensasi yang meningkat atau lebih tinggi. Kenaikan kompensasi diberikan baik dalam bentuk kompensasi berbasis kas seperti gaji dan tunjangan serta kompensasi berbasis ekuitas.

Meningkatnya gaji para bankir perbankan nasional dianggap sesuatu hal yang wajar. Hal ini disebabkan industri perbankan nasional terus tumbuh sedangkan *supply* bankir profesional tidak sebanding dengan permintaan. Dalam kurun waktu tiga tahun semenjak tahun 2007, remunerasi yang diterima direksi dan komisaris bank mengalami peningkatan sebesar 65% (2007-2010), rata-rata lebih dari 21% per tahun. Selama tahun 2010 angka kenaikan remunerasi direksi dan komisaris bank tercatat sebesar 19% atau jauh lebih tinggi dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang hanya 5% (Infobank, Oktober 2011. H.6).

Infobank (Oktober, 2012) menyebutkan bahwa bankir-bankir di Indonesia menerima kompensasi paling tinggi dibandingkan dengan bankir di negara lain di kawasan ASEAN. Kompensasi bankir di Indonesia yang terdiri atas gaji, bonus, tunjangan rutin, tantiem dan fasilitas lainnya dalam bentuk natura ataupun non natura mencapai Rp 12 miliar per tahun. Sedangkan di Malaysia hanya Rp 5,6

miliar per tahun, bahkan di Filipina hanya Rp 1,1 miliar per tahun atau seperduabelas dari Indonesia.

Pemberian remunerasi pada bank-bank di Indonesia telah diatur oleh Bank Indonesia dengan komite remunerasi dan nominasi. Namun pemberian remunerasi kepada para eksekutif perbankan didasarkan pada Undang-Undang Perseroan Terbatas (PT) tahun 2007. Gaji ditetapkan dalam RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) yang menjadi forum tertinggi pemegang saham.

Sistem yang umum dipakai dalam pemberian kompensasi adalah *reward system* bukan *salary system*. Karyawan yang dapat menghasilkan laba besar akan mendapatkan imbalan yang besar juga dari perusahaan. Dengan kata lain, kompensasi diberikan berdasarkan pencapaian kinerja yang telah dilakukan oleh manajemen dengan keahlian profesional yang dimilikinya. Namun kondisi demikian tidak selalu *linear* dengan keadaan sebenarnya pada perbankan di Indonesia.

Infobank (Oktober 2011, h.11) mengemukakan bahwa berdasarkan kegiatan yang dilakukan secara eksplisit, tidak ada hubungan antara laba dengan remunerasi. Pemberian remunerasi yang tinggi tidak didasarkan pada pendapatan laba yang mencerminkan kinerja perbankan. Terdapat bank yang memberikan remunerasi lebih dari 30% dari laba, tetapi terdapat juga yang hanya 3% dari laba. Selain itu juga tidak terdapat kaitan antara jumlah aset dengan besarnya remunerasi karena keputusan besaran remunerasi diatur oleh forum rapat umum.

Selain remunerasi yang diterima jajaran direksi perbankan yang terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, pendapatan bankir di Indonesia juga

mengalami peningkatan. Terdapat beberapa karyawan bank dibawah direksi, seperti *level vice president* atau *senior manager* memperoleh pendapatan diatas direksi. Hal ini dikarenakan keahlian profesional yang mereka miliki jarang dimiliki bankir lain, sementara ketersediaan tenaga kerja profesional yang sangat dibutuhkan oleh bank tidak sebanding dengan permintaan (Infobank, Oktober 2011. H.6).

Faktor profesional dan *demand* yang tinggi menyebabkan karyawan yang memiliki keahlian profesional mendapatkan bayaran yang cukup tinggi. Sebaliknya karyawan yang tidak memiliki keahlian profesional mendapatkan bayaran yang sangat rendah. Hal ini menyebabkan adanya disparitas (*gap*) yang cukup lebar antara karyawan bank yang menerima gaji tinggi dan gaji rendah. Disparitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perbedaan gaji yang diterima oleh *senior vice president* hingga *manager*, dengan gaji yang diterima karyawan biasa dalam industri perbankan nasional.

Selain itu, terdapat juga bankir yang tidak memiliki keahlian spesifik tetapi direkrut oleh pemilik modal untuk kepentingan pihak-pihak tertentu dan mendapat bayaran yang cukup tinggi. Hal ini merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan disparitas gaji antar karyawan menjadi semakin lebar. Secara organisasi lebarnya disparitas gaji dapat menciptakan kondisi yang kurang kondusif bagi perkembangan perusahaan kedepan. Karyawan yang memiliki gaji rendah sulit memiliki motivasi yang tinggi untuk kemajuan perusahaan, dan secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja perusahaan tersebut.

Dalam mengatasi hal ini peran dari pemilik perusahaan cukup besar karena memiliki kewenangan untuk memilih manajemen yang akan menjalankan perusahaan dan menentukan arah kebijakan perusahaan kedepan. Pemilik bank tidak akan memilih manajemen yang diperkirakan akan merugikan banknya. Oleh sebab itu, dalam hubungan antara pemilik bank dengan manajemen terdapat *performance contract* dimana pemilik bank mensyaratkan manajemen untuk memaksimalkan keuntungan (Hadad, et, al., 2003). Manajemen mempunyai tugas untuk memilih karyawan yang berpotensi dan dapat bekerja sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Manajemen harus bekerja dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan demikian pemilihan manajemen yang baik akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Selama 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). Hal ini disebabkan semakin populernya isu kompensasi eksekutif dan adanya kemudahan mendapatkan data melalui bursa saham dari perusahaan-perusahaan swasta besar di negara tersebut (Ramaswamy *et al.*, 2000).

Menurut Kato, Kim, dan Lee, (2006), di negara berkembang khususnya Asia, penelitian tentang kompensasi eksekutif masih jarang dilakukan karena kendala keterbatasan data. Fenomena tersebut juga terjadi di Indonesia. Di Indonesia belum ada peraturan yang mewajibkan perusahaan untuk mengungkapkan besaran kompensasi sehingga tidak semua perusahaan

melakukan pengungkapan tentang besaran kompensasi yang diterima para eksekutifnya. Selain itu, perusahaan juga sangat menjaga kerahasiaan gaji karyawan, karena mengungkapkan besaran gaji masih dianggap sebagai sesuatu hal yang tabu. Hal tersebut menyebabkan pengetahuan tentang pengaruh kebijakan pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja dan penurunan risiko perbankan masih terbatas.

Sektor perbankan dipilih sebagai subjek dalam penelitian ini karena terdapat beberapa alasan. Pertama, berdasarkan data yang dirilis setiap tahun oleh majalah Forbes (2011), tercatat 10 perusahaan Indonesia yang masuk ke dalam daftar perusahaan paling sukses di dunia pada tahun 2011. Dari 10 perusahaan tersebut, 5 diantaranya merupakan perusahaan dari sektor perbankan (Prihatiningtyas, 2012).

Kedua, kinerja sektor perbankan yang relatif meningkat sejalan dengan *trend* global, dimana terdapat pergeseran keseimbangan dari negara maju ke negara berkembang (*emerging market*). Hal ini mendorong semakin banyaknya institusi keuangan yang memasukkan dana ke pasar berkembang dan beberapa diantaranya mencari pasar alternatif. Indonesia termasuk pasar alternatif yang dianggap mempunyai prospek yang cerah dimasa depan, sehingga saat ini banyak bank di Indonesia yang kepemilikan mayoritasnya dipegang oleh pihak Asing (Prihatiningtyas, 2012). Ketiga, perusahaan perbankan Indonesia telah mengungkapkan data tentang besaran kompensasi yang diterima oleh para eksekutifnya, demikian juga tentang tingkat disparitas gaji para karyawan.

Penelitian tentang perbedaan struktur kepemilikan terhadap kinerja telah dilakukan oleh peneliti terdahulu seperti Hadad, Sugiarto, Purwanti, Hermanto, dan Arianto (2003) dengan menggunakan data empiris 131 bank yang ada di Indonesia. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kinerja bank sedikit terkait dengan struktur kepemilikan. Iannotta, Nocera, dan Sironi (2006) menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dalam kinerja dan risiko bank-bank di Eropa dengan struktur kepemilikan yang berbeda. Bank pemerintah berada pada tingkat yang kurang menguntungkan dibanding bank-bank lain.

Kato, Kim, dan Lee (2006) melakukan penelitian yang berfokus pada hubungan kompensasi eksekutif dan kinerja pada perusahaan di Korea Selatan. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa pada perusahaan kecil (non-chaebol) kompensasi eksekutif berhubungan signifikan terhadap kinerja perusahaan di pasar saham. Sebaliknya hal tersebut tidak terjadi pada perusahaan konglomerat (chaebol). Berbeda dengan hasil tersebut, Mangistae dan Xu (2004) meneliti tentang hubungan teori keagenan dan kompensasi eksekutif dengan mengambil studi kasus perusahaan milik negara di China. Penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berlawanan antara kompensasi eksekutif dan kinerja.

Brick, Palmon, dan Wald (2005) memandang lemahnya hubungan kompensasi dengan kinerja disebabkan oleh adanya lingkungan pertemanan (cronyism) antara CEO dan dewan komisaris. Geiger dan Chasen (2007) gagal membuktikan hubungan yang kuat antara kompensasi eksekutif dengan kinerja perusahaan. Berbanding terbalik dengan hal tersebut, kajian teoritis yang termuat

dalam media cetak Infobank menyimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh pemilik perusahaan telah sebanding dengan kinerja yang dilakukan oleh para eksekutifnya.

Melihat ketidak konsistenan yang ditunjukkan pada latar belakang masalah di atas, maka perlu dilakukan penelitian untuk memberikan hasil yang lebih memadai dengan data yang telah tersedia. Penelitian ini dilakukan pada lembaga perbankan pemerintah dan swasta nasional *go public* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) serta perbankan asing yang terdaftar di Direktori Perbankan Indonesia periode 2009-2011.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi eksekutif memiliki pengaruh terhadap kinerja operasional perbankan?
2. Apakah kompensasi eksekutif memiliki pengaruh terhadap risiko kredit dan risiko pasar perbankan?
3. Apakah disparitas gaji karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja operasional perbankan?
4. Apakah disparitas gaji karyawan memiliki pengaruh terhadap risiko kredit dan risiko pasar perbankan?
5. Apakah struktur kepemilikan yang berbeda antara bank pemerintah dan bank asing memiliki pengaruh terhadap kinerja operasional perbankan?

6. Apakah struktur kepemilikan yang berbeda antara bank pemerintah dan bank asing memiliki pengaruh terhadap risiko kredit dan risiko pasar perbankan?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi Eksekutif, Disparitas Gaji Karyawan, dan Struktur Kepemilikan terhadap Kinerja dan Risiko Perbankan di Indonesia. Tujuan penelitian ini secara rinci adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi eksekutif terhadap kinerja operasional perbankan.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi eksekutif terhadap risiko kredit dan risiko pasar perbankan.
3. Menganalisis pengaruh disparitas gaji karyawan terhadap kinerja operasional perbankan.
4. Menganalisis pengaruh disparitas gaji karyawan terhadap risiko kredit dan risiko pasar perbankan.
5. Menganalisis pengaruh struktur kepemilikan yang berbeda antara bank pemerintah dan bank asing terhadap kinerja operasional perbankan.
6. Menganalisis pengaruh struktur kepemilikan yang berbeda antara bank pemerintah dan bank asing terhadap risiko kredit dan risiko pasar perbankan.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan literatur-literatur yang sudah ada. Dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengangkat topik tentang kompensasi eksekutif dan disparitas gaji karyawan khususnya pada lembaga perbankan di Indonesia.

2. Kegunaan Praktis

- 1) Bagi pihak manajemen, penelitian ini dapat menunjukkan bahwa kebijakan pemberian kompensasi dan adanya disparitas gaji akan memberikan dampak terhadap kinerja dan risiko perbankan.
- 2) Bagi pihak investor, bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan besaran kompensasi eksekutif pada forum rapat umum.
- 3) Bagi pihak regulator, penelitian ini menyediakan wawasan penting bagi para pembuat kebijakan untuk membuat peraturan yang mewajibkan perusahaan mengungkapkan besaran kompensasi karena dapat berpengaruh terhadap kinerja dan risiko perusahaan.

1.4 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah yang mengemukakan fenomena kompensasi eksekutif, disparitas gaji karyawan dan struktur kepemilikan, alasan pemilihan subjek dan pemilihan topik penelitian. Bagian ini juga menjelaskan

mengenai perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori-teori dan penelitian terdahulu yang melandasi penelitian. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori *Agency*. Selain itu dalam bab II ini dijelaskan mengenai kompensasi eksekutif, disparitas gaji karyawan, struktur kepemilikan, kinerja perbankan, dan risiko perbankan. Berdasarkan teori dan permasalahan yang ada akan membentuk kerangka pemikiran serta perumusan hipotesis penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang variabel-variabel yang digunakan dan definisi operasional variabel dalam penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dari penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan pokok dari penelitian yang mencakup deskripsi objek penelitian dan analisis data, serta interpretasi mengenai Pengaruh Kompensasi Eksekutif, Disparitas Gaji Karyawan, dan Struktur Kepemilikan terhadap Kinerja dan Risiko Perbankan Indonesia.

BAB V : PENUTUP

Bab ini memaparkan kesimpulan peneliti yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan. Selain itu juga disertakan keterbatasan dalam penelitian dan saran serta implikasi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori keagenan dapat menjelaskan penentuan kebijakan dalam pemberian kompensasi eksekutif. Konsep teori keagenan menjelaskan terdapat hubungan atau kontrak antara pemegang saham atau pemilik sebagai *principal* dan manajemen perusahaan sebagai *agent*. Pada saat agen tidak berbuat sesuai kepentingan *principal*, maka akan terjadi konflik keagenan (*agency conflict*) yang memicu munculnya biaya keagenan (*agency cost*), sehingga diperlukan kesepakatan kerja yang tertuang dalam *contract performance*.

Sebagai agen, manajer ditunjuk oleh pemegang saham sebagai pemilik perusahaan untuk mengoperasikan perusahaan. Manajer yang ditunjuk sebagai pengelola perusahaan, pada dasarnya merupakan orang yang lebih banyak mengetahui mengenai informasi internal dan prospek dari suatu perusahaan dimasa yang akan datang dibandingkan pemilik. Hal ini dapat menimbulkan kendala antara agen dan *principal* yaitu adanya asimetri informasi. Asimetri informasi merupakan suatu keadaan dimana manajer memiliki akses informasi atas prospek perusahaan yang tidak dimiliki oleh pihak luar perusahaan (Indra, 2011).

Adanya asimetri informasi dapat memberikan celah bagi manajemen untuk melakukan tindakan oportunistik (*moral hazard*), dimana manajemen bekerja untuk memaksimalkan keuntungannya sendiri dan bukan untuk kesejahteraan pemegang

saham. Menurut Ali (2002), terdapat dua kepentingan yang berbeda dalam perusahaan, dimana masing-masing pihak berusaha untuk mencapai atau mempertahankan tingkat kemakmuran yang dikehendaki. Konflik akibat masalah *keagenan* tersebut dapat dikurangi, salah satunya dengan cara pemberian kompensasi yang tepat bagi manajemen perusahaan. Jensen dan Murphy (1999) telah membuktikan bahwa pemberian paket kompensasi dapat digunakan untuk mengatasi masalah *moral hazard* manajemen.

Kebijakan kompensasi eksekutif pada dasarnya merupakan bentuk kontrak keagenan antara pemegang saham (*principal*) dengan manajemen perusahaan (*agent*). Prihatiningtyas (2012), mengungkapkan bahwa kepentingan pemilik perusahaan dan manajemen dapat diselaraskan dengan cara mendasarkan kompensasi kepada satu atau lebih ukuran pencapaian kinerja dalam perusahaan. Dengan demikian kebijakan penentuan kompensasi eksekutif merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan dalam rangka mendorong peningkatan kinerja.

Manajemen bertanggung jawab untuk mengoptimalkan keuntungan para pemilik atau pemegang saham, dan sebagai imbalannya manajemen akan memperoleh kompensasi sesuai dengan kontrak. Pemilik perusahaan mengharapkan manajemen dapat meningkatkan kinerja dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat. Kinerja yang baik akan mengurangi risiko yang kemungkinan dihadapi perusahaan.

2.1.2 Kompensasi Eksekutif

Menurut Schuler dan Jackson (1999), Mondy, *et al.*, (1999), Schermerhon, *et al.*, (1998), Robbins (1996), dan Siagian (1995) dalam Indra (2011), pada

prinsipnya imbalan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu imbalan intrinsik dan ekstrinsik. Imbalan intrinsik yaitu imbalan yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri. Imbalan ekstrinsik mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan imbalan bukan uang. Bagian yang termasuk dalam kompensasi langsung antara lain adalah gaji pokok, upah lembur, pembayaran insentif, tunjangan, dan bonus. Bagian yang termasuk kompensasi tidak langsung antara lain jaminan sosial, asuransi, pensiun, pesangon, cuti kerja, pelatihan dan liburan. Imbalan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kompensasi yang mencakup imbalan intrinsik dan ekstrinsik.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan yang dapat bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga perusahaan dapat memperoleh, mempekerjakan, serta mempertahankan karyawan. Menurut Indra (2011), kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Dengan demikian suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima para karyawan.

Menurut Schuler dan Jackson (1999) dalam Indra (2011), salah satu tujuan pemberian kompensasi yaitu untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Sistem pemberian kompensasi sangat berpengaruh dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan

kinerjanya. Keadilan dalam pemberian kompensasi akan membuat karyawan merasa puas dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya (Muljani, 2002).

Pada sektor perbankan dengan pemberian kompensasi yang tinggi dan kompetitif kepada para karyawan (terutama para eksekutifnya) diharapkan dapat menciptakan produktivitas, profit, dan bisnis yang terus tumbuh. Berdasarkan angka-angka finansial yang telah dipublikasikan, harapan tersebut telah terealisasi. Profit bank-bank Indonesia terus mengalami peningkatan (naik 30%-50% per tahun) dan pertumbuhan aset yang konsisten rata-rata di atas 20% (Infobank, Oktober 2011, h.33). Seiring dengan peningkatan profit tersebut, para pemilik perbankan memberikan penghargaan kepada para eksekutifnya dalam bentuk kompensasi. Gaji yang diterima para bankir Indonesia terus mengalami peningkatan.

Meningkatnya gaji para bankir perbankan nasional dianggap sesuatu hal yang wajar. Hal ini disebabkan industri perbankan nasional terus tumbuh sedangkan *supply* bankir profesional tidak sebanding dengan permintaan. Selama tiga tahun terakhir atau sejak tahun 2007, remunerasi yang diterima direksi dan komisaris bank naik sebesar 65% (2007-2010), rata-rata lebih dari 21% per tahun. Selama tahun (2010) angka kenaikan remunerasi direksi dan komisaris bank tercatat sebesar 19% atau jauh lebih tinggi dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang hanya 5% (Infobank, Oktober 2011. H.6).

Bankir-bankir di Indonesia menerima kompensasi paling tinggi dibandingkan dengan bankir di negara lain di kawasan ASEAN. Kompensasi bankir di Indonesia yang terdiri atas gaji, bonus, tunjangan rutin, tantiem dan

fasilitas lainnya dalam bentuk natura ataupun non natura mencapai Rp 12 miliar per tahun. Sangat jauh berbeda dengan di Malaysia yang hanya Rp 5,6 miliar per tahun, dan juga di Filipina hanya Rp 1,1 miliar per tahun yaitu seperduabelas dari Indonesia (Infobank, Oktober, 2012).

Sistem yang dipakai dalam pemberian kompensasi adalah *reward system* bukan *salary system*. Kompensasi diberikan berdasarkan pencapaian kinerja yang telah dilakukan oleh manajemen dengan keahlian profesional yang dimilikinya. Pemberian remunerasi pada bank-bank di Indonesia telah diatur oleh Bank Indonesia dengan komite remunerasi dan nominasi. Namun pemberian remunerasi kepada para eksekutif perbankan didasarkan pada Undang-Undang Perseroan Terbatas (PT) tahun 2007. Gaji ditetapkan dalam RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) yang menjadi forum tertinggi pemegang saham.

Infobank (Oktober 2011, h.11) mengemukakan bahwa tidak ada hubungan antara laba dengan remunerasi. Pemberian remunerasi yang tinggi tidak didasarkan pada pendapatan laba yang mencerminkan kinerja perbankan. Terdapat bank yang memberikan remunerasi lebih dari 30% dari laba, tetapi terdapat juga yang hanya 3% dari laba. Selain itu juga tidak terdapat kaitan antara jumlah aset dengan besarnya remunerasi karena semua diatur oleh pemegang saham.

Untuk membuktikan hal tersebut, maka dalam penelitian ini kompensasi dihitung dengan menggunakan rasio total kompensasi dibagi laba (rugi) tahun berjalan setelah dikurangi pajak. Rumusnya adalah:

$$Kompensasi = \frac{\text{Total kompensasi}}{\text{Laba(rugi) setelah pajak}} \times 100$$

2.1.3 Disparitas Gaji Karyawan

Beberapa tahun terakhir mobilitas bankir yang terjadi di lini *consumer banking* dan *micro banking* tumbuh pesat. Hal ini menyebabkan kelangkaan pasokan tenaga kerja yang berpengalaman seperti level *senior vice president* hingga *manager*. Keahlian profesional yang mereka miliki jarang dimiliki oleh karyawan lain. Karyawan yang memiliki keahlian profesional akan mendapatkan bayaran yang cukup tinggi yang ditawarkan oleh bank sebagai bankir profesional. Sedangkan karyawan yang tidak memiliki keahlian profesional mendapatkan bayaran yang sangat rendah. Hal ini menyebabkan adanya disparitas (*gap*) yang cukup lebar antara karyawan bank yang menerima gaji tinggi dan gaji rendah.

Disparitas gaji yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perbedaan gaji yang diterima oleh *senior vice president* hingga *manager*, dengan gaji yang diterima karyawan biasa dalam industri perbankan nasional. Secara organisasi, lebarnya *gap* gaji di sebuah bank berpotensi dapat menimbulkan konflik dan menciptakan kondisi yang kurang kondusif bagi perkembangan perusahaan kedepan (Infobank, oktober 2012, h.64). Selain kelangkaan pasokan tenaga kerja profesional, hal tersebut juga disebabkan oleh adanya perekrutan karyawan baru melalui jalur-jalur khusus, misalnya bankir titipan atau bawaan dari negara asal pemilik modal.

Infobank (Oktober 2012) mengemukakan bahwa ada dua tipe bankir asing yang masuk ke bank-bank di Indonesia melalui jalur khusus. Pertama, bankir atau karyawan bank yang direkrut karena memiliki keahlian spesifik yang dibutuhkan oleh perusahaan. Bankir seperti ini bekerja secara profesional dan perusahaan

harus memberikan *reward* profesional dengan memberi gaji besar. Bankir ini mempunyai *bargaining position* yang cukup tinggi pada saat melakukan negosiasi gaji, karena faktanya terdapat kesenjangan antara permintaan dan ketersediaan tenaga ahli seperti mereka.

Jalur khusus yang kedua, pemilik modal merekrut bankir asing yang tidak memiliki keahlian spesifik namun dapat bekerja untuk kepentingan mereka sendiri dengan menerima gaji yang sangat tinggi. Bankir seperti ini yang dapat memunculkan bibit konflik di internal perusahaan. Hal ini disebabkan adanya kesenjangan gaji yang tinggi namun tidak sebanding dengan keahlian dan kinerjanya. Tingginya disparitas gaji memungkinkan berdampak pada motivasi kerja karyawan, sehingga akan menyebabkan penurunan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan yang menurun akan menyebabkan risiko-risiko yang kemungkinan dihadapi perusahaan menjadi tinggi dan sulit diantisipasi.

2.1.4 Struktur Kepemilikan

Struktur kepemilikan menggambarkan komposisi kepemilikan saham baik pemerintah, institusional atau publik, keluarga atau manajerial dan asing dari suatu perusahaan. Struktur kepemilikan merupakan porsi-porsi kepemilikan atas suatu perusahaan berdasarkan prosentase saham yang dimiliki (Jahera dan Aurburn, 1996; dalam Dian, 2011). Struktur kepemilikan dipercaya mampu mempengaruhi jalannya perusahaan. Pemilik bank memiliki kewenangan untuk memilih manajemen yang akan menjalankan perusahaan dan menentukan arah kebijakan perusahaan kedepan.

Pemilik bank tidak akan memilih manajemen yang diperkirakan akan merugikan banknya. Oleh sebab itu, dalam hubungan antara pemilik bank dengan manajemen terdapat *performance contract* dimana pemilik bank mensyaratkan manajemen untuk memaksimalkan keuntungan (Hadad, et, al., 2003). Dengan demikian, manajemen harus bekerja dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pemilihan manajemen yang baik akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Namun penelitian Hadad, dkk (2003) menyimpulkan bahwa kinerja suatu bank sedikit terkait dengan struktur kepemilikan.

Jenis-jenis struktur kepemilikan yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu kepemilikan pemerintah (BUMN), kepemilikan swasta yang terdiri dari swasta nasional dan asing.

2.1.4.1 Kepemilikan Pemerintah (BUMN)

Beberapa penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa keterlibatan investor dari pemerintah berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian Iannota, Nocera, dan Sironi (2006) menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dalam kinerja dan risiko bank-bank di Eropa dengan struktur kepemilikan yang berbeda, dimana bank pemerintah berada pada tingkat yang kurang menguntungkan dibanding bank-bank lain.

Hal tersebut disebabkan perusahaan-perusahaan milik pemerintah dibatasi untuk kegiatan investasi jangka panjang karena sumber daya dalam perusahaan akan digunakan untuk kegiatan sosial dan tujuan politik. Apabila fokus pengendalian pemerintah untuk tujuan politik, maka kegiatan ini diperkirakan

akan mengurangi fokus pemerintah untuk menciptakan nilai bagi perusahaan, sehingga dapat mengurangi kinerja perusahaan.

2.1.4.2 Kepemilikan Swasta

1. Nasional

Kepemilikan swasta nasional ditunjukkan melalui prosentase kepemilikan selain pemerintah dan asing. Termasuk dalam kepemilikan swasta nasional yaitu saham yang dimiliki oleh lembaga institusional, manajerial dan masyarakat.

2. Asing

Kepemilikan asing ditunjukkan melalui prosentase saham perusahaan yang dimiliki oleh investor asing atau perusahaan luar negeri. Kepemilikan asing diperkirakan akan berdampak positif terhadap kinerja perbankan. Hal ini dikarenakan teknologi yang dimiliki bank asing dapat menciptakan keuntungan yang lebih besar (Bonin *et al.*, 2005; Sabi, 1996; Saleh *et al.*, 2008 dalam Dian, 2011). Kepemilikan asing diharapkan mampu menjadi mekanisme untuk meningkatkan kinerja perusahaan karena investor asing diasumsikan dapat berperan dalam mengawasi manajemen.

2.1.5 Kinerja Operasional Perbankan

Kinerja merupakan salah satu faktor penting dalam menunjukkan efektifitas dan efisiensi suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Menurut Jumingan (2011) kinerja keuangan bank merupakan gambaran kondisi keuangan bank dalam suatu periode tertentu baik menyangkut aspek

penghimpunan maupun penyaluran dana yang biasa diukur dengan indikator kecukupan modal, likuiditas dan profitabilitas bank. Kinerja (*performance*) bank merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh bank didalam operasionalnya baik menyangkut aspek keuangan, pemasaran, penghimpunan dan penyaluran dana, teknologi maupun sumber daya manusia (Nursatyani, 2011).

Kinerja keuangan perbankan dapat di ukur dengan efisiensi, artinya rasio perbandingan antara masukan dan keluaran dengan menggunakan rasio keuangan yang dihasilkan dari laporan keuangan. Rasio keuangan tersebut terdiri dari indikator permodalan, solvabilitas, rentabilitas dan likuiditas. Indikator permodalan merupakan kemampuan bank dalam memenuhi kecukupan modal untuk menunjang aktivitas bank. Indikator solvabilitas merupakan kemampuan bank menjaga struktur modal dan dalam memenuhi kewajibannya dalam jangka panjang. Solvabilitas yang baik menandakan bank dapat menjaga struktur modalnya dan dapat menyelesaikan hutang jangka panjangnya dengan baik.

Indikator rentabilitas menandakan bank mampu menjaga efisiensi keuangan bank. Rentabilitas atau profitabilitas bank yang tinggi akan menguntungkan bank karena dapat menarik calon investor untuk menanamkan modalnya. Indikator likuiditas mengukur kecukupan sumber kas perusahaan untuk memenuhi kewajiban yang berkaitan dengan kas dalam jangka pendek. Likuiditas yang baik menandakan bank mampu memperoleh akses sumber pendanaan.

Salah satu cara penilaian kinerja perbankan yaitu melalui pengukuran tingkat efisiensi dengan mengetahui seberapa besar kemampuan bank dalam melakukan kegiatan operasionalnya. Kinerja operasional tersebut dihitung dengan

menggunakan rasio Biaya Operasional dibagi dengan Pendapatan Operasional (BOPO).

Biaya operasional dan pendapatan operasional bank didominasi oleh biaya bunga dan hasil bunga, karena kegiatan utama bank adalah sebagai perantara yaitu menghimpun dan menyalurkan dana (Dendawijaya, 2003). Biaya operasi merupakan biaya yang dikeluarkan bank dalam menjalankan aktivitas usaha pokoknya, contohnya yaitu biaya bunga, biaya tenaga kerja, biaya pemasaran, dan biaya operasi lainnya. Semakin kecil nilai BOPO maka bank tersebut memiliki tingkat efisiensi yang baik, sedangkan nilai BOPO yang besar menunjukkan kinerja perbankan yang buruk. Berdasarkan SE BI No.6/23/DPNP tahun 2004, rasio BOPO yang baik adalah dibawah 94% ($\leq 94\%$) dan rumusnya adalah sebagai berikut:

$$BOPO = \frac{\text{Total beban operasional}}{\text{Total pendapatan operasional}} \times 100\%$$

2.1.6 Risiko Perbankan

Bisnis perbankan selalu dihadapkan dengan berbagai jenis risiko. Menurut Muwardi (2004) risiko bank adalah potensi terjadinya suatu peristiwa (*event*) yang dapat menimbulkan kerugian bank. Situasi lingkungan eksternal dan internal perbankan yang mengalami perkembangan pesat akan diikuti semakin kompleksnya risiko bagi kegiatan perbankan. Beberapa risiko yang terdapat dalam perbankan yaitu risiko permodalan dan risiko likuiditas.

Modal merupakan salah satu faktor yang penting bagi bank dalam mengembangkan usahanya karena sebagai sumber utama pembiayaan dalam

kegiatan operasional dan penyangga terhadap kemungkinan terjadinya kerugian. Dengan demikian bank harus memiliki kemampuan untuk mengelola dana yang didapatkan dari publik, khususnya terhadap pengelolaan modal yang dimiliki karena akan dimonitor oleh nasabah dan para investor. Selain itu, perbankan juga harus menjaga tingkat likuiditas bank untuk memastikan kemampuan bank dalam memenuhi kemungkinan ditariknya simpanan oleh penitip dana dan memenuhi kebutuhan masyarakat berupa kredit.

Kegiatan utama perbankan adalah menghimpun dana dari pihak yang kelebihan dana dan menyalurkannya kembali dalam bentuk pinjaman kepada pihak yang membutuhkan dana. Hal ini dapat memunculkan berbagai jenis risiko seperti risiko kredit dan risiko pasar. Risiko-risiko tersebut harus dikelola dengan baik, agar tidak menyebabkan perusahaan mengalami kebangkrutan. Pengelolaan risiko-risiko perbankan harus didasarkan pada prinsip-prinsip dan nilai yang sehat, kemudian mencakup strategi yang jelas, struktur dewan yang tepat serta komite-komite yang aktif dengan peran, tanggung jawab, wewenang dan pendelegasian yang sesuai.

2.1.6.1 Risiko Kredit

Risiko kredit adalah risiko yang dihadapi bank karena menyalurkan dananya dalam bentuk pinjaman kepada masyarakat (Susilo, 2000). Risiko kredit terjadi apabila debitur tidak memenuhi kewajibannya kepada bank seperti pembayaran pokok pinjaman, pembayaran bunga, dan lain-lain sehingga akan menyebabkan kerugian pada bank. Mengingat kegiatan utama perbankan adalah menyalurkan dananya dalam bentuk pinjaman kepada

masyarakat, maka bank harus mengelola risiko kredit untuk memaksimalkan tingkat pengembalian kepada bank.

Bank harus melakukan pengawasan yang baik terhadap kredit yang diberikan dan membuat sistem penyaluran kredit yang efektif melalui penilaian terhadap kemampuan nasabah dalam mengembalikan kredit. Penilaian ini meliputi penilaian terhadap karakter nasabah atau debitor, kapasitas atau kemampuan debitor dalam mengembalikan dana pinjaman dan modal yang dimiliki debitor dalam rencana atau usahanya. Dalam melakukan penilaian tersebut, manajer membutuhkan keahlian profesional agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Risiko kredit dalam penelitian ini diproksi dengan *Non Performing Loan* (NPL). NPL merupakan rasio yang membandingkan jumlah kredit bermasalah yang terdiri dari kredit kurang lancar, diragukan dan macet terhadap seluruh kredit yang diberikan. NPL yang mempunyai nilai tinggi berarti kualitas kredit bank semakin buruk, yang artinya diindikasikan bahwa tingkat risiko atas pemberian kredit pada bank tersebut cukup tinggi.

Kredit bermasalah dihitung dengan menggunakan NPL Net, yaitu perbandingan antara jumlah kredit yang diberikan dengan kolektibilitas Kurang Lancar, Diragukan, dan Macet dikurangi Penyisihan Penghapusan Aktiva Produktif terhadap Total Kredit yang diberikan oleh bank. Berdasarkan Surat Edaran Bank Indonesia Nomor 3/30/DPNP tanggal 14 Desember 2001, maka perhitungan dan ketentuan perhitungan NPL *Net* adalah sebagai berikut:

$$NPLNet = \frac{\text{kredit kurang lancar, diragukan dan macet} - \text{PPAP}}{\text{total kredit yang diberikan}} \times 100\%$$

Keterangan:

PPAP = Penyisihan Penghapusan Aktiva Produktif

Rasio ini disajikan dalam bentuk persentase. Dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Kredit merupakan kredit yang diberikan kepada pihak ketiga (tidak termasuk kredit kepada bank lain).
2. Kredit bermasalah adalah kredit dengan kualitas kurang lancar, diragukan dan macet.
3. Kredit bermasalah dihitung secara *net*, dikurangi Penyisihan Penghapusan aktiva Produktif (PPAP), yaitu penyisihan yang dibentuk untuk mengantisipasi risiko dari aktiva produktif yang diberikan.

2.1.6.2 Risiko Pasar

Menurut Peraturan Bank Indonesia No.5 (2003) risiko pasar adalah risiko yang timbul karena adanya pergerakan variabel pasar (*adverse movement*) dari portofolio yang dimiliki oleh bank, sehingga dapat merugikan bank dan dalam hal ini adalah suku bunga serta nilai tukar.

Menurut Mawardi (2004) salah satu proksi dari risiko pasar adalah suku bunga, diukur dari selisih antara suku bunga pendanaan (*funding*) dengan suku bunga pinjaman yang diberikan (*lending*) atau dalam bentuk absolut. Bentuk absolut adalah selisih antara total biaya bunga pendanaan dengan total

biaya bunga pinjaman dimana dalam istilah perbankan disebut *Net Interest Margin* (NIM). Semakin tinggi rasio NIM maka pendapatan bunga atas aktiva produktif meningkat yang berarti tingkat risiko pasar yang dihadapi perusahaan rendah. Rumus NIM berdasarkan SE BI No.6/23/DPNP tahun 2004 adalah sebagai berikut:

$$NIM = \frac{\text{pendapatan bunga bersih}}{\text{rata - rata aktiva produktif}} \times 100\%$$

Pendapatan bunga bersih merupakan selisih pendapatan bunga bank yang diperoleh (*interest income*) dengan biaya bunga bank yang menjadi beban (*interest expenses*). Aktiva produktif adalah aktiva yang dimiliki oleh bank yang secara langsung digunakan untuk mendapatkan penghasilan (Susilo, 2000).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang kompensasi eksekutif, disparitas gaji karyawan, struktur kepemilikan, kinerja perusahaan, dan risiko perbankan telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Beberapa penelitian tersebut adalah:

1. Kato, Kim, dan Lee (2006) melakukan penelitian untuk membuktikan ketepatan upaya perubahan tata kelola internal pasca krisis keuangan tahun 1997-1998 pada perusahaan konglomerat (*chaebol*) di Korea. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi eksekutif berhubungan signifikan terhadap kinerja perusahaan di pasar saham pada perusahaan kecil (*non-chaebol*). Sebaliknya kompensasi tidak berhubungan signifikan terhadap kinerja di pasar saham pada perusahaan konglomerat (*chaebol*) di Korea.

2. Penelitian mengenai hubungan teori keagenan dan kompensasi eksekutif telah dilakukan oleh Mangistae dan Xu (2004) dengan mengambil studi kasus perusahaan milik negara di China. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berlawanan antara kompensasi eksekutif dan kinerja.
3. Brick, Palmon, dan Wald (2005) juga telah melakukan penelitian mengenai hubungan kompensasi CEO dan dewan komisaris dengan kinerja perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan lemahnya hubungan kompensasi dengan kinerja disebabkan oleh adanya lingkungan pertemanan (*cronyism*) antara CEO dan dewan komisaris.
4. Muljani (2002) menyimpulkan bahwa perusahaan harus memperhatikan keadilan dalam pemberian kompensasi agar dapat dijadikan sebagai motivator karyawan untuk meningkatkan kinerja.
5. Iannotta *et al.*, (2006) telah melakukan penelitian dengan membandingkan kinerja dan risiko dari 181 bank di 15 negara Eropa pada periode 1999-2004. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dalam kinerja dan risiko bank-bank di Eropa dengan struktur kepemilikan yang berbeda, dimana bank pemerintah berada pada tingkat yang kurang menguntungkan dibanding bank-bank lain.
6. Penelitian tentang struktur kepemilikan telah dilakukan oleh Hadad, dkk (2003) dengan menggunakan data empiris 131 bank di Indonesia. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kinerja suatu bank tidak terkait dengan struktur kepemilikan, namun secara empiris dalam beberapa kasus kinerja bank sedikit terkait dengan struktur kepemilikan.

7. Barontini dan Bozzi (2009) telah melakukan penelitian dengan menggunakan perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Milan periode 1995-2002. Dalam penelitian ini, kompensasi dewan dikaitkan dengan karakteristik kepemilikan perusahaan seperti jenis pemegang saham, konsentrasi kepemilikan, pemisahan antara arus kas dan hak suara, dan kehadiran pemegang saham. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dewan berkaitan dengan karakteristik kepemilikan perusahaan, namun kompensasi dewan yang tinggi tidak pernah positif terkait dengan kinerja masa depan perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu pada uraian diatas, maka secara ringkas dapat ditulis sebagai berikut:

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Kato, Kim, dan Lee (2006)	Executive Compensation, Firm Performance, and Chaebol in Korea: Evidence from new panel data.	IV: Executive Compensation DV: Firm Performance	Kompensasi eksekutif berhubungan signifikan terhadap kinerja perusahaan di pasar saham pada perusahaan <i>non-chaebol</i> , sebaliknya hal tersebut tidak terjadi pada perusahaan <i>chaebol</i> di Korea.
2	Mangistae dan Xu (2004)	Agency Theory and Executive Compensation: The Case of Chinese state. CEO	IV: Agency Theory DV: Executive Compensation	Terdapat hubungan yang berlawanan antara kompensasi eksekutif dan kinerja.
3	Brick, Palmon, dan Wald (2005)	Compensation, Director Compensation, and Firm Performance: Evidence of	IV: Director and CEO Compensation DV: Performance	Lingkungan pertemanan (<i>cronyism</i>) antara CEO dan komisaris menyebabkan lemahnya hubungan kompensasi dengan kinerja.

4	Muljani (2002)	Cronyism? Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan.	IV: total, tujuan, dasar perhitungan dan kepuasan kompensasi. DV: kinerja karyawan.	Keadilan dalam pemberian kompensasi dapat dijadikan sebagai motivator karyawan dalam meningkatkan kinerja.
5	Iannotta <i>et al.</i> , (2006)	Ownership Structure, Risk and Performance in the European Banking.	IV: Ownership Structure DV: Risk and Performance	Terdapat perbedaan yang signifikan dalam kinerja dan risiko bank-bank di Eropa dengan struktur kepemilikan yang berbeda.
6	Hadad, dkk (2003)	Kajian mengenai Struktur Kepemilikan Bank di Indonesia.	VI: Struktur Kepemilikan VD: Kinerja Bank	Kinerja bank tidak terkait dengan struktur kepemilikan, namun dalam beberapa kasus kinerja bank sedikit terkait dengan struktur kepemilikan.
7	Barontinid anBozzi (2009)	Board Compensation and Ownership Structure: empirical evidence for Italian listed companies.	IV: Ownership Structure DV: Firm Performance	Kompensasi dewan berkaitan dengan karakteristik kepemilikan perusahaan, namun kompensasi dewan yang tinggi tidak pernah positif terkait dengan kinerja masa depan perusahaan.

Sumber: Penelitian-penelitian terdahulu

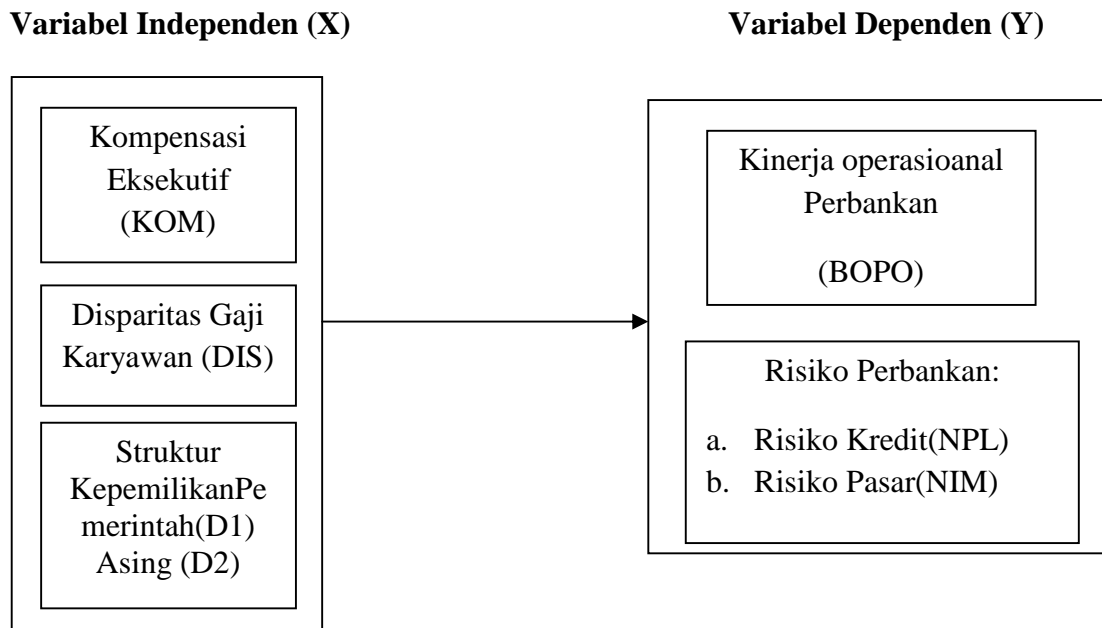
2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi eksekutif, disparitas gaji karyawan, dan struktur kepemilikan terhadap kinerja operasional, risiko kredit dan risiko pasar perbankan yang ada di Indonesia. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi eksekutif, disparitas gaji karyawan dan struktur kepemilikan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja operasional, risiko kredit dan risiko pasar perbankan. Kerangka

pemikiran yang digunakan untuk merumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Teoritis



Berdasarkan kerangka konseptual tersebut dapat diketahui pengaruh kompensasi eksekutif, disparitas gaji karyawan, dan struktur kepemilikan terhadap kinerja dan risiko perbankan yang ada di Indonesia.

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Kompensasi Eksekutif terhadap Kinerja Perbankan

Pemilik perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi dengan tujuan agar karyawan termotivasi dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Kompensasi yang tinggi akan membuat manajemen merasa bertanggungjawab untuk meningkatkan kinerja. Dengan demikian

manajemen akan berusaha agar kinerja perusahaan terus meningkat. Menurut Indra (2011) kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Selain itu, pemberian kompensasi juga merupakan salah satu cara yang dilakukan pemilik perusahaan untuk mengatasi konflik keagenan yang seringkali terjadi didalam internal perusahaan yang disebabkan oleh adanya asimetri informasi. Jensen dan Murphy (1999) menyatakan bahwa pemberian paket kompensasi dapat digunakan untuk mengatasi masalah *moral hazard* manajemen. Semakin baik kinerja manajemen maka perusahaan akan memberikan kompensasi yang semakin tinggi. Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja perbankan.

H1 : Kompensasi eksekutif berpengaruh positif terhadap kinerja perbankan.

2.4.1 Pengaruh Disparitas Gaji Karyawan terhadap Kinerja Perbankan

Karyawan yang memiliki keahlian profesional akan mendapatkan bayaran yang cukup tinggi yang ditawarkan oleh bank sebagai bankir profesional, sedangkan karyawan yang tidak memiliki keahlian profesional mendapatkan bayaran yang sangat rendah. Hal ini menyebabkan adanya *gap* (disparitas) yang cukup lebar antara karyawan bank yang menerima gaji tinggi dan gaji rendah.

Secara organisasi, lebarnya *gap* gaji di sebuah bank berpotensi dapat menimbulkan konflik dan menciptakan kondisi yang kurang kondusif bagi perkembangan perusahaan kedepan (Infobank, oktober 2012, h.64). Tingginya disparitas gaji antar karyawan perbankan tersebut akan memungkinkan berdampak pada motivasi kerja karyawan sehingga menyebabkan menurunnya

kinerja perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh disparitas gaji karyawan terhadap kinerja perbankan.

H2: Disparitas gaji karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja perbankan.

2.4.3 Pengaruh Struktur Kepemilikan terhadap Kinerja Perbankan

Pemilik perusahaan memiliki wewenang dalam memilih manajemen yang akan menjalankan perusahaan, sehingga struktur kepemilikan dipercaya mampu mempengaruhi jalannya perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik. Perusahaan milik pemerintah dibatasi untuk kegiatan investasi jangka panjang karena sumber daya dalam perusahaan akan digunakan untuk kegiatan sosial dan tujuan politik. Apabila fokus pengendalian pemerintah untuk tujuan politik, maka kegiatan ini diperkirakan akan mengurangi fokus pemerintah untuk menciptakan nilai bagi perusahaan, sehingga dapat menurunkan kinerja perusahaan. Sedangkan kepemilikan asing lebih *independent* dan profesional untuk menciptakan laba perusahaan sehingga diperkirakan akan mencapai kinerja yang lebih baik. Dengan demikian struktur kepemilikan dapat menyebabkan perbedaan kinerja dalam perusahaan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Hadad, dkk (2003), menyimpulkan bahwa kinerja suatu bank sedikit terkait dengan struktur kepemilikan. Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh struktur kepemilikan terhadap kinerja perbankan.

H3 : Terdapat perbedaan kinerja antara bank pemerintah dan bank asing.

2.4.4 Pengaruh Kompensasi Eksekutif terhadap Risiko Kredit

Pada sektor perbankan dengan pemberian kompensasi yang tinggi dan kompetitif kepada para karyawan (terutama para eksekutifnya) diharapkan dapat menciptakan produktivitas, profit, dan bisnis yang terus tumbuh. Sektor perbankan dalam mencapai kinerja yang baik tidak terlepas dari berbagai macam risiko seperti risiko kredit.

Risiko kredit terjadi apabila debitur tidak memenuhi kewajibannya kepada bank seperti pembayaran pokok pinjaman, pembayaran bunga, dan lain-lain sehingga akan menyebabkan kerugian pada bank. Risiko kredit harus dikelola dengan baik untuk memaksimalkan tingkat pengembalian kepada bank. Salah satu cara yang dilakukan pemilik perusahaan untuk meminimalisir risiko kredit yaitu dengan pemberian bonus atau kompensasi. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi maka pemilik perusahaan berharap manajemen mampu menjalankan sistem perkreditan dengan baik sehingga dapat meminimalisir risiko kredit. Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap risiko kredit.

H4 : Kompensasi eksekutif berpengaruh negatif terhadap risiko kredit.

2.4.5 Pengaruh Disparitas Gaji Karyawan terhadap Risiko Kredit

Karyawan yang memiliki gaji rendah akan sulit memiliki motivasi yang tinggi untuk kemajuan perusahaan, dan secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja perusahaan tersebut. Kinerja perusahaan yang menurun akan menyebabkan risiko yang dihadapi perusahaan menjadi tinggi. Semakin lebar *gap* gaji antar karyawan akan semakin tinggi risiko yang dihadapi

perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh disparitas gaji karyawan terhadap risiko kredit.

H5: Disparitas gaji karyawan berpengaruh positif terhadap risiko kredit.

2.4.6 Pengaruh Struktur Kepemilikan terhadap Risiko Kredit

Pemilik bank, baik pemerintah maupun asing tidak akan memilih manajemen yang diperkirakan akan merugikan perusahaan. Oleh sebab itu, dalam hubungan antara pemilik bank dengan manajemen terdapat *performance contract* dimana pemilik bank mensyaratkan manajemen untuk memaksimalkan keuntungan untuk kepentingan pemilik bank tersebut (Hadad, *et. al.*, 2003).

Dengan manajemen yang baik maka konflik di dalam perusahaan dapat berkurang dan dapat menjalankan kinerja yang telah ditetapkan, sehingga dapat memperkecil risiko yang kemungkinan dihadapi oleh perusahaan. Dalam kegiatan kredit masing-masing perbankan memiliki peraturan yang hampir sama. Namun kepemilikan asing biasanya lebih berani dalam mengambil risiko besar sedangkan kepemilikan pemerintah cenderung mengambil posisi yang aman. Hal ini dapat menyebabkan perbedaan dalam mengatasi risiko kredit yang dihadapi perusahaan dengan struktur kepemilikan yang berbeda.

Hasil penelitian Iannota, Nocera, dan Sironi (2006) menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dalam kinerja dan risiko bank-bank di Eropa dengan struktur kepemilikan yang berbeda, dimana bank pemerintah berada pada tingkat yang kurang menguntungkan dibanding bank-bank lain. Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh struktur kepemilikan terhadap risiko kredit.

H6 : Terdapat perbedaan risiko kredit antara bank pemerintah dan bank asing.

2.4.7 Pengaruh Kompensasi Eksekutif terhadap Risiko Pasar

Menurut Peraturan Bank Indonesia No.5 (2003) risiko pasar adalah risiko yang timbul karena adanya pergerakan variabel pasar (*adverse movement*) dari portofolio yang dimiliki oleh bank, sehingga dapat merugikan bank dan dalam hal ini adalah suku bunga serta nilai tukar.

Tujuan perusahaan memberikan kompensasi yaitu untuk memotivasi agar manajemen meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam mendapatkan laba yang tinggi, dibutuhkan kerja keras dari pihak manajemen perusahaan. Namun kinerja yang semakin baik akan selalu diikuti oleh semakin kompleksnya risiko yang akan muncul seperti risiko pasar. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi maka manajemen diharapkan mampu meminimalisir risiko pasar. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap risiko pasar.

H7 : Kompensasi eksekutif berpengaruh negatif terhadap risiko pasar.

2.4.8 Pengaruh Disparitas Gaji terhadap Risiko Pasar

Manajemen menjalankan kegiatan utama perbankan yaitu menyalurkan dana dalam bentuk kredit untuk memperoleh pendapatan berupa bunga. Jika manajemen tidak dapat mengelola kegiatan kredit dengan baik maka akan terjadi perubahan suku bunga dan pergerakan variabel pasar yang dapat menyebabkan pendapatan bunga dan biaya bunga berubah. Kondisi seperti ini akan menyebabkan perusahaan menghadapi risiko pasar.

Semakin lebar *gap* gaji antar karyawan dapat menyebabkan risiko yang dihadapi perusahaan menjadi tinggi dan sulit diantisipasi karena karyawan tidak memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh disparitas gaji terhadap risiko pasar.

H8 : Disparitas gaji berpengaruh negatif terhadap risiko pasar.

2.4.9 Pengaruh Struktur Kepemilikan terhadap Risiko Pasar

Dalam mengelola kinerja manajemen dibutuhkan peran dari pemilik perusahaan karena memiliki kewenangan untuk memilih manajemen yang akan menjalankan perusahaan dan menentukan arah kebijakan perusahaan kedepan. Pemilik bank tidak akan memilih manajemen yang diperkirakan akan merugikan banknya. Kepemilikan pemerintah memiliki kontrol yang lebih besar daripada kepemilikan asing dalam hal kegiatan perbankan di pasar modal. Kepemilikan asing dibatasi dalam hal investasi. Hal ini dapat menyebabkan perbedaan dalam mengatasi risiko pasar yang kemungkinan terjadi karena regulasi pemerintah. Dengan demikian penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah struktur kepemilikan berpengaruh terhadap risiko pasar.

H9 : Terdapat perbedaan risiko pasar antara bank pemerintah dan bank asing.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.1.1 Variabel Penelitian

Penelitian ini tergolong sebagai penelitian kuantitatif karena dalam penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Kompensasi eksekutif, disparitas gaji karyawan dan struktur kepemilikan dikategorikan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja operasional, risiko kredit dan risiko pasar perbankan dikategorikan sebagai variabel dependen.

3.1.2 Definisi Operasional

3.1.2.1 Variabel Independen (*Independent Variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat secara positif atau negatif (Sekaran, 2006). Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah kompensasi eksekutif, disparitas gaji karyawan dan struktur kepemilikan.

1. Kompensasi Eksekutif

Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan sebagai imbalan atas jasa yang telah dilakukan oleh manajemen (para eksekutif) dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Sistem yang umum dipakai dalam pemberian kompensasi kepada para eksekutif

perbankan adalah *reward system* dan didasarkan pada Undang-Undang Perseroan Terbatas (PT) tahun 2007. Data tentang kompensasi eksekutif perbankan Indonesia diperoleh dari media cetak Infobank edisi Oktober 2011 dan 2012. Kompensasi dihitung dengan menggunakan rasio yaitu total kompensasi dibagi laba (rugi) tahun berjalan setelah dikurangi pajak. Rumusnya adalah:

$$Kompensasi = \frac{\text{Total kompensasi}}{\text{Laba(rugi)setelah pajak}} \times 100$$

2. Disparitas Gaji Karyawan

Disparitas gaji disebabkan adanya keterbatasan tenaga kerja profesional yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perusahaan sanggup membayar mahal tenaga kerja yang memiliki keahlian spesifik karena terdapat ketidakseimbangan antara *supply* dengan *demand*. Selain itu terdapat perekrutan karyawan melalui jalur khusus, dimana pemilik modal membawa karyawan dari negara asalnya untuk kepentingan pribadi dan mendapatkan bayaran yang cukup tinggi. Keadaan seperti ini dapat menimbulkan konflik dalam internal perusahaan. Tingkat disparitas gaji dihitung dengan membagi rasio gaji tertinggi dengan gaji terendah dalam perusahaan perbankan. Data tentang tingkat disparitas gaji karyawan perbankan Indonesia diperoleh dari media cetak Infobank edisi Oktober 2011 dan 2012.

3. Struktur Kepemilikan

Struktur kepemilikan merupakan porsi-porsi kepemilikan atas suatu perusahaan berdasarkan prosentase saham yang dimiliki (Jahera dan Aurburn, 1996; dalam Dian, 2011). Struktur kepemilikan dipercaya mampu mempengaruhi

jalannya perusahaan. Pemilik bank memiliki kewenangan untuk memilih manajemen yang akan menjalankan perusahaan dan menentukan arah kebijakan perusahaan kedepan.

Jenis-jenis struktur kepemilikan yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu kepemilikan pemerintah (BUMN), kepemilikan swasta nasional dan kepemilikan asing. Presentase kepemilikan dapat dilihat dalam laporan tahunan perusahaan perbankan, dimana kepemilikan mayoritas yang akan digunakan sebagai acuan dalam menentukan struktur kepemilikan perbankan.

Dalam penelitian ini, struktur kepemilikan dikategorikan sebagai variabel dummy karena berskala non-parametrik atau kategori. Menurut Ghozali (2006), jika variabel independen berukuran kategori atau dikotomi, maka dalam model regresi variabel tersebut harus dinyatakan sebagai variabel dummy dengan memberi kode 0 (nol) atau 1 (satu). Kelompok yang diberi nilai dummy 0 (nol) disebut *excluded group*, sedangkan kelompok yang diberi nilai dummy 1 (satu) disebut *included group* (Mirrer, 1990). Variabel struktur kepemilikan dikategorikan menjadi tiga kelompok yaitu pemerintah, swasta nasional dan asing, sehingga akan ada 2 (dua) variabel dummy yaitu:

D1 : 1 untuk kepemilikan pemerintah dan 0 untuk yang lainnya

D2 : 1 untuk kepemilikan asing dan 0 untuk yang lainnya

3.1.2.2 Variabel Dependen (*Dependent Variable*)

Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen (Sekaran, 2006). Variabel dependen yang

digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja operasional, risiko kredit dan risiko pasar perbankan.

1. Kinerja Operasional Perbankan

Kinerja (*performance*) bank merupakan gambaran prestasi yang dicapai bank dalam operasionalnya, baik menyangkut aspek keuangan, pemasaran, penghimpunan dan penyaluran dana, teknologi maupun sumber daya manusia (Nursatyani, 2011). Kinerja manajemen dapat dinilai melalui kinerja keuangan, dalam penelitian ini kinerja diukur melalui rasio keuangan yang dihasilkan dari laporan keuangan yaitu rasio *rentabilitas*. *Rentabilitas* digunakan untuk mengukur efisiensi kinerja operasi, yaitu dengan rasio Biaya Operasional dibagi dengan pendapatan operasional (BOPO). Berdasarkan SE BI No.6/23/DPNP tahun 2004, rasio BOPO yang baik adalah dibawah 94% ($\leq 94\%$) dan rumusnya adalah sebagai berikut:

$$BOPO = \frac{\text{Total beban operasional}}{\text{Total pendapatan operasional}} \times 100\%$$

2. Risiko Perbankan

Risiko bank adalah potensi terjadinya suatu peristiwa (*event*) yang dapat menimbulkan kerugian bank. Situasi lingkungan eksternal dan internal perbankan yang mengalami perkembangan pesat akan diikuti semakin kompleksnya risiko bagi kegiatan perbankan (Muwardi, 2004). Dalam penelitian ini yang dijadikan dasar penilaian risiko adalah risiko kredit dan risiko pasar.

a. Risiko Kredit

Risiko kredit adalah risiko yang dihadapi bank karena menyalurkan dananya dalam bentuk pinjaman kepada masyarakat (Susilo, 2000:106). Bank harus mengelola risiko kredit untuk memaksimalkan tingkat pengembalian kepada bank. Risiko kredit diproksi dengan *Non Performing Loan* (NPL) yang merupakan perbandingan antara total kredit bermasalah dengan total kredit yang diberikan bank kepada debitur. Berdasarkan Surat Edaran Bank Indonesia Nomor 3/30/DPNP tanggal 14 Desember 2001, maka perhitungan NPL adalah sebagai berikut:

$$NPL_{Net} = \frac{\text{kredit kurang lancar, diragukan dan macet} - \text{PPAP}}{\text{total kredit yang diberikan}} \times 100\%$$

Keterangan:

PPAP = Penyisihan Penghapusan Aktiva Produktif

b. Risiko Pasar

Menurut Mawardi (2004) salah satu proksi dari risiko pasar adalah suku bunga. Diukur dari selisih antara suku bunga pendanaan (*funding*) dengan suku bunga pinjaman yang diberikan (*lending*) dimana dalam istilah perbankan disebut *Net Interest Margin* (NIM). Berdasarkan Surat Edaran Bank Indonesia Nomor 6/23/DPNP tahun 2004, maka perhitungan NIM adalah sebagai berikut:

$$NIM = \frac{\text{pendapatan bunga bersih}}{\text{rata - rata aktiva produktif}} \times 100\%$$

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan data yang mengidentifikasi suatu fenomena (Santoso, 2001). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan perbankan yang ada di Indonesia. Periode pengamatan dalam penelitian ini adalah tahun 2009-2011. Sampel adalah sekumpulan data yang diambil atau diseleksi dari suatu populasi (Santoso, 2001). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan perbankan yang telah *go public* dan *listed* di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan perbankan asing yang terdaftar di Direktori Perbankan Indonesia periode 2009-2011. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel dengan target atau pertimbangan tertentu (Sekaran, 2006). Pertimbangan yang digunakan dalam pemilihan sampel adalah:

1. Perusahaan perbankan di Indonesia yang telah *go public* per tahun 2009 dan bank asing yang terdaftar di Direktori Perbankan Indonesia selama periode 2009-2011.
2. Perusahaan perbankan *go public* dan perbankan asing tidak melakukan merger atau konsolidasi selama 3 tahun berturut-turut yaitu 2009, 2010, dan 2011.
3. Perusahaan perbankan *go public* dan perbankan asing tidak mengalami kerugian selama 3 tahun berturut-turut yaitu 2009, 2010, dan 2011.
4. Tidak *delisting* (keluar) dari Bursa Efek Indonesia selama 3 tahun berturut-turut yaitu 2009, 2010, dan 2011.

5. Perusahaan perbankan *go public* dan perbankan asing yang menyajikan laporan tahunan dan rasio keuangan secara lengkap selama periode 2009-2011.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah data sekunder yaitu jenis data yang didapat melalui perantara atau dengan kata lain tidak langsung didapat dari sumbernya (Sekaran, 2006). Sumber data didapatkan dari laporan tahunan (*annual report*) perusahaan perbankan yang diperoleh melalui Direktori Perbankan Indonesia di Bank Indonesia Semarang yang berkedudukan di Jalan Imam Bardjo S.H. Nomor 4 Semarang. Data kompensasi eksekutif dan disparitas gaji karyawan diperoleh dari Biro Riset Infobank (*birl*) dalam majalah Infobank periode Oktober 2011 dan Oktober 2012.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan menggunakan metode studi pustaka. Studi pustaka dilakukan dengan mengolah literatur, artikel, jurnal maupun media tulis lain yang berkaitan dengan topik pembahasan dari penelitian ini. Media cetak yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi adalah laporan tahunan (*annual report*) yang disampaikan BEI yang diperoleh dari Direktori Perbankan di Bank Indonesia Semarang serta Biro Riset Infobank (*birl*) dalam Infobank edisi Oktober 2011 dan Oktober 2012.

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data bertujuan untuk menyampaikan dan membatasi penemuan-penemuan hingga menjadi data yang teratur. Data kuantitatif ditampilkan dalam bentuk grafik atau tabel, sedangkan kualitatif dalam bentuk deskriptif. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif yang dinyatakan dengan angka-angka. Perhitungan dilakukan dengan metode statistik yang dibantu dengan program IBM SPSS *Statistics 20.0 for windows*. Analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

3.5.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, dan minimum. Statistik deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai distribusi dan perilaku data sampel tersebut (Ghozali, 2006).

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian regresi linear berganda dapat dilakukan setelah model dari penelitian ini memenuhi syarat-syarat yaitu lolos dari asumsi klasik. Syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah data tersebut harus terdistribusi secara normal (Uji Normalitas), tidak mengandung multikolinearitas (Uji Multikolinearitas) dan heteroskedastisitas (Uji Heteroskedastisitas), serta Uji Autokorelasi. Sebelum melakukan pengujian regresi linear berganda, perlu dilakukan lebih dahulu pengujian asumsi klasik yang terdiri dari:

3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel-variabelnya memiliki distribusi normal atau tidak. Data yang terdistribusi normal akan memperkecil kemungkinan terjadinya bias. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali,2006). Pengujian normalitas dilakukan dengan uji statistik non parametrik *One Sample Kolmogorov smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas adalah:

- (1) Jika hasil *One Sample Kolmogorov smirnov* di atas tingkat kepercayaan 0,05 menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- (2) Jika hasil *One Sample Kolmogorov smirnov* di dibawah tingkat signifikansi 0,05 tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali,2006).

3.5.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2006) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* yaitu sebagai berikut:

1. Nilai $tolerance > 0.10$ dan nilai $VIF < 10$ maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Nilai $tolerance < 0.10$ dan nilai $VIF > 10$ maka disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

3.5.2.3 Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2006) uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi. Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin- Watson (*DW test*) dengan pengambilan keputusan (Ghozali, 2006):

H_0 = tidak ada autokorelasi ($r=0$)

H_a = ada autokorelasi ($r \neq 0$)

Pengambilan keputusan pada uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Pengambilan Keputusan Uji Autokorelasi

Hipotesis	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$d_l \leq d \leq d_u$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - d_l < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	No decision	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$
Tidak ada autokorelasi, positif atau negatif	Tidak tolak	$d_u < d < 4 - d_u$

Sumber : Ghazali (2006)

3.5.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2006) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas yaitu *variance* residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka, atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya yaitu SRESID (Ghozali,2006).

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-*studentised*. Dasar analisis grafik scatterplot adalah sebagai berikut (Ghozali, 2006):

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik, yang membentuk pola tertentu yang teratur misalnya bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis *multiple regression* (regresi berganda). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel

independen (Ghozali, 2006). Model yang digunakan dalam analisis regresi yaitu model berbasis *autoregressive* (AR). AR mengidentifikasi bahwa suatu kejadian tidak selalu dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terjadi pada waktu yang sama, tetapi juga pada waktu sebelumnya yang dikenal dengan Lag. Kinerja dan risiko bersifat *continue* sehingga akan memiliki pengaruh untuk tahun-tahun berikutnya. Oleh karena itu, untuk mencari prediktor yang paling baik maka digunakan data variabel kinerja dan risiko pada tahun sebelumnya. Dengan kata lain, lag dari variabel dependen dimasukkan menjadi prediktor sebagai variabel kontrol.

Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak tiga kali karena terdapat tiga variabel dependen yang membentuk tiga model regresi. Adapun kinerja perbankan diproksi dengan BOPO, risiko kredit dengan LnNPL dan risiko pasar dengan NIM. Model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. BOPO sebagai variabel dependen, model regresi:

$$\text{BOPO} = \alpha + \beta_1 \text{LAGS}(\text{BOPO}, 1) + \beta_2 \text{LnKOM} + \beta_3 \text{LnDIS} + \beta_4 \text{D1} + \beta_5 \text{D2} + e$$

2. LnNPL sebagai variabel dependen, model regresi:

$$\text{LnNPL} = \alpha + \beta_1 \text{LAGS}(\text{NPL}, 1) + \beta_2 \text{LnKOM} + \beta_3 \text{LnDIS} + \beta_4 \text{D1} + \beta_5 \text{D2} + e$$

3. NIM sebagai variabel dependen, persamaannya adalah:

$$\text{NIM} = \alpha + \beta_1 \text{LAGS}(\text{NIM}, 1) + \beta_2 \text{LnKOM} + \beta_3 \text{LnDIS} + \beta_4 \text{D1} + \beta_5 \text{D2} + e$$

Keterangan:

BOPO = Kinerja perbankan yang diukur dengan rasio BOPO

LnNPL = Risiko kredit yang diukur dengan rasio NPL *Net*

NIM = Risiko pasar yang diukur dengan rasio NIM

LnKOM	= Kompensasi eksekutif
LnDIS	= Disparitas gaji karyawan
D1	= Kepemilikan pemerintah (<i>dummy</i>)
D2	= Kepemilikan asing (<i>dummy</i>)
α	= konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$	= koefisien regresi
e	= error (kesalahan pengganggu)

Setelah persamaan regresi terbebas dari asumsi dasar makalah selanjutnya yaitu pengujian hipotesis. Menurut Ghozali (2006) ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness of fit*-nya. Secara statistik, dapat diukur dari nilai koefisien determinasi (R^2), nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

3.5.3.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah 0 sampai 1. Semakin R^2 mendekati 0 maka semakin kecil kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan perubahan nilai variabel dependen. Semakin R^2 mendekati 1 maka semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi

adalah bias terhadap jumlah independen yang dimasukkan kedalam model. Dalam penelitian ini menggunakan banyak variable independen, sehingga nilai *Adjusted R²* lebih tepat digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen (Ghozali, 2006).

3.5.3.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Ghozali (2006) uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%, artinya risiko kesalahan pengambilan keputusan adalah 5%. Hipotesis yang hendak diuji adalah (Ghozali, 2006):

1. $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 = 0$, artinya semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 \neq 0$, artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis ini menggunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika probabilitas (sig F) $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika probabilitas (sig F) $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

3.5.3.3 Uji Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%, artinya risiko kesalahan mengambil keputusan adalah 5%. Hipotesis yang hendak diuji adalah (Ghozali, 2006):

1. $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 = 0$, artinya suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 \neq 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis ini menggunakan uji t dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika probabilitas ($\text{sig } t$) $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika probabilitas ($\text{sig } t$) $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen.