4. ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari *annual report* atau laporan keuangan perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Populasi penelitian ini adalah seluruh perusahaan terbuka sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) sejumlah 185 perusahaan. Berikut adalah hasil kriteria sampel yang telah ditetapkan dalam penelitian ini :

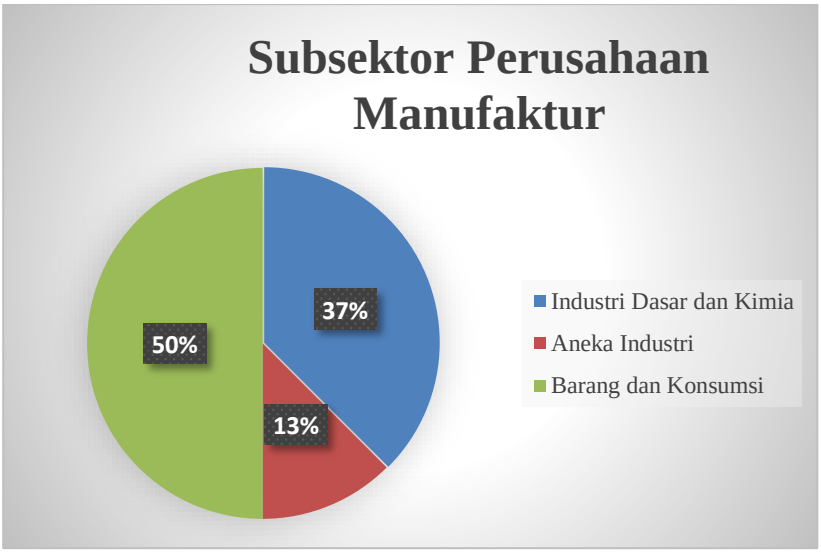
Tabel 4.1 Hasil Kriteria Sampel

Keterangan	Jumlah perusahaan
Perusahaan sektor manufaktur yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2014-2018	137 perusahaan
Perusahaan sektor manufaktur yang pernah *delisting* pada periode 2014-2018	1 perusahaan
Perusahaan sektor manufaktur yang tidak mempublikasikan laporan keuangan melalui *official website* perusahaan atau *official website* Bursa Efek Indonesia (BEI) pada periode 2014-2018	7 perusahaan
Perusahaan manufaktur yang tidak menggunakan mata uang salam satuan rupiah	24 perusahaan
Perusahaan manufaktur yang memiliki laba tahun berjalan bernilai negatif	29 perusahaan
Perusahaan manufaktur yang tidak memiliki minimal dua komponen dalam *CEO Compensation* yaitu (gaji pokok, tunjangan, dan pensiun)	44 perusahaan
Jumlah sampel penelitian	32 perusahaan

Dengan adanya kriteria-kriteria sampel dan digunakannya metode *purposive sampling*, perusahaan yang digunakan sebagai sampel berjumlah 32 perusahaan terbuka sektor manufaktur. Penelitian ini menggunakan

periode penelitian 2014-2018, maka jumlah observasi yang diperoleh sebesar 160 objek observasi.

Gambar 4.1 Klasifikasi Sampel



Tabel 4.2 Daftar Nama Perusahaan Sektor Manufaktur di Indonesia

Perusahaan Terbuka Sektor Manufaktur di Indonesia		
Subsektor Aneka Industri	**Subsektor Industri dan Kimia**	**Subsektor Barang dan Konsumsi**
PT. Sepatu Bata Tbk	PT. Alkindo Naratama Tbk	PT. Budi Starch & Sweetener Tbk
PT. Indospring Tbk	PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk	PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk
PT. Buana Artha Anugerah Tbk	PT. Duta Pertiwi Nusantara Tbk	PT. Chitose Internasional Tbk
PT. Selamat Sempurna Tbk	PT. Fajar Surya Wisesa Tbk	PT. Delta Djakarta Tbk
	PT. Champion Pacific Indonesia Tbk	PT. Darya-Varia Laboratoria Tbk
	PT. Indal Aluminium Industry Tbk	PT. H.M. Sampoerna Tbk.
	PT. Kedawung Setia Industrial Tbk	PT. Kimia Farma Tbk
	PT. Semen Baturaja Tbk	PT. Merck Tbk
	PT. Semen Indonesia Tbk	PT. Phapros Tbk
	PT. Indo Acidatama Tbk	PT. Sekar Bumi Tbk
	PT. Surya Toto Indonesia Tbk	PT. Sekar Laut Tbk
	PT. Wijaya Karya Beton, Tbk	PT. Tunas Baru Lampung
		PT. Mandom Indonesia Tbk
		PT. Ultra Jaya Milk Industry Tbk
		PT. Unilever Indonesia Tbk
		PT. Wismilak Inti Makmur Tbk

Sumber : Lampiran 1

Dengan adanya kriteria-kriteria sampel dan digunakannya metode *purposive sampling*, perusahaan yang digunakan sebagai sampel berjumlah 32 perusahaan terbuka sektor manufaktur. Penelitian ini menggunakan periode penelitian 2014-2018, maka jumlah observasi yang diperoleh sebesar 160 objek observasi.

Berdasarkan gambar 4.1 terdapat sektor manufaktur terbagi menjadi tiga subsektor yaitu subsektor industri dasar dan kimia, subsektor aneka industri, dan subsektor barang dan konsumsi. Subsektor terbesar dalam klasifikasi sampel adalah subsektor barang dan konsumsi sebesar 50% berjumlah 16 perusahaan, posisi kedua adalah subsektor industri dasar dan kimia sebesar 37% berjumlah 12 perusahaan, dan subsektor terakhir adalah subsektor aneka industri sebesar 13% berjumlah 4 perusahaan. Klasifikasi perusahaan terdapat pada tabel 4.1.

4.2 Analisa Statistik Deskriptif

Data deskriptif menjelaskan nilai minimum, maksimum, rata-rata dan standar deviasi dari *board size, independent director, board meeting, CEO compensation,* dan *sales growth*. Berikut hasil analisa statistik deskriptif dari penelitian ini:

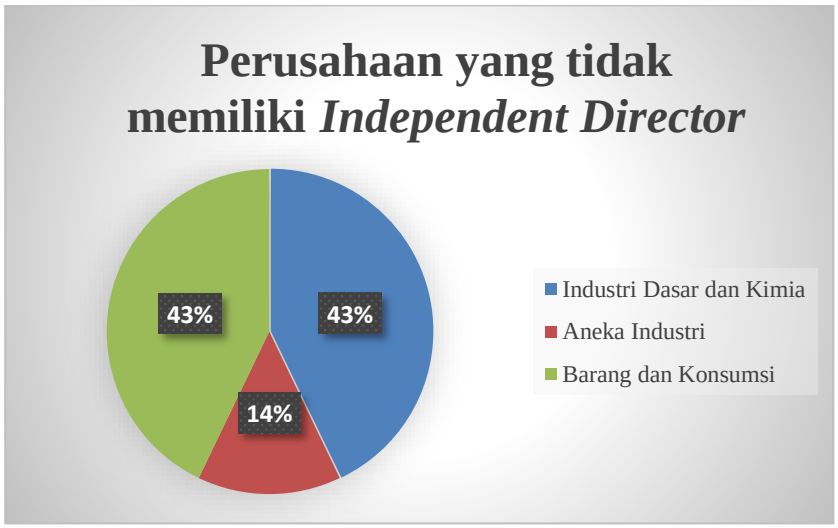
Tabel 4.3 Analisa Statistik Deskriptif

Variabel	N	*Mean*	*Max*	*Min*	*Std. Dev*
BS	160	9.762500	21	4	3.515442
ID	160	0.656250	1	0	0.476450
BM	160	5.681250	21	0	4.444447
CC	160	16,200,000,000	92,500,000,000	481,200,000	19,100,000,000
SG	160	0.082419	0.980000	-0.500000	0.165696
CI	160	97,100,000,000	13,600,000,000,000	42,039,071	2,440,000,000,000

Sumber : Lampiran 2

Variabel BS (*board size*) memiliki nilai rata-rata 9.762500, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sampel memiliki rata-rata jumlah *board size* 9-10 (orang). Nilai minimum variabel BS adalah 4, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki *board size* sejumlah 4 (orang) yang dimiliki oleh PT. Buana Artha Anugerah Tbk pada tahun 2014-2016 dan 2018. Nilai maksimum variabel BS adalah 21, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki *board size* sejumlah 21 (orang) yang dimiliki oleh PT. Mandom Indonesia Tbk pada tahun 2015 dan 2016. Nilai standar deviasi variabel BS adalah 3.515442, hal ini menunjukkan perubahan atau simpangan yang kecil.

Gambar 4.2 Klasifikasi Perusahaan yang tidak memiliki *Independent Director*



Variabel ID (*independent director*) menggunakan *dummy variabel*. Nilai minimum dari ID adalah 0 yang berarti perusahaan tidak memiliki *independent director*. Nilai maksimum ID adalah 1, yang berarti perusahaan memiliki *independent director*. Terdapat 14 perusahaan dari seluruh jumlah sampel yang memiliki dan tidak memiliki *independent director* selama periode penelitian. Dari tiga subsektor perusahaan manufaktur, subsektor industri dasar dan kimia sejumlah 6 perusahaan, subsektor barang dan konsumsi sejumlah 6 perusahaan, dan subsektor aneka industri 2

perusahaan. Nilai maksimum ID adalah 1, yang berarti perusahaan memiliki *independent director*. Jumlah perusahaan yang memiliki *independent director* selama periode penelitian sebanyak 18 perusahaan dari seluruh jumlah sampel.

Variabel BM (*board meeting*) memiliki nilai rata-rata 5.681250, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sampel memiliki rata-rata *board meeting* sejumlah 5-6 (kali) dalam satu tahun. Nilai minimum variabel BM adalah 0, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak pernah mengadakan *board meeting* yang dimiliki oleh PT Delta Djakarta Tbk pada tahun 2014 dan 2015. Nilai maksimum variabel BM adalah 21, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah mengadakan *board meeting* selama 21 (kali) dalam satu tahun yang dimiliki oleh PT. Semen Baturaja Tbk pada tahun 2015. 2016, dan 2017. Nilai standar deviasi variabel BM adalah 4.444447, hal ini menunjukkan perubahan atau simpangan yang kecil.

Variabel CC (*CEO Compensation*) memiliki nilai rata-rata 16,200,000,000, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sampel memiliki rata-rata *CEO compensation* Rp 16,200,000,000. Nilai minimum variabel CC adalah 481,200,000, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki *CEO compensation* Rp 481,200,000 yang dimiliki oleh PT. Buana Artha Anugerah Tbk pada tahun 2015. Nilai maksimum variabel CC adalah 92,500,000,000, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki *CEO compensation* Rp 92,500,000,000 yang dimiliki oleh PT. Unilever Indonesia pada tahun 2018. Nilai standar deviasi variabel CC adalah 19,100,000,000, hal ini menunjukkan perubahan atau simpangan yang besar.

Variabel SG memiliki nilai rata-rata 0.082419, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sampel memiliki rata-rata pertumbuhan penjualan sebesar 8.24%. Nilai minimum variabel SG adalah -0.500000, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki penurunan penjualan sebesar 50% yang dimiliki oleh PT Buana Artha Anugerah Tbk pada tahun 2016. Nilai maksimum dari variabel SG adalah 0.980000, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki peningkatan penjualan sebesar 98% yang

dimiliki PT. Tunas Baru Lampung Tbk pada tahun 2017. Nilai standar deviasi variabel SG adalah 0.165696, hal ini menunjukkan perubahan atau simpangan yang kecil.

Variabel CI (*comprehensive income*) memiliki nilai rata-rata 97,100,000,000, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sampel memiliki rata-rata *comprehensive income* Rp 97,100,000,000. Nilai minimum variabel CI aalah 42,039,071, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki *comprehensive income* Rp 97,100,000,000 yang dimiliki oleh PT. Sepatu Bata Tbk pada tahun 2016. Nilai maksimum variabel CI adalah Rp 13,600,000,000,000, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki *comprehensive income* Rp 13,600,000,000,000 yang dimiliki oleh PT. Hanjaya Mandala Sampoerna Tbk pada tahun 2018. Nilai standar deviasi variabel CI adalah 2,440,000,000,000, hal ini menunjukkan perubahan atau simpangan yang besar.

4.3 Hasil Regresi Data Panel Sebelum Pemilihan Model Terbaik

Analisa regresi data panel dilakukan untuk menguji pengaruh *board size, independent director, board meeting, CEO compensation,* dan *sales growth* sebagai variabel kontrol terhadap *comprehensive income*. Berikut hasil koefisien regresi data panel :

a. Persamaan 1 : tanpa variabel kontrol

   CI = -495,000,000,000 – 64,400,000,000BS – 355,000,000,000ID + 65,200,000,000BM + 120.7132CC (4.1)

b. Persamaan 2 : dengan variabel kontrol

   CI = -47,400,000,000 – 63,500,000,000BS – 365,000,000,000ID + 68,600,000,000BM + 121.0856CC – 617,000,000,000SG (4.2)

Keterangan

CI : *Comprehensive income*

BS : *Board size*

DI : *Independent director*

BM : *Board meeting*

CC : *CEO compensation*

SG : *Sales growth*

4.4 Pemilihan Model Terbaik

4.4.1 *Chow test*

Chow test bertujuan untuk menentukan model yang tepat antara *common effect model* dan *fixed effect model*.

Tabel 4.4 Hasil *Chow test*

Persamaan	***Redundant Fixed Effect***	
Persamaan 1	*Cross-section chi-square*	0.0000
Persamaan 2	*Cross-section chi-square*	0.0000

Sumber : Lampiran 5,6

Berdasarkan tabel 4.3, diketahui bahwa hasil *p-value* 0.000 atau kurang dari $\alpha = 5\%$ yang berarti tolak H_0. Oleh karena itu persamaan satu dan persamaan dua menggunakan *fixed effect model*.

4.4.2 *Hausman test*

Hausman test bertujuan untuk menentukan model mana yang tepa tantara *fixed effect model* dan *random effect model*.

Tabel 4.5 Hasil *Hausman test*

Persamaan	***Redundant Fixed Effect***	
Persamaan 1	*Cross- section random*	0.0000
Persamaan 2	*Cross- section random*	0.0000

Sumber : Lampiran 7,8

Berdasarkan tabel 4.4, diketahui bahwa hasil p-value 0.0000 atau kurang dari $\alpha = 5\%$ yang berarti tolak H_0. Oleh karena itu persamaan satu dan persamaan dua menggunakan *fixed effect model*.

Pada penelitian ini, pengujian data panel tidak diperlukan uji asumsi klasik karena data panel mempelajari hal yang lebih kompleks mengenai

perilaku yang ada dalam model. Dengan keunggulan pada regresi data panel, maka implikasinya tidak harus dilakukan pengujian asumsi klasik dalam model data panel (Gujarati, 2006). Selain itu menurut Gujarati (2004) penggunaan *fixed effect model*, dapat diasumsikan memiliki :

a. *Error variance* yang sama untuk data *cross section* atau dengan kata lain *error variance* adalah heterokedastisitas.
b. Untuk setiap entitas, kita dapat mengasumsikan bahwa tidak ada autokorelasi dari waktu ke waktu.
c. Untuk waktu tertentu, ada kemungkinan bahwa *error* berkorelasi dengan *error* lain.

Oleh karena itu, pada penelitian ini tidak diperlukan uji asumsi klasik.

4.5 Hasil Regresi Data Panel Setelah Pemilihan Model Terbaik

Setelah melakukan pemilihan model terbaik dan mendapatkan model yang tepat, analisa regresi data panel dapat dilakukan untuk menguji pengaruh *board size*, *independent director*, *board meeting*, *CEO compensation,* dan *sales growth* sebagai variabel kontrol terhadap *comprehensive income* Berikut hasil koefisien regresi data panel :

a. Persamaan 1 : tanpa variabel kontrol

   CI = 609,000,000,000 – 48,100,000,000BS + 93,300,000,000ID + 11,400,000,000BM + 43.55324CC (4.3)

b. Persamaan 2 : dengan variabel kontrol

   CI = 578,000,000,000 – 46,800,000,000BS + 115,000,000,000ID + 10,700,000,000BM + 43.38795CC + 97,100,000,000SG (4.4)

Keterangan

CI : *Comprehensive income*

BS : *Board size*

DI : *Independent director*

BM : *Board meeting*

CC : *CEO compensation*

SG : *Sales growth*

4.6 Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan Uji t. Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel- variabel independen secara individu dapat mempengaruhi variabel dependen. Tingkat signifikan (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%. Bila nilai *p-value* lebih kecil dari 5% maka tolak H_0. Sebaliknya bila nilai *p-value* lebih besar dari 5% maka gagal tolak H_0. Berikut hasil uji t :

Tabel 4.6 Hasil Uji t persamaan 1

Variabel	*Coefficient*	*Probability*	Keputusan	Keterangan
BS	-48,100,000,000	0.3306	Gagal tolak H_0	Tidak signifikan
ID	93,300,000,000	0.6712	Gagal tolak H_0	Tidak signifikan
BM	11,400,000,000	0.6003	Gagal tolak H_0	Tidak signifikan
CC	43.55324	0.0000	Tolak H_0	Signifikan

Sumber : Lampiran 7

Tabel 4.5 adalah hasil uji persamaan tanpa variabel kontrol. Berdasarkan tabel 4.5 nilai probabilitas variabel CC lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 5%, hal ini menunjukkan bahwa variabel CC berpengaruh signifikan terhadap CI. Tapi variabel BS, ID, dan BM memiliki nilai probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi yaitu 5%, hal ini menunjukkan bahwa variabel BS, ID, dan BM tidak berpengaruh signifikan terhadap CI.

Tabel 4.7 Hasil Uji t persamaan 2

Variabel	*Coefficient*	*Probability*	Keputusan	Keterangan
BS	-46,800,000,000	0.3479	Gagal tolak H_0	Tidak signifikan
ID	115,000,000,000	0.6053	Gagal tolak H_0	Tidak signifikan
BM	10,700,000,000	0.6274	Gagal tolak H_0	Tidak signifikan
CC	43.38795	0.0000	Tolak H_0	Signifikan
SG	97,100,000,000	0.7370	Gagal tolak H_0	Tidak signifikan

Sumber : Lampiran 8

Tabel 4.6 adalah hasil uji persamaan dengan variabel kontrol. Berdasarkan tabel 4.6 nilai probabilitas variabel SG lebih besar dari tingkat signifikansi yaitu 5%, hal ini menunjukkan bahwa variabel SG sebagai variabel kontrol tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kontrol. Nilai probabilitas F lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 5%, hal ini menunjukkan bahwa *board size, independent director, board meeting, CEO compensation,* dan *sales growth* sebagai variabel kontrol secara bersama-sama berpengaruh terhadap *comprehensive income*. Meskipun secara bersama-sama variabel kontrol mempunyai F hitung yang signifikan, tetapi variabel *sales growth* secara parsial tidak signifikan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa masuknya variabel kontrol tidak memberikan pengaruh dan dampak apapun.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh *board size* terhadap *comprehensive income*

Board size adalah jumlah dewan direksi dan dewan komisaris yang ada di perusahaan. Jumlah atau ukuran dewan diharapkan memiliki representasi orang dengan berbagai latar belakang dan diharapkan dapat membawa pengetahuan, perspektif yang lebih luas, dan intelektual (Ali & Nasir , 2014). Berdasarkan peraturan Otoritas Jasa Keuangan, jumlah dewan direksi perusahaan terbuka minimal terdiri dari 2 (dua) orang anggota direksi dengan salah 1 (satu) di antara anggota direksi diangkat menjadi direktur utama atau presiden direktur, sedangkan jumlah dewan komisaris perusahaan terbuka minimal terdiri dari 2 (dua) orang anggota komisaris,

salah 1 (satu) di antara anggota komisaris diangkat menjadi komisaris independen. Oleh karena itu jumlah *board size* perusahaan terbuka minimal 4 (empat) orang (Otoritas Jasa Keuangan , 2014). Berdasarkan sampel penelitian, terdapat satu perusahaan yaitu PT . Buana Artha Anugerah, Tbk yang memiliki jumlah *board size* 4, sedangkan 31 sampel yang lain memiliki jumlah *board size* lebih dari 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *board size* tidak berpengaruh signifikan terhadap c*omprehensive income*. Hal ini terjadi karena jumlah *board size* pada sampel penelitian yang besar menimbulkan banyak ide. Banyaknya ide yang diutarakan dapat menimbulkan konflik di antara *board size.* Selain itu, jumlah *board size* yang besar dapat menyebabkan proses pengambilan keputusan yang lamban karena semakin banyak hal yang perlu dipertimbangkan. Data penelitian menghasilkan rata-rata jumlah *board size* adalah 9 hingga 10 orang. Berdasarkan data, terdapat 13 perusahaan dari 32 sampel penelitian yang *memiliki board size* lebih dari 9, hal ini yang menyebabkan *board size* tidak berpengaruh signifikan terhadap *comprehensive income*, selain itu dari data penelitian, komposisi *board size* dari tahun jumlahnya relatif sama dan tidak mengalami perubahan yang signifikan.

4.7.2 Pengaruh *independent director* terhadap *comprehensive income*

Independent director adalah direktur perusahaan yang tidak memiliki hubungan afiliasi dengan pemegang saham utama dan memiliki tugas untuk memastikan bahwa direksi perusahaan sudah menjalankan tugasnya secara objektif dan bertanggung jawab. Keberadaaan *independent director* berperan sebagai penyeimbang dari direktur-direktur terafiliasi lainnya dan pengakomodir pemangku kepentingan serta memastikan pemenuhan prinsip-prinsip *good corporate governance*. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mewajibkan bagi seluruh perusahaan terbuka di Indonesia setidaknya memiliki satu *independent director*, tetapi pada kenyataannya terdapat 9 perusahaan dari 32 perusahaan sampel penelitian yang sampai saat ini belum memiliki *independent director*.

Dilihat dari tugasnya, *independent director* memiliki peran yang penting dalam perusahaan yakni sebagai penyeimbang dari direktur yang ada di perusahaan. Sampel penelitian dalam penelitian ini adalah 32 perusahaan terbuka sektor manufaktur, terdapat 14 perusahaan pada periode penelitian yang tidak memiliki *independent director*, sedangkan terdapat 18 perusahaan yang memiliki *independent director* selama periode penelitian. Perusahaan terbuka di luar negeri memiliki jumlah *independent director* lebih dari satu sehingga *independent director* bisa menjadi penyeimbang dari direktur yang ada di perusahaan. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Bursa Efek Indonesia (BEI) tidak memberikan peraturan pada perusahaan mengenai jumlah *independent director*. Kedua lembaga tersebut hanya menuliskan peraturan mengenai keberadaaan *independent director*. Karena tidak adanya peraturan yang mengikat mengenai jumlah *independent director*, perusahaan terbuka di Indonesia tidak mengharuskan perusahaan untuk memiliki sejumlah orang sebagai *independent director*. Di luar negeri, jumlah *independent director* lebih dari satu karena sehingga peran independent director sebagai penyeimbang dapat terlaksana. Data *independent director* dalam penelitian ini cenderung konstan sehingga memicu *independent director* tidak berpegaruh signifikan terhadap *comprehensive income*.

4.7.3 Pengaruh *board meeting* terhadap *comprehensive income*

Board meeting adalah jumlah pertemuan antara dewan direksi dengan dewan komisaris. Rapat dewan komisaris dilaksanakan minimal satu kali dalam tiga bulan. Sedangkan rapat dewan direksi dilaksanakan minimal satu kali dalam dua bulan. Dewan komisaris wajib melakukan rapat gabungan dengan dewan direksi (Otoritas Jasa Keuangan , 2014). *Board meeting* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah rapat gabungan antara dewan komisaris dan dewan direksi. Di Indonesia, Otoritas Jasa Keuangan tidak menetapkan minimal rapat harus dilaksanakan. Di Spanyol, *board meeting* dilaksanakan minimal 11 kali dalam setahun (Witherell, 2005). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *board meeting* tidak berpengaruh

signifikan terhadap *comprehensive income*. Berdasarkan data penelitian, jumlah *board meeting* dari tahun ke tahun cenderung sama yang menyebabkan data cenderung stagnan karena tidak ada perubahan data yang signifikan. Selain itu berdasarkan data, *board meeting* memiliki nilai rata-rata 5.681250 yang berarti rata-rata sampel menyelenggarakan *board meeting* sebanyak 5-6 (kali), tetapi terdapat 20 perusahaan dari 32 perusahaan sampel penelitian yang menyelenggarakan *board meeting* kurang dari 5, hal ini menyebabkan *board meeting* tidak berpengaruh signifikan terhadap *comprehensive income*. Banyak perusahaan yang mengabaikan peraturan yang terdapat di Otoritas Jasa Keuangan, seringkali perusahaan hanya menjalankan peraturan dengan syarat minimal yang ditentukan, bila tidak terdapat syarat minimal yang ditentukan perusahaan tidak melakukannya. *Board meeting* penting dalam perusahaan karena sebagai wadah untuk bertukar pikiran, saran, dan kritik antara dewan komisaris dan dewan direksi.

4.7.4 Pengaruh *CEO compensation* terhadap *comprehensive income*

CEO compensation adalah jumlah remunerasi tetap yang diberikan kepada *CEO* atas hasil kerjanya. Dalam perusahaan terdapat dua agen yang memegang peranan penting yaitu *stakeholder* dan *shareholder*. Kedua agen ini memiliki kepentingan yang berbeda, *shareholder* memiliki kepentingan untuk memaksimalkan dana yang disetorkannya sedangkan *stakeholder* memiliki kepentingan untuk mengelolah perusahaan dengan baik. *CEO* termasuk pihak *stakeholder* yang mengelolah perusahaan bersama dengan manajer. Perbedaan kepentingan ini dapat menimbulkan *agency problem*. *Agency problem* yang berkepanjangan dapat menimbulkan *agency conflict*. Salah satu cara untuk mengurangi *agency conflict* adalah dengan memberikan skema intensif kepada manajer. Skema intensif ini adalah pemberian *financial reward* kepada manajer karena telah memaksimalkan kepentingan pemegang saham. Pemberian *financial reward* ini membuat motivasi *CEO* dan *stakeholder* meningkat serta berdampak positif pada nilai perusahaan (Donaldson & Davis, 1991).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *CEO compensation* berpengaruh signifikan terhadap *comprehensive income*. Hal ini dikarenakan pemberian *financial reward* yang besar membuat motivasi *CEO* dan *stakeholder* meningkat (Donaldson & Davis, 1991). Motivasi *CEO* dan *stakeholder* yang besar membuat *CEO* dan *stakeholder* bekerja keras untuk mencapai tujuan jangka pendek perusahaan yaitu untuk memperoleh *profit* untuk keberlangsungan hidup perusahaan, tercapainya tujuan jangka pendek perusahaan yakni memperoleh *profit* untuk keberlangsunan hidup perusahaan, secara tidak langsung memampukan perusahaan untuk mencapai tujuan jangka panjangnya yaitu memaksimalkan nilai perusahaan dan menciptakan kesejahteraan bagi pemilik perusahaan. Selain itu data dari penelitian ini menunjukkan bahwa besaran *CEO compensation* berpengaruh terhadap besaran *comprehensive income*, semakin besar *CEO compensation, selaras* dengan besarnya *comprehensive income* perusahaan dan sebaliknya, salah satu perusahaan dari sampel penelitian yang dapat diambil adalah PT. Hanjaya Mandala Sampoerna Tbk, pada tahun 2014 memiliki *CEO compensation* Rp 77,892,000,000 dan *comprehensive income* Rp 10,014,995,000,000, sedangkan pada tahun 2015 *comprehensive income* mengalami peningkatan menjadi Rp 81,942,000,000 selaras dengan peningkatan *comprehensive income* menjadi Rp 10,355,007,000,000. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ozkan (2011) yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara *CEO compensation* dengan *financial performance*.

4.7.5 Pengaruh *sales growth* sebagai variabel kontrol terhadap *comprehensive income*

Sales growth adalah pertumbuhan penjualan perusahaan dari tahun sebelumnya ke tahun tertentu. *Sales growth* berhubungan dengan divisi *marketing* karena penjulan perusahaan ditentukan oleh divisi *marketing* yang bertugas memasarkan produk perusahaan. Target dari divisi *marketing* adalah peningkatan penjualan, besaran peningkatan penjualan tersebut

menjadi penentuan jumlah komisi yang dterima oleh divisi *marketing*, bila penjualan perusahaan naik, maka komisi yang diterima oleh divisi marketing juga naik dan sebaliknya. Oleh karena itu *sales growth* tidak menjamin peningkatan kinerja keuangan perusahaan sehingga *sales growth* tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan.