



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Seperti yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, permasalahan pada penelitian ini adalah mengenai bagaimana pengaruh remunerasi terhadap kinerja keuangan perusahaan yang dimediasi oleh biaya keagenan utang yang berdampak pada nilai suatu perusahaan. Pada bab ini akan dijelaskan mengenai teori-teori beserta indikator-indikator yang memiliki relevansi mengenai permasalahan dalam penelitian ini.

1. Teori Agensi

Menurut Jensen dan Meckling (1976) teori keagenan adalah sebuah kontrak antara manajer (*agent*) dengan pemilik (*principal*). Agar hubungan kontraktual ini dapat berjalan dengan lancar, pemilik akan mendelegasikan otoritas pembuatan keputusan kepada manajer.

Konsep teori keagenan (*agency theory*) menurut Supriyono (2018) yaitu hubungan kontraktual antara prinsipal dan agen. Hubungan ini dilakukan untuk suatu jasa dimana principal memberi wewenang kepada agen mengenai pembuatan keputusan yang terbaik bagi principal dengan mengutamakan kepentingan dalam mengoptimalkan laba perusahaan sehingga meminimalisir beban, termasuk beban pajak dengan melakukan penghindaran pajak.

Sedangkan, teori keagenan menurut Ramadona (2016) adalah teori yang berhubungan dengan perjanjian antar anggota di perusahaan. Teori ini menerangkan tentang pemantauan bermacam-macam jenis biaya dan memaksakan hubungan antara kelompok tersebut. Manajemen akan berusaha memaksimalkan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBKKG.



kesejahteraan untuk dirinya sendiri dengan cara meminimalkan berbagai biaya keagenan, hal tersebut merupakan salah satu hipotesis dalam teori agency. Oleh sebab itu, perusahaan diharapkan akan memilih prinsip akuntansi untuk memaksimalkan kepentingannya dengan cara memilih prinsip akuntansi yang sesuai (Harahap, 2011).

Teori agensi berfokus pada dua komponen yaitu principal dan agen. Principal mengutus responsibility decision making kepada agen. Principal dan agent ini diasumsikan sebagai orang-orang ekonomi yang memiliki pemikiran yang rasional yang semata-mata termotivasi oleh kepentingan pribadi, namun keduanya memiliki kesulitan dalam membedakan perihal penghargaan atas preferensi, kepercayaan dan informasi. Hak dan kewajiban baik principal maupun agent dijelaskan dalam perjanjian kerjasama yang saling menguntungkan (Rahardjo, 2007).

Menurut Eisenhard (1989) dan Sabeni (2005), teori agensi dilandaskan pada tiga asumsi, diantaranya sebagai berikut :

- a. Asumsi tentang sifat manusia
manusia pada umumnya mementingkan diri sendiri (*self interest*), manusia memiliki daya pikir terbatas mengenai persepsi masa mendatang (*bounded rationality*), dan manusia selalu menghindari risiko (*risk averse*).
- b. Asumsi tentang organisasi
Adanya konflik antar organisasi, efisiensi sebagai kriteria produktifitas, dan adanya *asymmetric information* antara principal dengan agent.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



c. Asumsi tentang informasi

Agen yang memiliki informasi lebih banyak dibandingkan principal menimbulkan adanya asimetri informasi yaitu kondisi adanya ketidakseimbangan perolehan informasi antara pihak manajemen sebagai penyedia informasi dengan pihak pemegang saham.

Jadi disini dapat ditarik kesimpulan bahwa biaya agensi adalah hubungan sebuah kontrak perjanjian antara manajer (*agent*) dengan pemilik (*principal*), yang mana pemilik atau *principal* memberikan wewenang atau otoritas kepada manajer untuk mengambil keputusan-keputusan yang terbaik bagi principal dengan mengutamakan kepentingan dalam mengoptimalkan laba perusahaan.

Suatu kontrak dimana satu atau beberapa orang (pemberi kerja atau *principal*) memperkerjakan orang lain sebagai manajer (*agent*) untuk melaksanakan sejumlah jasa mendelegasikan wewenang untuk mengambil keputusan kepada agen itu disebut dengan hubungan keagenan (Jensen & Meckling, 1976).

Hubungan tersebut mengimplikasikan adanya potensi konflik kepentingan antara pemilik dan manajer karena masing-masing pihak memiliki pola pikir, serta perbedaan kepentingan yang menonjol. Jensen (1986) dan Belden, Fister, & Knapp, (2005) menyatakan bahwa manajer perusahaan besar kurang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada perusahaan yang memiliki kelebihan arus kas bebas (*freecash flow*), manajer cenderung perquisite. Manajer cenderung memanfaatkan dana untuk kepentingan dirinya sendiri, namun menjadi beban bagi pemegang saham (Jensen & Meckling, 1976 dan Howe, Vogt, & He, 2003).

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Menurut Ahmad & Septriani (2008), perbedaan kepentingan antara pemilik perusahaan dan manajer inilah yang menyebabkan timbulnya konflik agensi. Berupa *moral hazard* dan *adverse selection*.

Agent mempunyai lebih banyak informasi mengenai kapasitas diri, lingkungan kerja dan perusahaan secara keseluruhan. Sedangkan *principal* tidak mempunyai informasi yang cukup tentang kinerja *agent*. Ketika tidak semua keadaan diketahui oleh semua pihak dan sebagai akibatnya, ketika konsekuensi-konsekuensi tertentu tidak dipertimbangkan oleh pihak-pihak tersebut, hal ini mengakibatkan adanya ketidakseimbangan informasi yang dimiliki oleh *principal* dan *agent*. Ketidakseimbangan informasi ini disebut asimetri informasi (*information asymmetries*). Asimetri informasi menciptakan masalah bahaya moral (*moral hazard*) ketika manager mempunyai insentif untuk mengejar kepentingannya sendiri atas biaya pemegang saham (Asbahbaugh, 2004).

Masalah moral hazard atau perilaku oportunistik yang dilakukan oleh agen muncul ketika prinsipal tidak dapat mengetahui tindakan agen karena ada biaya untuk mengawasi tindakan agen dan tidak dapat menyimpulkan tindakan agen dengan melihat hasilnya karena tidak secara lengkap dapat direpresentasikan. Lalu prinsipal menghadapi dua kesulitan. Pertama, tidak dapat mendesain kontrak berdasarkan observasinya pada tindakan agen karena secara umum biaya pengawasan menjadi hambatan. Kedua, prinsipal tidak dapat mendasarkan kontrak pada hasil karena ketidakpastian antara tindakan agen dan hasil serta agen merupakan pihak yang netral terhadap risiko. Prinsipal tidak dapat secara kontraktual memberi tugas kepada agen dengan segala konsekuensi atas

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



tindakannya. Akibatnya mungkin agen membuat keputusan yang berlawanan dengan kepentingan principal (Sayidah, 2012).

Seleksi yang merugikan (*Adverse selection*), yaitu bahwa para agent serta orang - orang dalam lainnya biasanya mengetahui lebih banyak tentang keadaan dan prospek perusahaan dibandingkan investor pihak luar. Dan fakta yang mungkin dapat mempengaruhi keputusan yang akan diambil oleh principal tersebut tidak disampaikan informasinya kepada principal.

Kondisi ini memerlukan mekanisme yang dapat mensejajarkan kepentingan dari pihak-pihak yang terkait tersebut. mekanisme ini menimbulkan biaya yang harus ditanggung perusahaan ketika manajer perusahaan melakukan hal-hal untuk kepentingan pribadinya dengan menghabiskan uang perusahaan dan biaya inilah yang menyebabkan timbulnya biaya agensi.

2. Contracting Theory

Secara umum kontrak dapat disinonimkan dengan perjanjian atau persetujuan. Kontrak melahirkan hubungan hukum bagi para pihak berupa pengikatan, lahir hak dan kewajiban, mengenai sesuatu hal yang dapat dinilai atau berharga dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Seperti yang tertera pada pasal 1313 KUHP yang mana menerangkan “*Suatu Persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana seorang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih*”.

Sedangkan pada tataran teori keagenan, teori kontrak (*contract theory*) merupakan teori yang berhubungan dengan remunerasi. Teori ini membagi aturan



main (games) menjadi aturan main kooperatif dan aturan main tidak kooperatif. Kontrak keagenan antara pemilik perusahaan dan manajer terbagi menjadi jenis *Single Period contract* dan *Multiple period contract*. Pada *Single Period contract*, (1) Pemilik mendapat residual, yaitu hasil usaha dikurangi janji kompensasi kepada manajer, jangka pendek, sesuai kontrak, (2) Kompensasi kepada manajer berupa (1) imbalan terkait kinerja manajer, (2) imbalan (tetap) tak terkait kinerja manajer, jangka pendek sesuai kontrak. Pada *Multiple Period Contract*, (1) Disamping sasaran kontrak jangka pendek, terdapat tugas lain seperti pengembangan produk, pasar, organisasi dan budaya, (2) Manajer/agen (diharapkan pemilik) melampaui *learning curve*, matang dan menghasilkan maslahat jangka panjang, (3) Imbalan ESOP dan berbagai imbalan kinerja kesetiaan/kinerja pengalaman kerja yang lain, sampai imbalan agen menjadi principal. Kontrak bertugas menghapus moral hazard hubungan kerja dan konflik kepentingan (Hoesada 2020).

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Remunerasi

Menurut Widiya (2018), remunerasi merupakan imbalan yang mempunyai cakupan luas dari upah atau gaji yang diterima pegawai atas kontribusi terhadap organisasi atas usaha dan kinerjanya yang baik yang bertujuan untuk mensejahterakan pegawai.

Menurut Huse (2007), remunerasi merupakan salah satu bentuk dorongan atau insentif yang dapat diberikan kepada direksi agar dapat melakukan tanggung jawab sesuai dengan kepentingan pemegang saham. Insentif yang merupakan remunerasi langsung ini diberikan perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



produktivitas direksi (Hariandja, 2002:276). Perencanaan remunerasi terbentuk karena adanya pengaruh manajerial yang mengarah kepada hasil yang menguntungkan eksekutif perusahaan (Bebchuk dan Fried, 2003).

Mondy dan Noe dalam Marwansyah (2010:269) juga menyatakan bahwa remunerasi sebagai bentuk imbalan yang diterima oleh seorang pegawai atas kontribusi mereka terhadap organisasi.

Remunerasi menurut Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor 45/POJK.03/2015, remunerasi adalah imbalan yang ditetapkan dan diberikan kepada anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris dan/atau Pegawai baik yang bersifat tetap maupun variabel dalam bentuk tunai maupun tidak tunai sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya.

Menurut Oxford American Dictionaries remunerasi yaitu arti dari kata bahasa Inggris yang merupakan *remunerate* berarti *pay (someone) for services rendered or work done*. Dalam bahasa Indonesia berarti membayar seseorang atas jasa yang diberikan atau pekerjaan yang telah diselesaikan.

Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), remunerasi/*re-mu-ne-ra-si*/ *rémunerasi* adalah pemberian hadiah (penghargaan atas jasa dan sebagainya).

Dari beberapa pengertian remunerasi di atas dapat disimpulkan bahwa remunerasi adalah suatu bentuk imbalan yang diterima seseorang (pegawai) atas jasanya atau atas hasil dari suatu pekerjaan tertentu yang telah di selesaikan. Atau bisa juga dikatakan remunerasi.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berdasarkan pengertian remunerasi di atas, dapat disimpulkan bahwa remunerasi memiliki fungsi yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawannya guna meningkatkan kinerja keuangan perusahaannya dan berimbas pada peningkatan nilai perusahaan.

Remunerasi diharapkan dapat memberikan dorongan dan motivasi bagi karyawan untuk terus bekerja dengan tekun. Selain memotivasi, remunerasi juga memiliki peran yang sangat penting dalam rangka menciptakan kinerja tinggi. Hal ini karena setiap karyawan memiliki kebutuhan dan harapan yang bervariasi (Baba,2015). Adanya pemberian remunerasi tersebut bermanfaat bagi instansi maupun pegawai, program pemberian remunerasi ini sendiri merupakan cara yang paling sukses dalam meningkatkan kinerja pegawai karena berhubungan langsung antara kinerja dan imbalan, Fitria, dkk. (2014).

Menurut Azis & Niswah (2013) bahwa pemberian remunerasi memiliki tujuan antara lain sebagai berikut :

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi Karyawan yang menerima remunerasi berupa gaji, upah, ataupun bentuk yang lainnya yaitu untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi.
- b. Menunjukkan keseimbangan dan keadilan Pemberian remunerasi berkaitan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan yang ia duduki, sehingga tercipta keseimbangan antara input dan output.
- c. Memajukan lembaga atau perusahaan Pemberian remunerasi yang tinggi dapat dijadikan tolok ukur bahwa perusahaan tersebut semakin berhasil membangun prestasi kerja pegawainya, karena pemberian remunerasi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dengan prosentase tinggi hanya dapat dilakukan oleh perusahaan yang memiliki pendapatan yang tinggi pula dengan harapan perusahaan tersebut dapat semakin maju.

- d. Meningkatkan produktivitas kerja Pemberian remunerasi yang semakin baik dapat mendorong pegawai bekerja lebih produktif.

Komponen remunerasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu remunerasi finansial dan remunerasi non finansial (Mondy & Noe, 1993).

- a. Remunerasi finansial terdiri dari remunerasi finansial langsung dan remunerasi finansial tidak langsung.

- 1) Remunerasi finansial langsung terdiri dari pembayaran yang diterima oleh seorang pegawai dalam bentuk, gaji, upah, bonus, dan komisi. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai/karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Sementara, itu upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi, upah tersebut tidak sama dengan gaji yang jumlahnya relatif tetap, namun besarnya upah dapat berubahubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

- 2) Remunerasi tidak langsung atau yang disebut juga dengan tunjangan yaitu meliputi semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam remunerasi langsung, antara lain berupa program asuransi jiwa dan

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

kesehatan, bantuan sosial, seperti benefit (jaminan pensiun, jaminan sosial tenaga kerja, dan bantuan pendidikan). Serta ketidakhadiran yang dibayar seperti cuti (cuti hamil, cuti sakit, dan lain sebagainya).

- b. Remunerasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan itu sendiri dan dari lingkungan pekerjaan.
 - 1) Kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan itu sendiri antara lain berupa : tugas yang menarik, tantangan pekerjaan, tanggung jawab, prestasi yang dicapai, peluang promosi bagi pegawai yang berpotensi.
 - 2) Kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan yang dapat diciptakan oleh perusahaan dan pegawai yaitu efek psikologis dan fisik dimana orang tersebut bekerja. Termasuk didalamnya antara lain berupa : kebijakan perusahaan yang sehat dan wajar, supervisi oleh pegawai yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan, pemberian simbol status, lingkungan kerja yang nyaman, pembagian pekerjaan adil, waktu kerja yang fleksibel.

Besaran remunerasi berbeda untuk tiap perusahaan, menyesuaikan dengan kebijakan yang dimiliki perusahaan tersebut. Remunerasi terdiri dari banyak komponen tergantung pada kebijakan dari perusahaan tersebut, terdapat 3 komponen utama dalam remunerasi yaitu, gaji pokok, tunjangan, dan benefit serta insentif. Remunerasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah remunerasi untuk dewan direksi.



4. Biaya Keagenan Ekuitas

Menurut Miller dan Modigliani (1961) berasumsi bahwa pasar adalah sempurna, dimana para manajer adalah agen yang sempurna dari para investor dan bertindak menurut kepentingan para investor. Dalam kenyataannya, *agency cost* muncul sebagai akibat dari konflik kepentingan antara para manajer dan para pemegang saham. Dengan adanya pemisahan peran antara pemilik atau principal dengan manajer (*agent*) menimbulkan adanya permasalahan agensi yang sebabkan karena adanya masalah kepentingan dan adanya assimetris informasi, yang mana hal ini menyebabkan timbulnya biaya keagenan (*agency cost*). Biaya keagenan menurut Jensen dan Meckling (1976) terdiri dari:

a. Biaya Bonding (*Bonding Cost*)

Biaya ini ditanggung oleh perusahaan yang timbul akibat sikap manajer yang berani memberikan jaminan kepada pemilik perusahaan (principal) untuk tidak membuat perusahaan yang dikelola manajer tersebut merugi.

b. Biaya Monitoring (*Monitoring Cost*)

Biaya ini ditanggung oleh perusahaan yang muncul akibat pemegang saham mengawasi segala tindakan yang dilakukan oleh manajerial di perusahaan.

c. Biaya Kerugian Residual (*Residual Loss*)

Biaya ini ditanggung oleh perusahaan yang muncul karena perbedaan keputusan antara pihak pemegang saham dengan pihak manajerial dimana seharusnya keputusan tersebut memberikan keuntungan maksimal bagi pemegang saham. Dalam penelitian ini peneliti mengambil topik

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



permasalahan yang ada antara principal dengan agen, maka diperlukan biaya yang harus dikeluarkan untuk mengatasi permasalahan ini.

Pengukuran biaya keagenan ekuitas menurut penelitian Iryanto (2011) terbagi menjadi 2 yaitu *Asset Turn Over* atau *Asset Utilization Ratio* dan *Asset Turn Over* Atau *Agency Cost*.

a. *Asset Utilization Ratio* (AUR)

Besaran *agency cost* yang dikeluarkan tercermin dari besaran pemanfaatan asset perusahaan (An & Zhang 2013). Semakin efisien penggunaan asset suatu perusahaan maka biaya yang dikeluarkan semakin sedikit dan berimbang pada tingkat kepercayaan pemegang saham terhadap manajernya.

b. *Agency Cost*

Pengukuran biaya ini berpacu pada rasio penggunaan beban administrasi dan umum untuk mencerminkan manajerial dalam membelanjakan sumber daya perusahaan. Semakin tinggi beban manjerial maka semakin tinggi pula *agency cost* yang dikeluarkan.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



5. Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan merupakan suatu hal yang penting bagi seorang manajer maupun bagi seorang investor. Bagi investor, peningkatan nilai perusahaan merupakan suatu persepsi yang baik terhadap perusahaan (Prihapsari, 2015). Menurut Sartono (2016), “Tujuan memaksimalkan kemakmuran pemegang saham dapat ditempuh dengan memaksimalkan nilai sekarang atau present value semua keuntungan pemegang saham akan meningkat apabila harga saham yang dimiliki meningkat”. Nilai perusahaan sering dikaitkan dengan harga saham. Semakin tinggi harga saham maka semakin tinggi pula nilai perusahaan, bahwa dengan memaksimalkan nilai perusahaan berarti juga memaksimalkan kemakmuran pemegang saham yang merupakan tujuan perusahaan (Septiyuliana, 2016). Berdasarkan penjelasan di atas, Peneliti mendefinisikan bahwa nilai perusahaan berhubungan dengan kinerja dari suatu perusahaan yang mana dikaitkan dengan harga saham dari perusahaan tersebut. Jadi bisa dikatakan bahwa jika harga suatu saham semakin tinggi maka semakin tinggi pula nilai perusahaannya, hal ini kemungkinan disebabkan karena meningkatnya kinerja dari perusahaan tersebut.

Terdapat beberapa indikator-indikator yang dapat mengukur nilai dari suatu perusahaan. Menurut Harmono (2017) indikator-indikator tersebut adalah:

a. PBV (*Price Book Value*)

Price book value merupakan salah satu variabel yang dipertimbangkan seorang investor dalam menentukan saham mana yang akan dibelinya. Nilai perusahaan dapat memberikan keuntungan pemegang saham secara

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



maksimum apabila harga saham perusahaan meningkat. Semakin tinggi harga sahamnya, maka makin tinggi pula kekayaan pemegang sahamnya.

b. PER (*Price Earning Ratio*)

Price earning ratio adalah harga per lembar saham, indikator ini secara praktis telah diaplikasikan dalam laporan keuangan laba rugi bagian akhir dan menjadi bentuk standar pelaporan keuangan bagi perusahaan publik di Indonesia. Rasio ini menunjukkan seberapa besar investor menilai harga saham terhadap kelipatan earnings (Harmono, 2015).

c. EPS (*Earning Per Share*)

Earnings per share atau pendapatan per lembar saham adalah bentuk pemberian keuntungan yang diberikan kepada para pemegang saham dari setiap lembar saham yang dimiliki (Fahmi, 2014).

d. Tobin's Q

Analisis Tobin's Q juga dikenal dengan rasio Tobin's Q. Rasio ini merupakan konsep yang berharga karena menunjukkan estimasi pasar keuangan saat ini tentang nilai hasil pengembalian dari setiap dolar investasi dimasa depan (Smithers dan Wright, 2007).

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan peneliti untuk mengukur nilai perusahaan adalah PBV (*Price Book Value*). Rasio ini juga sudah banyak digunakan dalam penelitian untuk menentukan nilai suatu saham relative terhadap harga pasarnya. Semakin rendah nilai PBV maka semakin rendah juga harga saham relative terhadap nilai bukunya, begitu juga sebaliknya semakin tinggi nilai PBV maka semakin tinggi pula harga saham relative nya terhadap nilai bukunya.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

B. Penelitian Terdahulu

| Nama Peneliti & Tahun | Judul | Variabel | Hasil |
|-----------------------------------|--|--|--|
| Herlina Fransisca Sitompul (2020) | “Pengaruh Tata Kelola Perusahaan, Remunerasi Direksi, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja perusahaan Dimoderasi oleh Komite Audit Pada BUMN Bidang Keuangan Non Publik” | Var. Independen: 1. Tata Kelola Perusahaan 2. Remunerasi Direksi 3. Ukuran Perusahaan Var. Dependen: 1. Kinerja Perusahaan Var. Moderasi: 1. Komite Audit | Dari hasil analisis dan pembahasan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Tata Kelola Perusahaan, Remunerasi Direksi, Ukuran Perusahaan, dan Moderasi Jumlah Pertemuan Komite Audit terhadap Kinerja Perusahaan, dengan regresi linear berganda maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut : 1. Tata kelola perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan BUMN bidang keuangan non publik. |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>Hipotesa 1 tidak terbukti dengan probabilitas $0.1590 > 0.05$. Hipotesa 1 ditolak.</p> <p>2. Remunerasi direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja BUMN bidang keuangan non publik. Hipotesa 2 tidak terbukti dengan probabilitas $0.6769 > 0.05$. Hipotesa 2 ditolak.</p> <p>3. Ukuran perusahaan berpengaruh terhadap kinerja BUMN bidang keuangan non publik. Hipotesa 3 terbukti dengan probabilitas $0.000 < 0.05$. Hipotesa 3 diterima.</p> <p>4. Jumlah pertemuan komite audit tidak memperkuat pengaruh tata kelola perusahaan terhadap kinerja perusahaan. Hipotesa 4 tidak terbukti dengan probabilitas $0.1288 > 0.05$. Hipotesa 4 ditolak.</p> <p>5. Jumlah pertemuan komite audit tidak memperkuat pengaruh remunerasi direksi terhadap kinerja perusahaan. Hipotesa 5 tidak terbukti dengan</p> |
|--|--|--|--|

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



| | | | | |
|---|--|--|--|---|
| <p>C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p> | | | | <p>nilai probabilitas 0.3775 > 0.05. Hipotesa 5 ditolak. 6. Jumlah pertemuan komite audit tidak memperkuat pengaruh ukuran perusahaan terhadap kinerja perusahaan. Hipotesa 6 tidak terbukti dengan nilai probabilitas 0.8653 > 0.05. Hipotesa 6 ditolak.</p> |
| | <p>Ronny Hermansyah, Dwi Fitri Puspa, Novia Rahmawati (2020)</p> | <p>Pengaruh Agency Cost, Kinerja Lingkungan Dan Intellectual Capital Disclosure Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Sektor Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2017</p> | <p>Var. Independen: 1. Agency Cost 2. Kinerja Lingkungan 3. Intellectual Capital Var. Dependen: 1. Nilai Perusahaan</p> | <p>Hasil analisis menunjukkan bahwa agency cost berpengaruh negatif dan signifikan terhadap nilai perusahaan, kinerja lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan dan intellectual capital disclosure tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan sektor non keuangan di Bursa Efek Indonesia.</p> |
| <p>3 Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian</p> | <p>Amadea Paulina Pangestu, Selly Agustia, & Rathria Arrina Rachman (2019)</p> | <p>“Pengaruh Pemberian Remunerasi Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Go Public di Indonesia”</p> | <p>Var. Independen: 1. Remunerasi Direksi Var. Dependen: 1. Kinerja Keuangan</p> | <p>Peneliti telah membuktikan bahwa ada pengaruh pemberian remunerasi direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan. Pemberian remunerasi dengan jumlah yang sesuai memotivasi direksi untuk bekerja lebih baik, yang nantinya dapat meningkatkan performa keuangan perusahaan.</p> |
| <p>4 Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian</p> | <p>Dara Faiga Rahim</p> | <p>Pengaruh Agency Cost dan Struktur</p> | <p>Var. Independen:</p> | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa</p> |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| © Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) | Somantri, Sri Fadilah, & Edi Sukarmanto (2019) | Modal terhadap Nilai Perusahaan (Studi pada Perusahaan Perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2014) | 1. Agency Cost 2. Struktur Modal Var. Dependen: 1. Nilai Perusahaan | agency cost berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Agency cost secara parsial berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan dan struktur modal secara parsial berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. |
| | Iwan Kusuma Negara (2019) | “Analisis Pengaruh Kebijakan Dividen Dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Agency Cost Sebagai Variabel Intervening Pada Emiten Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia” | Var. Independen: 1. Kebijakan Dividen 2. Kebijakan leverage Var. Dependen: 1. Nilai Perusahaan Var. Intervening: 1. Agency Cost | The test results using path analysis and sobel test show that Agency cost is able to mediate the influence of dividend policy on firm value. Nevertheless, Agency cost is unable to mediate the effect of leverage on firm value |
| | Michael (2019) | Analisis Pengaruh Mekanisme Tata Kelola Perusahaan Dan Karakteristik Perusahaan Terhadap Biaya Agensi Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. | Var. Independen: 1. Mekanisme Tata Kelola Perusahaan 2. Karakteristik Perusahaan Var. Dependen: 1. Biaya Agensi | Hasil penelitian ini menunjukkan komparasi independen serta ukuran perusahaan mempengaruhi signifikan negatif terhadap peningkatan biaya agensi perusahaan. Semakin banyak anggota dewan direktur independen dan tingginya rasio hutang berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan biaya agensi. Sedangkan kepemilikan manajerial, kepemilikan |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| <p>© Hak cipta</p> | | | | <p>institusional, ukuran dewan direktur, komite audit dan struktur remunerasi memiliki pengaruh terhadap biaya agensi namun tidak signifikan.</p> |
| <p>© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p> | <p>Aidah Farah Dinah & Darsono (2017)</p> | <p>“Pengaruh Tata Kelola Perusahaan, Profitabilitas, dan Penghindaran Pajak Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2015)”</p> | <p>Var. Independen: 1. Tata Kelola Perusahaan 2. Profitabilitas 3. Penghindaran pajak</p> <p>Var. Dependen: 1. Nilai Perusahaan</p> | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel tata kelola perusahaan dan profitabilitas. Selain itu, untuk variabel penghindaran pajak menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap nilai perusahaan yang diukur dengan Price to Book Value.</p> |
| <p>© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p> | <p>Demi Nastiti Widiasih (2017)</p> | <p>“Analisis Pengaruh Remunerasi Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Pada Unit Usaha Syariah Di Indonesia”</p> | <p>Var. Independen: 1. Remunerasi Dewan Direksi</p> <p>Var. Dependen: 1. Kinerja Keuangan</p> | <p>Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Remunerasi tetap Dewan Direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan Unit Usaha Syariah. 2. Remunerasi fasilitas Dewan Direksi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keuangan Unit Usaha Syariah. 3. Total Remunerasi Dewan Direksi berpengaruh |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



| | | | | |
|---|--|--|--|---|
| <p>© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p> | | | | <p>positif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan Unit Usaha Syariah.</p> <p>4. Remunerasi tetap Dewan Direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan Unit Usaha Syariah yang tinggi.</p> <p>5. Remunerasi tetap Dewan Direksi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan Unit Usaha Syariah yang rendah.</p> <p>6. Remunerasi fasilitas Dewan Direksi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan Unit Usaha Syariah yang tinggi.</p> <p>7. Remunerasi fasilitas Dewan Direksi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan Unit Usaha Syariah yang rendah.</p> <p>8. Total Remunerasi Dewan Direksi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Unit Usaha Syariah yang tinggi.</p> <p>9. Total Remunerasi Dewan Direksi berpengaruh positif</p> |
|---|--|--|--|---|

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



| | | | | |
|----|---|--------------------------------------|---|--|
| C | | | | tidak signifikan terhadap kinerja keuangan Unit Usaha Syariah yang rendah. |
| 9 | Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) | Juariah & Rosyidah Umpu Malwa (2016) | “Hubungan Antara Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang” | Var. Independen: 1. Remunerasi Var. Dependen: 1. Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara pemberian remunerasi terhadap kinerja karyawan RSI.Siti Khadijah Palembang maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan di RSI.Siti Khadijah Palembang. Artinya semakin tinggi pemberian remunerasi semakin tinggi kinerja karyawan. |
| 10 | Hak Cipta Kwik Kian Gie | Rita V. Ruparelia (2015) | “Relation between Board Remuneration and Financial Performance Among Listed Financial Service Companies In Kenya” | Var. Independen: 1. Board Remuneration. Var. Dependen: 1. Financial Performance. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada yang positif dan signifikan hubungan antara remunerasi dewan dan dividen menghasilkan. Namun, hasil serupa tidak dilaporkan untuk ROA, ROE, dan EPS. |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C. Kerangka Pemikiran

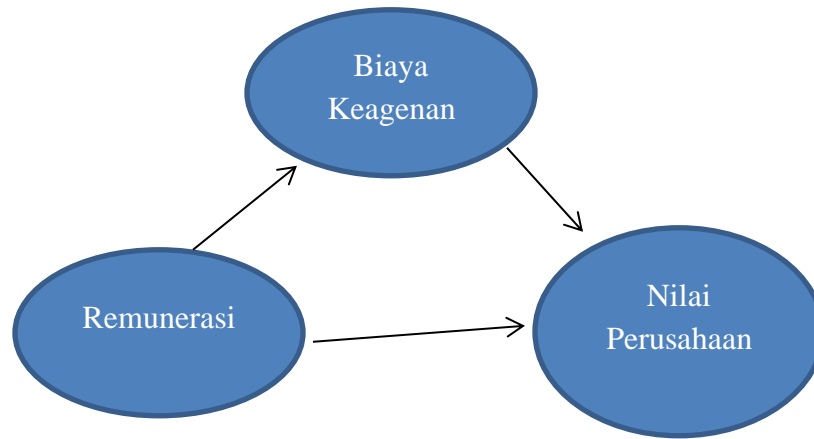
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Gambar 2.1

Kerangka Berfikir



Kerangka pemikiran yang dimiliki peneliti dalam penelitian ini mengenai bagaimana pengaruh antara remunerasi, biaya keagenan ekuitas, kinerja keuangan perusahaan, dan nilai perusahaan sebagai berikut:

1. Pengaruh remunerasi terhadap nilai perusahaan

Seperti yang pernyataan menurut Widiya (2018) mengenai, remunerasi merupakan imbalan yang mempunyai cakupan luas dari upah atau gaji yang diterima pegawai atas kontribusi terhadap organisasi atas usaha dan kinerjanya yang baik yang bertujuan untuk mensejahterakan pegawai.

Jadi dengan adanya pemberian gaji yang didasarkan pada bagaimana kinerja manajer tersebut, akan mendorong kinerja dari manajer tersebut untuk mendapatkan imbalan yang lebih besar. Hal ini yang membuat Peneliti berpikir bahwa remunerasi memiliki dampak terhadap nilai perusahaan, karena semakin baik kinerja dewan direksinya semakin baik pula perusahaan tersebut dan berimbans pada nilai perusahaan. Selain itu, hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Demi Nastiti



Widiasih (2017) yang menyatakan Total Remunerasi Dewan Direksi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan Unit Usaha Syariah. Ketika nilai kinerja perusahaannya meningkat, nilai perusahaannya juga akan meningkat.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2 Pengaruh remunerasi terhadap biaya keagenan ekuitas.

Seperti yang telah dijelaskan mengenai remunerasi, menurut BP Widiya (2018) remunerasi diberikan sebagai imbalan dari upah dan gaji atas kontribusinya. remunerasi dapat digunakan untuk meminimalisir adanya permasalahan keagenan antara principal dengan agen. Hal ini yang membuat remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap biaya keagenan ekuitas.

3 Pengaruh biaya keagenan ekuitas terhadap nilai perusahaan

Biaya keagenan memiliki peran untuk meminimalisir adanya konflik keagenan. Salah satunya adalah untuk mengontrol manajernya, sehingga manajer dan pemegang saham memiliki tujuan yang selaras yaitu untuk memajukan perusahaannya bukan hanya untuk kepentingan pribadi masing-masing. Besaran biaya keagenan ini bergantung pada kinerja dari manajer tersebut, semakin besar kinerja atau dampaknya pada perusahaan tersebut semakin besar pula yang akan di dapatkan. Ketika kinerja perusahaan tersebut meningkat, maka nilai dari perusahaan tersebut juga akan meningkat.

4 Pengaruh remunerasi terhadap kinerja keuangan perusahaan yang dimediasi oleh biaya keagenan ekuitas.

Seperti yang telah dijelaskan remunerasi memiliki dampak terhadap kinerja dewan direksi. Remunerasi umumnya adalah imbalan yang diterima dewan direksi sesuai dengan kontribusinya kepada perusahaan. Maka dari itu mereka akan berlomba untuk

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



mendapatkan imbalan yang besar yang akan mengakibatkan meningkatnya kinerjanya, semakin baik kinerjanya maka semakin baik pula perusahaannya. Ketika perusahaan tersebut semakin baik, maka nilai perusahaannya juga akan meningkat. Dengan adanya peningkatan biaya keagenannya, berarti perusahaan itu mengeluarkan biaya kepada manajernya, sebagai upah dari kerja keras atau kinerja mereka dalam memajukan perusahaan tersebut. Hal ini juga merupakan upaya untuk meminimalisir adanya konflik keagenan. Minimnya konflik yang terjadi pada suatu perusahaan akan menyebabkan perusahaan itu dapat tumbuh dengan baik, yang akan berimbas pada nilai perusahaannya.

D. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka pemikiran diatas, Peneliti membuat beberapa rumusan hipotesis yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Remunerasi berpengaruh secara positif terhadap nilai perusahaan.
- H2: Remunerasi berpengaruh secara positif terhadap biaya keagenan ekuitas.
- H3: Biaya keagenan ekuitas berpengaruh secara positif terhadap nilai perusahaan.
- H4: Biaya keagenan ekuitas dapat memediasi remunerasi terhadap nilai perusahaan.