



Komite Nominasi dan Remunerasi dan Kinerja Perusahaan

Aksan Maulana Wiandra¹, Erna Widiastuty^{2*}

^{1,2} Universitas Andalas, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Padang, 25163, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received: August 04, 2025
Revised: October 08, 2025
Available online: October 28, 2025

KEYWORDS

Nomination and Remuneration Committee, Accounting Performance, Market Performance.

CORRESPONDENCE

E-mail: ernawidiastuty@eb.unand.ac.id

ABSTRACT

This study aims to provide empirical evidence on the influence of the Nomination and Remuneration Committee (NRC) on company performance. Using purposive sampling, the study obtained 155 firm-year observations for the period 2019–2023. The NRC variable is measured by the existence of the NRC, the number of NRC members, and the frequency of NRC meetings. Company performance is measured through accounting performance and market performance, while company size, measured by total assets, is used as a control variable. The results of the study are vary. When company performance is measured by market performance, the existence of the NRC shows a significant effect, but when company performance is measured by accounting performance, the opposite is true. In addition, the number of NRC members are positively influences company performance as measured by ROE. Lastly, the frequency of NRC meetings has an positive effect on company performance as measured by ROA, ROE, and NPM.

PENDAHULUAN

Kinerja perusahaan merupakan cerminan dari pencapaian perusahaan (Maddeppungeng et al., 2020). Kinerja perusahaan yang baik berdampak positif terhadap kesejahteraan stakeholder (Amalia, 2011). Kinerja perusahaan yang baik didukung oleh penerapan tata kelola yang efektif. Tata kelola perusahaan digambarkan sebagai sebuah struktur yang menghubungkan pihak-pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan yang bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan (Monks & Minow, 2011). Di Indonesia tata kelola diatur dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor 21/POJK.04/2015 Tentang Pedoman Praktik Tata Kelola Untuk Perusahaan Publik. Tata Kelola merupakan indikator yang berpengaruh pada peningkatan kinerja perusahaan (Klapper dan Love, 2004). Dengan demikian tata Kelola perusahaan yang baik akan memberikan perlindungan kekayaan para pemegang saham (Al Farooque et al., 2020) sehingga tata kelola perusahaan yang baik diyakini mampu mengurangi biaya agensi (Klapper & Love, 2004). Regulasi POJK Nomor 21 tahun 2015 sejalan dengan praktik tata kelola global. Regulasi tersebut mencakup prinsip, aspek, dan rekomendasi tata kelola yang bertujuan meningkatkan kualitas manajemen perusahaan. Oleh karena itu penerapan tata kelola perusahaan berdampak pada kinerja perusahaan (Arwis & Darwis, 2009).

Tata kelola di Indonesia menggunakan sistem *two-tier board* yang tergambar dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas (UU PT) No. 40 Tahun 2007. Sistem *two-tier board* memisahkan fungsi monitoring menjadi tanggung jawab Dewan Komisaris dan fungsi operasional menjadi tanggung jawab Direksi (Harymawan et al., 2020). Dewan Komisaris bertugas mengawasi operasional perusahaan, akuntabilitas, dan strategi perusahaan (Amaliyah & Herwiyanti, 2019). Lebih lanjut, dalam UU PT No. 40 Tahun 2007 dinyatakan Dewan Komisaris

dapat membentuk komite untuk membantu pengawasan seperti Komite Audit (KA) dan Komite Nominasi dan Remunerasi (KNR). KA bertugas melakukan pengendalian kualitas laporan keuangan perusahaan (Rahmawati et al., 2017). Sementara, KNR bertugas memberikan rekomendasi dalam pemilihan serta menilai kinerja anggota Direksi dan Komisaris dan merancang kompensasi untuk anggota Direksi dan Komisaris. Dengan demikian, POJK Nomor 34 tahun 2014 pasal 2 ayat 1 dengan tegas menyatakan kewajiban bagi perusahaan memiliki fungsi nominasi dan remunerasi. Sementara, KNR bertugas memberikan rekomendasi dalam pemilihan serta menilai kinerja anggota Direksi dan Komisaris (Christensen et al., 2010) dan merancang kompensasi untuk anggota Direksi dan Komisaris (Berezinets et al., 2017).

Dalam POJK Nomor 34/2014 dijelaskan bahwa Komite Nominasi dan Remunerasi (KNR) adalah komite yang dibentuk untuk membantu Dewan Komisaris menjalankan tugasnya yaitu terkait nominasi dan remunerasi terhadap anggota Direksi dan anggota Dewan komisaris. Lebih lanjut, Agyemang-Mintah (2016) menambahkan, bahwa fungsi dari KNR adalah berkaitan dengan memberikan pertimbangan yang berkaitan dengan besaran gaji, bonus, serta dana pensiun yang akan diberikan. Selain itu, KNR juga turut serta dalam merancang kontrak kompensasi yang ditetapkan (Berezinets et al., 2017).

Lebih lanjut, POJK No 34/2014 juga mengatur jumlah anggota KNR dan pelaksanaan rapat KNR. Di pasal 3 ayat 1 disebutkan jumlah anggota KNR setidaknya terdiri dari tiga orang, dimana satu orang menjabat sebagai ketua komite yang berasal dari pihak komisaris independen. Selanjutnya, anggota KNR dapat diambil dari anggota komisaris, pihak eksternal, ataupun yang memiliki jabatan di bawah direksi dibidang SDM. Dalam pelaksanaan rapat, regulasi tersebut juga mengatur bahwa rapat KNR diadakan paling sedikit satu kali empat

bulan dalam satu tahun. Dengan demikian, rapat KNR dilakukan dengan tujuan untuk membahas keputusan terkait nominasi dan remunerasi (Chen dan Wu, 2016), dan evaluasi kinerja KNR selama periode berjalan (Kolev et al., 2019). Oleh karena itu, perusahaan wajib memiliki fungsi nominasi dan remunerasi yang salah satu tugasnya adalah membantu Dewan Komisaris dalam menetapkan nominasi dan remunerasi secara efektif (Harymawan et al., 2020) (Rahayu, 2022).

Teori Agensi dan Teori *Resource Dependency* menggambarkan tentang hubungan KNR dan kinerja perusahaan. Teori Agensi mengisyaratkan hubungan antara prinsipal dan agen (Jensen & Meckling, 1976) yang jika dikaitkan dengan teori ini, KNR bertujuan untuk mengurangi intervensi CEO dalam pemilihan direksi (Shivdasani et al., 1999) dan menguatkan kebijakan kompensasi (Fama & Jensen, 1983). Selanjutnya, Teori *Resource Dependency* menyatakan perusahaan membutuhkan sumber daya eksternal dalam melaksanakan operasionalnya (Pfeffer & Salancik, 1978) sehingga KNR memiliki peran dalam menjaga koneksi dengan pihak eksternal (Iannuzzi et al., 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris keberadaan Komite Nominasi dan Remunerasi terhadap kinerja perusahaan. Penelitian ini dimotivasi karena pertama, isu Komite Nominasi dan Remunerasi terutama konteks Indonesia masih minim. Penelitian sebelumnya diantaranya dilakukan oleh Agyemang-Mintah, (2016); Harymawan et al., (2020); Aldegis et al., (2023); dan Iannuzzi et al., (2023). Kedua, terdapat regulasi yang mewajibkan perusahaan publik di Indonesia memiliki fungsi Nominasi dan Remunerasi yaitu POJK No 34 tahun 2014 tentang Komite Nominasi dan Remunerasi. Ketiga, fungsi Komite Nominasi dan Remunerasi pada perusahaan publik di Indonesia yang masih terbatas dan operasionalnya dijadikan ke dalam satu fungsi saja.

KAJIAN TEORI

Teori Agensi

Teori Agensi menjelaskan hubungan antara pemilik dan pihak manajemen (Jensen & Meckling, 1976). Pemisahan antara pemilik dan manajemen menyebabkan adanya peningkatan konflik keagenan dan biaya serta asimetri informasi yang secara tidak langsung meningkatkan perilaku oportunistik manajer (Ahmed et al., 2021). Permasalahan keagenan dapat diminimalisir melalui peran dari Komite Nominasi dan Remunerasi (Agyemang-Mintah, 2016). Teori Agensi menjelaskan hubungan antara Komite Nominasi dan Remunerasi dan kinerja perusahaan. Teori Agensi menggambarkan prinsipal melakukan monitoring dan memberikan remunerasi tidak sepenuhnya mengetahui jalannya perusahaan yang menyebabkan asimetri informasi dengan manajer yang menjalankan perusahaan dengan tujuan mendapatkan remunerasi (Alhossini et al., 2021) Putra dan Setiawan (2024). Besaran remunerasi yang diterima manajer dapat menjadi motivasi manajer untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang akan berdampak pada pengurangan biaya keagenan dan asimetri informasi (Harymawan et al., 2020).

Teori Resource Dependency

Teori *Resource Dependency* menjelaskan bahwa perusahaan memerlukan sumber daya dari pihak eksternal untuk mempertahankan kinerjanya (Pfeffer & Salancik, 1978). Teori *Resource Dependency* menggambarkan bahwa sumberdaya eksternal perusahaan dapat memengaruhi perilaku dan tingkat

efisiensi kinerja perusahaan (Putra, 2024). Dalam konteks KNR, sebagai komite yang bertugas membantu Dewan Komisaris dalam menjalankan fungsi pengawasan terhadap kinerja Direksi. Teori *Resource Dependency* juga mendukung bahwa keberadaan Komite Nominasi dan Remunerasi dalam perusahaan berperan penting karena dapat memberikan masukan terhadap permasalahan internal dan meningkatkan koneksi dengan pihak eksternal (Iannuzzi et al., 2023). Ini berarti bahwa tugas KNR membantu Dewan Komisaris melaksanakan evaluasi kinerja Direksi dan memberi rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai program pengembangan kemampuan Direksi akan mempengaruhi lingkungan dan sumber daya perusahaan (Pfeffer dan Salancik, 1978). Teori *Resource Dependency* menggambarkan kinerja Dewan Komisaris yang dibantu oleh KNR akan berhubungan dengan meningkatnya kualitas sumber daya perusahaan sehingga mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan (Bhatt & Bhattacharya, 2015).

Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan merupakan indikator yang menunjukkan tingkat pencapaian hasil kerja suatu entitas dalam kurun waktu tertentu dengan tujuan utama menjaga kelangsungan operasional serta mendukung keberlanjutan perusahaan (Kadek et al., 2021). Selain itu, kinerja perusahaan juga berperan dalam memastikan efisiensi antara pendapatan dan pengeluaran (Charles, 2023). Dalam konteks manajerial, kinerja perusahaan digunakan sebagai alat ukur guna menilai efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kegiatan operasional (Samad, 2022). Secara umum, kinerja perusahaan dapat diartikan sebagai suatu instrumen untuk mengukur tingkat efektivitas dan efisiensi perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional secara berkelanjutan. Pada penelitian ini, kinerja perusahaan diukur melalui kinerja akuntansi dan kinerja pasar. Kinerja akuntansi diukur dengan menggunakan dua indikator, yakni Return on Assets (ROA) dan Return on Equity (ROE). ROA dipilih karena mencerminkan hasil dari aktivitas investasi yang dilakukan oleh perusahaan (Mardiyanto, 2009). Sementara itu, ROE digunakan karena indikator ini menunjukkan kemampuan perusahaan dalam mengelola modal sendiri secara efisien (Heikal et al., 2014). Tingginya nilai ROE mencerminkan besarnya laba yang dihasilkan dari modal yang dimiliki, yang umumnya merupakan hasil dari strategi investasi yang tepat serta efisiensi dalam penggunaan aset (Irawan et al., 2011).

Kinerja pasar diukur melalui dua indikator yaitu Net Profit Margin (NPM) dan Tobin's Q. NPM digunakan karena menggambarkan persentase laba bersih yang diperoleh dari total penjualan, serta mencerminkan citra positif perusahaan dalam memenuhi kewajiban kepada investor (Harahap, 2007). Sedangkan Tobin's Q dipilih karena menggambarkan peluang perusahaan untuk bertumbuh dan berinvestasi (Lang et al., 1989) serta berfungsi sebagai ukuran potensi dan nilai pasar perusahaan (Sudiyatno & Puspitasari, 2010).

Komite Nominasi dan Remunerasi

Penerapan tata kelola perusahaan yang efektif tidak terlepas dari peran strategis serta fungsi pengawasan yang dijalankan oleh Dewan Komisaris (Jaswadi et al., 2012). Dalam pelaksanaan tugasnya, Dewan Komisaris memperoleh dukungan dari berbagai komite internal, salah satunya adalah

Komite Nominasi dan Remunerasi (KNR). Komite ini memiliki tanggung jawab utama untuk memastikan bahwa proses seleksi anggota Dewan Komisaris dan Direksi dilakukan secara independen tanpa intervensi dari *Chief Executive Officer* (CEO), serta memberikan rekomendasi kepada Direksi mengenai pemberian kompensasi kepada anggota Dewan Komisaris dan Direksi (Al-Absy & AlMahari, 2023).

Regulasi yang mengatur keberadaan KNR tertuang dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor 34 Tahun 2014, khususnya dalam Pasal 1 Ayat 2 dan 3, yang menyatakan bahwa nominasi merupakan proses pengusulan pengangkatan individu sebagai anggota Dewan Komisaris atau Direksi, sedangkan remunerasi merujuk pada pemberian imbalan yang disesuaikan dengan jabatan serta tanggung jawab yang diemban oleh individu tersebut. Selanjutnya, regulasi ini menetapkan bahwa KNR harus terdiri minimal dari tiga orang, dengan ketua komite berasal dari pihak independen, sedangkan anggota lainnya merupakan perwakilan dari Dewan Komisaris serta pihak eksternal atau manajemen yang berada di bawah Direksi dan memiliki kompetensi di bidang sumber daya manusia.

Jumlah anggota KNR dinilai memiliki implikasi terhadap kinerja perusahaan, sebagaimana dikemukakan oleh Gales dan Kesner, (1994) yang menyatakan bahwa semakin besar jumlah anggota dalam komite tersebut, maka semakin besar pula kemampuannya dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya perusahaan. Namun demikian, jumlah anggota KNR hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi guna menghindari terjadinya inefisiensi (Putra & Setiawan, 2024). Oleh karena itu, ukuran KNR dapat memengaruhi efektivitas pengawasan serta pengelolaan sumber daya, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pada penelitian ini, keberadaan Komite Nominasi dan Remunerasi diukur dengan memberikan nilai 1 jika perusahaan memiliki KNR, sebaliknya. Pengukuran ini merujuk pada penelitian sebelumnya, yaitu Fauzi (2017); Harymawan (2020); Kanapathippillai (2016); Vinjamury, (2020); Puni (2020); Saha (2022); dan Putra, (2024).

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Keberadaan Komite Nominasi & Remunerasi Dan Kinerja Perusahaan

POJK Nomor 34 Tahun 2014 tentang Komite Nominasi dan Remunerasi mewajibkan seluruh perusahaan publik di Indonesia memiliki fungsi Nominasi dan Remunerasi implementasinya adalah dengan membentuk Komite Nominasi dan Remunerasi. Teori Agensi menggambarkan keberadaan KNR dapat mengurangi campur tangan pemilik dalam pemilihan direksi (Shivdasani et al., 1999). Selain itu, KNR memberikan rekomendasi yang tepat untuk calon direksi agar kinerja perusahaan dapat menjadi lebih baik di tangan orang yang tepat. Teori *Resource Dependency* menggambarkan keberadaan KNR penting untuk memastikan komposisi anggota direksi sesuai kebutuhan dan mempertimbangkan rekomendasi pihak eksternal (Ruigrok, 2006). Penelitian yang dilakukan oleh Bansal (2022) dan Jebran (2023) menemukan bukti empiris bahwa adanya KNR dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dimana keberadaan KNR dapat meningkatkan sistem pengendalian internal perusahaan yang secara langsung

akan berdampak pada kinerja perusahaan. Oleh karena itu diajukan hipotesis:

H₁: Perusahaan yang memiliki KNR akan memiliki kinerja yang lebih baik secara positif dan signifikan dibanding perusahaan yang tidak memiliki KNR

Jumlah Anggota Komite Nominasi & Remunerasi dan Kinerja Perusahaan

Dalam POJK Nomor 34 Tahun 2014 tentang Komite Nominasi dan Remunerasi diatur jumlah anggota KNR minimal tiga orang termasuk satu ketua komite. Ukuran anggota KNR akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik (Aldegis, 2023; Appiah, 2015). Teori Agensi menggambarkan jumlah anggota KNR dapat mengurangi resiko terjadinya *agency problem*. Penentuan jumlah anggota yang tepat untuk Komite Nominasi dan Remunerasi diyakini dapat memperkuat peran komite dalam mencegah kerugian yang mungkin timbul akibat konflik kepentingan antara pemegang saham dan manajemen, terutama selama proses pemilihan direksi. Selanjutnya, teori *Resource Dependency* menggambarkan KNR diketuai oleh pihak independen yang berasal dari eksternal perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi KNR yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Putra, 2024). Hasil penelitian dari Hoque et al., (2013) dan Appiah, (2015) menemukan bukti empiris bahwa jumlah anggota KNR meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu hipotesis diajukan sebagai berikut:

H₂: Jumlah anggota Komite Nominasi dan Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan

Frekuensi Rapat Komite Nominasi & Remunerasi dan Kinerja Perusahaan

Didalam POJK Nomor 34 Tahun 2014 tentang Komite Nominasi dan Remunerasi disebutkan bahwa rapat KNR minimal diadakan satu kali dalam jangka empat bulan. Frekuensi rapat KNR menurut Cheung (2010) menggambarkan tata kelola perusahaan yang baik dan menjadi indikator penerapan prinsip-prinsip tata kelola yang baik. Dalam rapat KNR, direktur memberikan masukan berdasarkan kapasitas yang dimiliki karena keputusan yang dihasilkan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan (Qureshi et al., 2022). Teori Agensi menjelaskan bahwa frekuensi rapat KNR memperlihatkan peran KNR sebagai mekanisme pengawasan terhadap kinerja perusahaan (Appiah dan Chizema, 2015). Teori *Resource Dependency* mengisyaratkan bahwa KNR perlu mempertimbangkan frekuensi besaran rapat karena bertujuan sebagai tempat evaluasi kinerja dan meningkatkan efisiensi perusahaan (Salim et al., 2016). Hasil temuan Appiah (2015) dan Danoshana (2019) menemukan bukti empiris bahwa frekuensi rapat KNR yang besar dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Maka dapat dihipotesiskan:

H₃: Frekuensi rapat Komite Nominasi dan Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh KNR terhadap kinerja perusahaan. Variabel independen Komite Nominasi dan Remunerasi diukur dengan (1) keberadaan KNR, (2) jumlah anggota KNR, dan (3) frekuensi rapat KNR. Variabel dependen kinerja perusahaan

diukur dengan kinerja akuntansi dan kinerja pasar. Pengukuran kinerja akuntansi menggunakan *Return on Asset* (ROA) dan *Return on Equity* (ROE). Sedangkan pengukuran kinerja pasar diukur dengan *Net Profit Margin* (NPM) dan Tobin's Q (TQ). Penelitian ini juga menggunakan variabel kontrol yaitu ukuran perusahaan (FSIZE). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia (BEI). Penentuan sample dilakukan dengan *purposive sampling* berdasarkan kriteria sebagai berikut:

1. Perusahaan yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia di semua sektor periode 2019-2023
2. Perusahaan menerbitkan laporan keuangan selama periode 2019-2023 per tanggal 31 Desember.
3. Perusahaan menyediakan informasi lengkap terkait variabel yang diteliti.

Hasil penyampelan didapatkan sampel sebanyak 31 perusahaan dengan total observasi sebesar 155 perusahaan-tahun. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah Komite Nominasi dan Remunerasi (KNR) yaitu komite yang dibentuk dan bertanggung jawab kepada Dewan Komisaris. KNR diukur dengan (1) keberadaan Komite Nominasi dan Remunerasi diukur dengan angka 1 jika perusahaan memiliki KNR, dan sebaliknya. Pengukuran ini mengikuti Kanapathippillai et al., (2016); Fauzi et al., (2017); Harymawan et al., (2020); Vinjamury, (2020); dan Saha dan Kabra, (2022). (2) adalah jumlah anggota KNR (SIZE) mengikuti pengukuran yang dilakukan oleh Appiah & Chizema, (2015); Alkalbani et al., (2019) dan Gai et al., (2021). Terakhir (3) adalah frekuensi rapat KNR (MEET) mengikuti penelitian Appiah & Chizema, (2015); dan Gai et al., (2021).

Variabel Dependen (y)

Variabel dependen kinerja perusahaan yang mencerminkan tingkat keberhasilan perusahaan pada suatu periode (Kadek et al., 2021). Kinerja perusahaan diukur dengan dua ukuran, yaitu (1) kinerja akuntansi menggunakan *Return on Asset* (ROA) mengikut Berezinets et al., (2017); Fauzi et al., (2017); Aldegis et al., (2023) dan *Return on Equity* (ROE) mengikuti Harymawan et al., (2020); dan Puni (2020). (2) kinerja pasar menggunakan *Net Profit Margin* (NPM) mengikuti Vinjamury (2020) dan Tobin's Q (TQ) mengikuti Borlea, (2017); Aldegis (2023); dan Putra, (2024).

Variabel Kontrol

Variabel kontrol pada penelitian ini adalah ukuran perusahaan (FSIZE). Ukuran perusahaan menggambarkan jumlah asset yang dimiliki oleh perusahaan. Ukuran perusahaan diproksi dengan Logaritma Natural Total Aset mengikuti pengukuran yang dilakukan oleh Puni, (2020); Alfaria, (2021); dan Aldegis et al., (2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
Variables	N		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Independent Variables						
KNR	1	115	0	1	0.88	0.329
		0	16			
SIZE	131		0	15	4.58	3.095
MEET	131		0	27	7.00	6.627
Dependent Variables						
ROA	131		1.378	4.96	2.851	0.645
ROE	131		5.35	15.11	8.420	2.139
NPM	131		4.14	9.77	6.392	0.959
Tobin's Q	131		0.39	1.39	0.8792	0.2152
Control Variable						
FSIZE	131		7.90	12.35	10.68	0.96

Sumber: Data hasil olah SPSS, 2025

Keterangan: Keberadaan KNR (KNR), Jumlah Anggota KNR (SIZE), Frekuensi Rapat KNR (MEET), Ukuran Perusahaan (FSIZE)

Pada penelitian ini data yang diolah adalah sebanyak 131 perusahaan-tahun karena sebanyak 24 perusahaan-tahun merupakan outlier. Variabel independen keberadaan KNR menunjukkan jumlah perusahaan yang memiliki KNR sebanyak 115 mewakili 87.8% data sampel dan sisanya yaitu 16 perusahaan tidak memiliki KNR mewakili 12.2%. Selanjutnya jumlah anggota KNR (SIZE) memiliki nilai minimum 0 dan nilai maksimum 15. Artinya terdapat perusahaan yang tidak memiliki anggota KNR sementara perusahaan yang memiliki anggota KNR terbesar sebanyak 15 orang. Selanjutnya, variabel SIZE memiliki nilai deviasi standar sebesar 3.095, yang lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-ratanya sebesar 4.58. Hasil ini menandakan bahwa data jumlah anggota KNR memiliki tingkat penyebaran yang relatif rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut menunjukkan variasi yang kecil dalam sampel penelitian. Kemudian, jumlah pertemuan KNR (MEET) memiliki nilai minimum 0 dan maksimum 27 yang artinya ada perusahaan yang tidak melaksanakan rapat KNR dan perusahaan yang melakukan rapat terbanyak adalah perusahaan dengan jumlah rapat KNR 27 kali. Variabel MEET memiliki nilai standar deviasi sebesar 6.627 yang lebih kecil dari nilai *mean* sebesar 7.00. Dapat diartikan bahwa rapat KNR yang diproksi menjadi MEET tidak memiliki sebaran data yang bervariasi.

Pengukuran kinerja akuntansi dengan ROA memiliki nilai maksimum 4.96 dan minimum 1.378 dan ROE memiliki nilai maksimum 5.35 dan maksimum 15.11. Selanjutnya pengukuran kinerja pasar dengan NPM memiliki nilai maksimum 9.77 dan minimum 4.13 dan TQ maksimal sebesar 1.39 dan minimum 0.39. Sementara itu variabel kontrol FSIZE memiliki nilai maksimum 12.35 dan minimum 7.90.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual			
		ROA	ROE	NPM	TQ
N		131	131	131	131
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000	0.0000000	0.0000000	0.0000000
	Std. Deviation	0.22378929	0.86153652	0.26839356	0.05423498
Most Extreme Differences	Absolute	0.074	0.068	0.068	0.067
	Positive	0.074	0.068	0.068	0.067
	Negative	-0.043	-0.042	-0.061	-0.040
Test Statistic		0.074	0.068	0.068	0.067
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.074	0.200 ^d	0.200 ^d	0.200 ^d

Sumber: Data hasil olah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* di atas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari variabel dependen yang terdiri dari ROA, ROE, NPM, dan TQ bernilai > 0.05. Sehingga dapat dikatakan data sudah terdistribusi secara normal.

Tabel 3. Uji Multikorelinearitas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
KNR	0.902	1.108
SIZE	0.370	2.705
MEET	0.478	2.094
FSIZE	0.678	1.476

Sumber: Data hasil olah SPSS, 2025

Keterangan: Keberadaan KNR (KNR), Jumlah Anggota KNR (SIZE), Frekuensi Rapat KNR (MEET), Ukuran Perusahaan (FSIZE)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10. maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak terjadi gejala multikolinearitas. Selanjutnya hasil pengujian heteroskedastisitas disajikan berikut ini.

Tabel 4. Uji Heterokedastisitas

Correlations						
Variables		KNR	SIZE	MEET	FSIZE	Unstandardized Residual
ROA	KNR	.	0.014	0.083	0.122	0.768
	SIZE Sig. (2-tailed)	0.014	.	<0.001	<0.001	0.057
	MEET	0.083	<0.001	.	<0.001	0.581
	FSIZE	0.122	<0.001	<0.001	.	0.971
ROE	KNR	.	0.014	0.083	0.122	0.751
	SIZE Sig. (2-tailed)	0.014	.	<0.001	<0.001	0.476
	MEET	0.083	<0.001	.	<0.001	0.601
	FSIZE	0.122	<0.001	<0.001	.	0.503
NPM	KNR	.	0.014	0.083	0.122	0.945
	SIZE Sig. (2-tailed)	0.014	.	<0.001	<0.001	0.478
	MEET	0.083	<0.001	.	<0.001	0.495
	FSIZE	0.122	<0.001	<0.001	.	0.654
TQ	KNR	.	0.014	0.083	0.122	0.773
	SIZE Sig. (2-tailed)	0.014	.	<0.001	<0.001	0.482
	MEET	0.083	<0.001	.	<0.001	0.943
	FSIZE	0.122	<0.001	<0.001	.	0.875

Sumber: Data hasil olah SPSS, 2025

Keterangan: Keberadaan KNR (KNR), Jumlah Anggota KNR (SIZE), Frekuensi Rapat KNR (MEET), Ukuran Perusahaan (FSIZE)

Berdasarkan hasil pengujian di tabel, dapat dilihat bahwa seluruh nilai Sig. (2-tailed) besar dari 0.05. Maka model regresi ini terbebas dari gejala heterokedastisitas.

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	4-DU
ROA	0.939 ^a	0.883	0.878	0.22608	1.962	2.222
ROE	0.916 ^a	0.839	0.832	0.87376	1.993	2.222
NPM	0.961 ^a	0.923	0.920	0.27170	2.008	2.222
TQ	0.970 ^a	0.942	0.939	0.05317	1.950	2.222

a. Predictors: (Constant), KNR, MEET, SIZE, FSIZE

b. Dependent Variable: ROA, ROE, NPM, TQ

Sumber: Data hasil olah SPSS, 2025

Keterangan: Keberadaan KNR (KNR), Jumlah Anggota KNR (SIZE), Frekuensi Rapat KNR (MEET), Ukuran Perusahaan (FSIZE)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson berada diantara nilai du sebesar 1.7780 dan 4-du sebesar 2.222 yang berarti bahwa model regresi terbebas dari autokorelasi.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Kinerja Akuntansi								
ROA				ROE				
Variable	Arah	Koef β	Uitung (p-value)	Simpulan	Arah	Koef β	Uitung (p-value)	Simpulan
KNR	+	0.060	-1.852***	Tidak Terdukung	+	0.075	-1.998**	Tidak Terdukung
SIZE	+	0.982	-19.324**	Tidak Terdukung	+	0.252	4.272**	Terdukung
MEET	+	1.250	27.957**	Terdukung	+	0.851	16.385**	Terdukung
FSIZE		0.357	9.508			0.428	-9.811**	
Adjusted R ² = 0.878					Adjusted R ² = 0.832			
Fhitung = 23.033***					Fhitung = 16.274***			
Kinerja Pasar								
NPM				Tobin's Q				
Variable	Arah	Koef β	Uitung (p-value)	Simpulan	Arah	Koef β	Uitung (p-value)	Simpulan
KNR	+	0.129	4.919***	Terdukung	+	0.131	5.560**	Terdukung
SIZE	+	-1.454	-35.476***	Tidak Terdukung	+	0.219	5.931***	Tidak Terdukung
MEET	+	1.045	28.963***	Terdukung	+	0.070	2.153***	Tidak Terdukung
FSIZE		1.045	2.216			0.805	-29.509	
Adjusted R ² = 0.920					Adjusted R ² = 0.939			
Fhitung = 31.105**					Fhitung = 46.455**			

Sumber: Data hasil olah SPSS, 2025

Keterangan: Keberadaan KNR (KNR), Jumlah Anggota KNR (SIZE), Frekuensi Rapat KNR (MEET), Ukuran Perusahaan (FSIZE) sig pada ***1%, **5%, *10%

Hasil pengujian hipotesis pertama tentang keberadaan KNR dan kinerja perusahaan hasilnya beragam. Ketika kinerja perusahaan diproksi kinerja akuntansi *tidak terdukung* karena arah berbeda dengan yang dihipotesiskan. Kinerja akuntansi diukur ROA memiliki t -hitung = -1.852 signifikan pada level 1% dan ketika kinerja akuntansi diukur dengan ROE menunjukkan nilai t -hitung sebesar -1.998 signifikan pada level 5%. Selanjutnya, ketika kinerja perusahaan diproksi dengan kinerja pasar *hipotesis terdukung* karena sejalan dengan hipotesis yang

ditunjukkan oleh NPM didapatkan nilai $t_{\text{hitung}} = 4.919$ signifikan pada level 1% dan TQ memiliki nilai $t_{\text{hitung}} = 5.560$ dengan tingkat signifikansi sebesar 1%.

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa jumlah anggota KNR berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan menunjukkan hasil beragam. Ketika kinerja perusahaan diukur dengan kinerja akuntansi yaitu ROA memiliki nilai $t_{\text{hitung}} = -19.324$ dengan tingkat signifikansi sebesar 5% hasil ini tidak sejalan dengan hipotesis karena arahnya negatif maka *hipotesis tidak terdukung*. Sementara kinerja akuntansi yang diukur dengan ROE memiliki nilai $t_{\text{hitung}} = 4.272$ dengan tingkat signifikansi sebesar 5% sejalan dengan hipotesis sehingga *hipotesis terdukung*. Sebaliknya, ketika kinerja perusahaan diukur dengan kinerja pasar menunjukkan hasil bahwa *hipotesis tidak terdukung* karena arah berbeda. NPM memiliki nilai $t_{\text{hitung}} = -35.476$ dengan tingkat signifikansi sebesar 1% dan TQ memiliki nilai $t_{\text{hitung}} = -5.931$ dengan tingkat signifikansi sebesar 1%.

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa frekuensi rapat KNR berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja perusahaan hasilnya beragam. Ketika kinerja perusahaan diukur dengan pengukuran akuntansi hasilnya *hipotesis terdukung* ditunjukkan dengan ROA memiliki nilai t_{hitung} sebesar 27.957 signifikan pada level 5% dan ROE memiliki nilai t_{hitung} sebesar 16.385 signifikan di level 1%. Ketika pengujian kinerja pasar hasilnya diukur dengan NPM didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 28.963 signifikan pada level 1% sehingga *hipotesis terdukung*. Sedangkan dengan TQ didapatkan nilai t_{hitung} sebesar -2.153 signifikan pada level 5% yang menunjukkan *hipotesis tidak terdukung* karena arah tidak sesuai.

PEMBAHASAN

Keberadaan KNR dan Kinerja Perusahaan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama didapatkan hasil yang beragam yaitu ketika keberadaan KNR dan kinerja perusahaan diukur dengan kinerja akuntansi (ROA dan ROE) didapatkan hasil *hipotesis tidak terdukung*. Diduga hasil ini disebabkan beberapa faktor yaitu pertama karena Indonesia termasuk ke dalam negara berkembang yang memiliki keunikan tatakelola. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Abdullah, (2006) di Malaysia dan Miyiinda (2013) di Kenya. Faktor kedua adalah adanya perbedaan ekonomi, pengetahuan, dan budaya dengan negara maju dalam penerapan efektivitas tata kelola (Vitezić, 2006). Tetapi, ketika kinerja perusahaan diukur dengan kinerja pasar (NPM dan TQ) didapatkan hasil *hipotesis terdukung*. Alasan yang mendasari adalah pengawasan dan penerapan tata kelola yang baik berdampak pada kinerja perusahaan yang baik (Bansal, 2022). Dalam hal ini KNR menjalankan mekanisme pengawasan yang merupakan salah satu tugas dari KNR. Hasil ini selaras dengan Harymawan et al., (2020); Aldegis et al., (2023); dan Putra, (2024). Hasil ini juga mendukung teori Agensi karena keberadaan KNR dapat menjaga kinerja perusahaan tetap stabil (Mccolgan, 2001) dan teori *Resource Dependency* karena KNR memberikan pertimbangan dari pihak eksternal dalam hal nominasi (Putra, 2024).

Jumlah Anggota KNR dan Kinerja Perusahaan

Hasil pengujian hipotesis kedua didapatkan hasil yang beragam yaitu ketika jumlah anggota KNR diukur dengan

kinerja akuntansi (ROA) dan kinerja pasar (NPM dan TQ) didapatkan *hipotesis tidak terdukung*. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Borlea et al., (2017) yang menemukan bahwa jumlah anggota KNR yang kecil lebih efektif dalam meningkatkan efisiensi, pengendalian, pengawasan, serta pengambilan keputusan. Sebaliknya, *hipotesis terdukung* ketika kinerja perusahaan diukur dengan ROE. Hasil tersebut selaras dengan hasil penelitian Appiah (2015); dan Aldegis et al., (2023). Dimana jumlah anggota KNR yang besar dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Bahkan Muller (2014) menambahkan anggota KNR yang besar mempermudah perusahaan untuk memperoleh sumber daya dari eksternal. Hasil ini didukung oleh teori agensi dimana banyaknya anggota KNR akan berpengaruh dalam efektifnya penyelesaian *agency problem* (Appiah & Chizema, 2015). Teori *resource dependency* juga menggambarkan jumlah anggota KNR akan mempengaruhi pemanfaatan sumber daya dari eksternal (Gales & Kesner, 1994).

Frekuensi Rapat KNR dan Kinerja Perusahaan

Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga didapatkan hasil yang beragam. Ketika frekuensi rapat KNR diukur dengan kinerja akuntansi (ROA) dan kinerja pasar (NPM) didapatkan hasil *hipotesis terdukung*. Hasil terdukung didapatkan oleh penelitian Appiah, (2015); Salim, (2016); dan Kanakriyah (2021) yang menyatakan frekuensi rapat KNR dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Salim, (2016) menyatakan rapat KNR memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan efisiensi kegiatan perusahaan. Rapat KNR yang dilakukan secara rutin juga berdampak pada penerapan dan pengawasan tata kelola perusahaan (Kanakriyah, 2021). Hasil ini didukung oleh teori agensi yang menyatakan rapat KNR dapat meningkatkan pengawasan internal perusahaan (Appiah, 2015). Teori *resource dependency* juga menyatakan rapat KNR memudahkan perusahaan untuk mendapatkan sumber daya eksternal agar pengambilan keputusan dapat diambil dengan tepat (Qureshi et al., 2022). Sebaliknya, jika frekuensi rapat KNR diukur dengan kinerja akuntansi (ROE) dan kinerja pasar (TQ) didapatkan hasil *hipotesis tidak terdukung*. Hasil ini juga ditemukan oleh Aldegis (2023) yang menyatakan rapat KNR terkadang mengangkat topik yang tidak relevan dan penting untuk dibahas. Salim et al., (2016) menambahkan, rapat KNR terkadang masih dipimpin oleh pemilik yang justru dapat menyebabkan konflik kepentingan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bukti empiris bahwa pengaruh KNR dan kinerja perusahaan hasilnya beragam. Pertama, ketika KNR dan kinerja perusahaan diukur menggunakan kinerja akuntansi (ROA dan ROE), keberadaan KNR tidak berpengaruh. Sebaliknya, saat kinerja perusahaan diukur dengan kinerja pasar (NPM dan Tobin's Q), *hipotesis terdukung*. Kedua, jumlah anggota komite dan kinerja perusahaan hasil juga beragam. Ketika diukur dengan kinerja akuntansi ROA *hipotesis tidak terdukung* sementara ROE *hipotesis terdukung*. Ketika diukur dengan NPM serta Tobin's Q hasilnya *hipotesis tidak terdukung*. Terakhir, frekuensi rapat komite menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan berdasarkan ROA, ROE, dan NPM, namun tidak menunjukkan pengaruh signifikan saat diukur menggunakan Tobin's Q.

SARAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sehingga diperlukan perbaikan. Pertama, pengukuran kinerja perusahaan pada penelitian terbatas pada kinerja akuntansi (ROA dan ROE), dan kinerja pasar (NPM dan Tobin's Q) sehingga penelitian mendatang disarankan memperluas pengukuran kinerja perusahaan dengan memasukkan indikator lain seperti Earning per Share (EPS), leverage, dan ukuran perusahaan. Kedua, pada penelitian ini objek penelitian hanya mencakup perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI), dimana tidak seluruh perusahaan telah membentuk Komite Nominasi dan Remunerasi sehingga studi selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk melakukan analisis komparatif terhadap perusahaan publik di ASEAN agar memperoleh gambaran mengenai KNR secara lebih luas. Ketiga, Komite Nominasi dan Remunerasi yang dikaji dalam penelitian ini hanya terbatas pada tiga aspek yaitu keberadaan, jumlah anggota, dan frekuensi rapat. Penelitian berikutnya diharapkan dapat memperluas analisis dengan menambahkan karakteristik lain dari KNR, seperti tingkat independensi, jenis kelamin, usia, dan kewarganegaraan anggota KNR.

REFERENSI

- Agyemang-Mintah. (2016). Remuneration Committee governance and firm performance in UK financial firms. *Investment Management and Financial Innovations*, 13(1).
- Ahmed, M. G., Ganesan, Y., Hashim, F., & Sadaa, A. M. (2021). The Effect of Chairman Tenure on Governance and Earnings Management: A Case Study in Iraq. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 1205–1215. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.1205>
- Al Farooque, O., Buachoom, W., & Sun, L. (2020). Board, audit committee, ownership and financial performance – emerging trends from Thailand. *Pacific Accounting Review*, 32(1), 54–81. <https://doi.org/10.1108/PAR-10-2018-0079>
- Al-Absy, M. S. M., & AlMahari, N. H. (2023). The Interaction Effect of Nomination Committee's Effectiveness on Board of Directors' Characteristics and Firm Performance. *Administrative Sciences*, 13(5). <https://doi.org/10.3390/admsci13050135>
- Aldegis, A. M., Ganesan, Y., Alorayni, O. J., & Sadaa, A. M. (2023). Nomination and Remuneration Committee And Firm Performance: Evidence From Jordan. *International Journal of Business and Society*, 24(3), 1099–1117. <https://doi.org/10.33736/ijbs.6404.2023>
- Alhossini, M. A., Ntim, C. G., & Zalata, A. M. (2021). Corporate board committees and corporate outcomes: An international systematic literature review and agenda for future research. *The International Journal of Accounting*, 56(01), 2150001.
- Amalia Fachrudin, K. (2011). Analisis Pengaruh Struktur Modal, Ukuran Perusahaan, dan Agency Cost Terhadap Kinerja Perusahaan.
- Amaliyah, F., & Herwiyanti, E. (2019). Pengaruh Kepemilikan Institusional, Dewan Komisaris Independen, dan Komite Audit Terhadap Nilai Perusahaan Sektor Pertambangan. *Jurnal Akuntansi*, 9(3), 187–200. <https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.9.3.187-200>
- Andhitya Rahmawati, I., Rikumahu, B., & Juliana Dillak, V. (2017). *PERUSAHAAN (Studi Kasus pada Perusahaan Sub Sektor Pertambangan Batu Bara yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2015)*. 2(2).
- Appiah, K. O., & Chizema, A. (2015). Remuneration Committee and Corporate Failure. *Corporate Governance*, 15(5), 623–640.
- Arwis, H. D., & Darwis, H. (2009). *Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan*.
- Bansal, D., & Singh, S. (2022). Does board structure impact a firm's financial performance? Evidence from the Indian software sector. *American Journal of Business*, 37(1), 34–49.
- Berezinets, I., Ilina, Y., & Cherkasskaya, A. (2017). Board structure, board committees and corporate performance in Russia. *Managerial Finance*, 43(10), 1073–1092. <https://doi.org/10.1108/MF-11-2015-0308>
- Bhatt, R. R., & Bhattacharya, S. (2015). Do Board Characteristics Impact Firm Performance? An Agency and Resource Dependency Theory Perspective. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 11(4), 274–287. <https://doi.org/10.1177/2319510x15602973>
- Borlea, S. N., Achim, M. V., & Mare, C. (2017). Board characteristics and firm performances in emerging economies. Lessons from Romania. *Economic Research-Ekonomika Istrazivanja*, 30(1), 55–75. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2017.1291359>
- Charles, M., & Benson Ochieng, S. (2023). Strategic Outsourcing and Firm Performance: A Review of Literature. *International Journal of Social Science and Humanities Research (IJSSHR)* ISSN 2959-7056 (o); 2959-7048 (p), 1(1), 20–29. <https://doi.org/10.61108/ijsshr.v1i1.5>
- Chen, K. D., & Wu, A. (2016). *The structure of board committees* (Vol. 1). Harvard Business School Boston, MA.
- Cheung, Y., Stouraitis, A., & Tan, W. (2010). Does the quality of corporate governance affect firm valuation and risk? Evidence from a corporate governance scorecard in Hong Kong. *International Review of Finance*, 10(4), 403–432.
- Christensen, J., Kent, P., & Stewart, J. (2010). Corporate Governance and Company Performance in Australia. *Australian Accounting Review*, 20(4), 372–386. <https://doi.org/10.1111/j.1835-2561.2010.00108.x>
- Danoshana, S., & Ravivathani, T. (2019). The impact of the corporate governance on firm performance: A study on financial institutions in Sri Lanka. *SAARJ Journal on Banking & Insurance Research*, 8(1), 62–67.
- Fama, E. F., & Jensen, M. C. (1983). *Separation Of Ownership and Control*. <http://www.journals.uchicago.edu/t-and-c>
- Fauzi, F., Basyith, A., & Foo, D. (2017). Committee on board: Does it matter? A study of Indonesian Sharia-listed firms. *Cogent Economics and Finance*, 5(1). <https://doi.org/10.1080/23322039.2017.1316547>
- Gales, L. M., & Kesner, I. F. (1994). An analysis of board of director size and composition in bankrupt organizations. *Journal of Business Research*, 30(3), 271–282.
- Harahap, S. S. (2007). *Teori Akuntansi : Laporan Keuangan* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Harymawan, I., Agustia, D., Nasih, M., Inayati, A., & Nowland, J. (2020). Remuneration committees, executive remuneration, and firm performance in Indonesia. *Heliyon*, 6(2). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03452>
- Heikal, M., Khaddafi, M., & Ummah, A. (2014). Influence Analysis of Return on Assets (ROA), Return on Equity

- (ROE), Net Profit Margin (NPM), Debt To Equity Ratio (DER), and current ratio (CR), Against Corporate Profit Growth In Automotive In Indonesia Stock Exchange. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(12). <https://doi.org/10.6007/ijarbs/v4-i12/1331>
- Hoque, M. Z., Islam, M. R., & Azam, M. N. (2013). Board committee meetings and firm financial performance: an investigation of a Ustralian companies. *International Review of Finance*, 13(4), 503–528.
- Iannuzzi, A. P., Dell'Atti, S., D'Apolito, E., & Galletta, S. (2023). Nomination committee characteristics and exposure to environmental, social and governance (ESG) controversies: evidence from European global systemically important banks. *Corporate Governance (Bingley)*, 23(6), 1314–1338. <https://doi.org/10.1108/CG-03-2022-0119>
- Irawan, M., Azwir Nasir, H., & Yesi Mutia Basri, A. (2011). Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Pertumbuhan Laba Pada Perusahaan Asuransi Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2007-2011.
- Jaswadi, Billington, N., & Sofocleous, S. (2012). Corporate governance and Accounting irregularities: Evidence from the two-tiered board structure in indonesia. *Asia-Pacific Management and Business Application*, 1, 1–24. <http://apmba.ub.ac.id>
- Jebran, K., & Chen, S. (2023). Can we learn lessons from the past? COVID-19 crisis and corporate governance responses. *International Journal of Finance & Economics*, 28(1), 421–429.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. In *Journal of Financial Economics* (Issue 4). Harvard University Press. <http://ssrn.com/abstract=94043>
<http://ssrn.com/abstract=94043http://hupress.harvard.edu/catalog/JENTHF.html>
- Kadek, N., Yanti Putri, N., Made Endiana, D., Ayu, G., & Pramesti, A. (2021). Corporate Social Responsibility, dan Investment Opportunity Set Terhadap Kinerja Perusahaan.
- Kanakriyah, R. (2021). The impact of board of directors' characteristics on firm performance: a case study in Jordan. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 341–350.
- Kanapathippillai, S., Johl, S. K., & Wines, G. (2016). Remuneration committee effectiveness and narrative remuneration disclosure. *Pacific Basin Finance Journal*, 40, 384–402. <https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2016.02.006>
- Klapper, L. F., & Love, I. (2004). Corporate governance, investor protection, and performance in emerging markets. *Journal of Corporate Finance*, 10(5), 703–728. [https://doi.org/10.1016/S0929-1199\(03\)00046-4](https://doi.org/10.1016/S0929-1199(03)00046-4)
- Kolev, K. D., Wangrow, D. B., Barker III, V. L., & Schepker, D. J. (2019). Board committees in corporate governance: A cross-disciplinary review and agenda for the future. *Journal of Management Studies*, 56(6), 1138–1193.
- Lang, L. H. P., Stulz, R., & Walkling, R. A. (1989). Managerial performance, Tobin's Q, and the gains from successful tender offers. *Journal of Financial Economics*, 24(1), 137–154.
- Maddeppungeng, A., Desdiani, & Kusuma, W. M. (2020). Pengaruh Strategi Dan Praktik Supply Chain Management Terhadap Kinerja Operasional Perusahaan. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:231748665>
- Mardiyanto, H. (2009). *Intisari Manajemen Keuangan: Teori. Soal Dan Jawaban, Grasindo, Jakarta.*
- Mccolgan, P. (2001). *Agency theory and corporate governance: a review of the literature from a UK perspective.*
- Miyiinda, B., Oirere, C. O., & Miyogo, J. (2013). The relationship between director remuneration and performance of firms listed in the Nairobi Securities Exchange. *The International Journal of Social Sciences*, 15(1), 1–17.
- Monks, R. A. G., & Minow, N. (2011). *Corporate governance.* John Wiley & Sons.
- Muller-Kahle, M. I., Wang, L., & Wu, J. (2014). Board structure: An empirical study of firms in Anglo-American governance environments. *Managerial Finance*, 40(7), 681–699.
- Nahar Abdullah, S. (2006). Directors' remuneration, firm's performance and corporate governance in Malaysia among distressed companies. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 6(2), 162–174.
- Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 21/POJK.04/2015. (2015). *Otoritas Jasa Keuangan.*
- Pfeffer, J., & Salancik, G. (1978). External control of organizations—Resource dependence perspective. In *Organizational behavior 2* (pp. 355–370). Routledge.
- Puni, A., & Anlesinya, A. (2020). Corporate governance mechanisms and firm performance in a developing country. *International Journal of Law and Management*, 62(2), 147–169. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2019-0076>
- Putra, F. (2024). Good corporate governance, firm performance and COVID-19. *Asian Journal of Accounting Research*, 9(4), 399–421. <https://doi.org/10.1108/AJAR-07-2023-0227>
- Putra, F., & Setiawan, D. (2024). Nomination and remuneration committee: a review of literature. In *Journal of Capital Markets Studies* (Vol. 8, Issue 1, pp. 126–168). Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/JCMS-12-2023-0045>
- Qureshi, S. A., Ahmad, M. M., Zafar, S., & Iqbal, Z. (2022). Investigating the Impact of Board Effectiveness on Firm Performance: A Case of Non-Financial Sector of Pakistan. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 42(4), 739–750.
- Rahayu, N. K., Harymawan, I., Nasih, M., & Nowland, J. (2022). Director pay slice, the remuneration committee, and firm financial performance. *Cogent Economics and Finance*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23322039.2022.2087291>
- Ruigrok, W., Peck, S., Tacheva, S., Greve, P., & Hu, Y. (2006). The determinants and effects of board nomination committees. *Journal of Management & Governance*, 10, 119–148.
- Saha, R., & Kabra, K. C. (2022). Corporate governance and voluntary disclosure: evidence from India. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 20(1), 127–160. <https://doi.org/10.1108/JFRA-03-2020-0079>
- Salim, R., Arjomandi, A., & Seufert, J. H. (2016). Does corporate governance affect Australian banks' performance? *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 43, 113–125.
- Samad, S. (2022). Unravelling Factors Influencing Firm Performance: Evidence from the SMEs in Tourism Industry. *International Journal of Financial Studies*, 10(3). <https://doi.org/10.3390/ijfs10030077>
- Shivdasani, A., Yermack, D., Denis, D., Harrington, S., Niehaus, G., Perry, T., Ser-Vaes, H., Smith, C., Stulz, R., Wahal, S., &

- Zenner, M. (1999). CEO Involvement in the Selection of New Board Members: An Empirical Analysis. In *THE JOURNAL OF FINANCE* ●: Vol. LIV (Issue 5).
- Singh, V. (2007). Ethnic diversity on top corporate boards: A resource dependency perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 18(12), 2128–2146. <https://doi.org/10.1080/09585190701695275>
- Singh, J. V, House, R. J., & Tucker, D. J. (1986). Organizational change and organizational mortality. *Administrative Science Quarterly*, 587–611.
- Sudiyatno, B., & Puspitasari, E. (2010). Tobin's q dan altman z-score sebagai indikator pengukuran kinerja perusahaan. *Kajian Akuntansi*, 2(1), 247233.
- UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 40 TAHUN 2007 TENTANG PERSEROAN TERBATAS. (2007).
- Vinjamury, R. S. (2020). Corporate Board Subcommittees and Firm Performance: Evidence from India. *Research in Finance*, 36, 187–200. <https://doi.org/10.1108/S0196-382120200000036008>
- Vitezić, N. (2006). Corporate governance in an emerging economy and its impact on enterprise performance: The Case of Croatia. *The European Journal of Management and Public Policy*, 35–50.
- Williamson, O. (1984). Corporate Governance. *The Yale Law Journal*, 93(7), 1197–1230. <https://doi.org/10.2307/796256>