

## **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI GANJARAN KETUA PEGAWAI EKSEKUTIF DI FIRMA YANG TERSENARAI DI BURSA SAHAM MALAYSIA**

**E.Suhartiningsih N Noto Sudarmo<sup>1</sup>, Faudziah Hanim Hj Fadzil<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Lecturers, Faculty of Business Innovation & Accountancy, Kolej Universiti Islam  
Melaka.

<sup>2</sup>Senior Lecturer, Universiti Utara Malaysia

### **ABSTRAK**

Ganjaran merupakan bayaran sama ada dalam bentuk wang atau faedah lain seperti perumahan, yang disediakan kepada pekerja sebagai ganjaran untuk perkhidmatan di bawah kontrak pekerjaan. Ketua Pegawai Eksekutif pula merupakan di antara ahli Lembaga Pengarah yang bertanggungjawab kepada seluruh pengurusan sesebuah firma. Ketua Pegawai Eksekutif adalah pengarah dalaman dan dari segi ganjaran, pengarah dalaman ini akan dibayar dengan sewajarnya untuk perkhidmatan mengikut kewajipan undang-undang dan tanggungjawab yang semakin meningkat. Ganjaran kepada Ketua Pegawai Eksekutif akan menjadi beban firma jika Ketua Pegawai Eksekutif tidak dapat menjana pendapatan seperti yang dirancang. Kajian ini dijalankan bagi menguji faktor-faktor yang mempengaruhi ganjaran kepada Ketua Pegawai Eksekutif di kalangan syarikat tersenarai di Bursa Malaysia. Faktor-faktor yang dikaji dalam kajian ini prestasi firma, saiz, kawalan Lembaga Pengarah, sektor industri, dan keupayaan Ketua Pegawai Eksekutif. Sampel kajian ini terdiri dari syarikat-syarikat tersenarai di Bursa Malaysia bagi tahun 2015. Sebanyak 273 firma telah dipilih secara rawak sebagai sampel kajian. Data diperolehi daripada Laporan Tahunan firma-firma terpilih bagi tahun 2015. Dapatan kajian mendapati prestasi firma, saiz, kawalan Lembaga Pengarah, dan keupayaan Ketua Pegawai Eksekutif mempengaruhi ganjaran kepada Ketua Pegawai Eksekutif. Keupayaan Ketua Pegawai Eksekutif memberi pengaruh yang paling besar, sehingga melebihi 50 peratus dalam penentuan ganjaran kepada mereka. Dapatan daripada kajian ini memberikan implikasi yang penting kepada teori, praktikal dan pengurusan serta akademik.

**Kata kunci:** Ganjaran, Ketua Pegawai Eksekutif, Prestasi Syarikat, Lembaga Pengarah, Bursa Malaysia

## **FACTORS AFFECTING THE CHIEF EXECUTIVE OFFICER'S REWARD IN THE FIRM LISTED ON MALAYSIA STOCK BURSA**

### **ABSTRACT**

The remuneration is paid either in money or other benefits such as housing, made to employees as a reward for the services under the contract of employment. Chief Executive Officer (CEO) is a member of the Board of Directors who is responsible for the overall management of a firm. CEO as a internal director will be paid appropriately for the service in accordance with legal obligations and increasing of job responsibilities. Remuneration to the CEO of the firm will be a burden if the CEO is unable to generate revenue as planned. This study was conducted to examine the factors affecting the remuneration to the CEO among listed companies in Bursa Malaysia. Factors examined in this study were the firm performance, firm size, the control of the Board of Director, industry sector, and the abilities of the CEO. The samples of this study were listed companies on Bursa Malaysia in 2015. A total of 273 firms were randomly selected for the study. Data were obtained from the Annual Report of the selected firms for 2015. Results showed that firms' performance, firms' size, the control of the Board and CEO abilities influenced the remuneration to the CEO. CEO abilities were the greatest influence, up to 50 percent in determination of their remuneration. These findings have important implications on the theory, practice and management as well as academic.

**Keywords:** Remuneration, Chief Executive Officer, Firm Performance, Board of Directors, Bursa Malaysia

### **LATAR BELAKANG KAJIAN**

Ganjaran telah menjadi antara isu utama di dalam agenda pembaharuan pentadbiran korporat. Ganjaran merupakan bayaran sama ada dalam bentuk wang atau faedah lain seperti perumahan, yang disediakan kepada pekerja sebagai ganjaran untuk perkhidmatan di bawah kontrak pekerjaan. Ganjaran disifatkan sebagai sejumlah bayaran kepada Ketua Pegawai Eksekutif bagi perkhidmatan yang diberikan oleh mereka atau bagi pihak firma (Fahlenbrach dan Stulz, 2011). Ganjaran merupakan kos yang harus ditanggung oleh firma dalam menentukan firma berjalan dengan keadaan yang stabil.

### **PERNYATAAN MASALAH**

Malaysia kini mengalami krisis kewangan dan antara perhatian yang menjadi tumpuan adalah kepada aktiviti eksekutif seperti pemberian pakej ganjaran kepada Ketua Pegawai Eksekutif di firma yang tersenarai di Bursa Saham Malaysia.

Terdapatnya jurang yang sangat tinggi di antara ganjaran Ketua Pegawai Eksekutif yang tersenarai di Bursa Saham Malaysia iaitu, di antara RM 3,606,000 sehingga RM135,000,000 setahun (Laporan Tahunan Bursa Saham Malaysia, 2015). Merujuk kepada pembacaan yang dilakukan oleh penyelidik, firma yang disenarai di Bursa Saham di Malaysia masih memberi ganjaran tinggi kepada Ketua Pegawai Eksekutif walaupun persekitaran ekonomi global berada dalam keadaan yang membimbangkan.

## **PERSOALAN KAJIAN**

1. Apakah hubungan di antara prestasi firma dan ganjaran Ketua Pegawai Eksekutif di firma yang tersenarai di Bursa Saham Malaysia?
2. Apakah hubungan di antara saiz firma dan ganjaran Ketua Pegawai Eksekutif di firma yang tersenarai di Bursa Saham Malaysia?
3. Apakah hubungan di antara kawalan Lembaga Pengarah dan ganjaran Ketua Pegawai Eksekutif di firma yang tersenarai di Bursa Saham Malaysia?
4. Apakah hubungan di antara sektor dan ganjaran Ketua Pegawai Eksekutif di firma yang tersenarai di Bursa Saham Malaysia?
5. Apakah hubungan di antara keupayaan Ketua Pegawai Eksekutif dan ganjaran Ketua Pegawai Eksekutif di firma yang tersenarai di Bursa Saham Malaysia?

## **OBJEKTIF KAJIAN**

1. Untuk mengkaji hubungan di antara prestasi firma dan ganjaran Ketua Pegawai Eksekutif di kalangan firma yang tersenarai di Bursa Saham Malaysia.
2. Untuk mengkaji hubungan di antara saiz firma dan ganjaran Ketua Pegawai Eksekutif di kalangan firma yang tersenarai di Bursa Saham Malaysia.
3. Untuk mengkaji hubungan di antara kawalan Lembaga Pengarah dan ganjaran Ketua Pegawai Eksekutif di kalangan firma yang tersenarai di Bursa Saham Malaysia.
4. Untuk mengkaji hubungan di antara sektor dan ganjaran Ketua Pegawai Eksekutif di kalangan firma yang tersenarai di Bursa Saham Malaysia.
5. Untuk mengkaji hubungan di antara keupayaan dan ganjaran Ketua Pegawai Eksekutif di kalangan firma yang tersenarai di Bursa Saham Malaysia.

## **KEPENTINGAN KAJIAN**

### **1) Sumbangan kepada Teori**

Akan menyediakan penemuan baru kepada pengaruh prestasi firma, saiz firma, kawalan Lembaga Pengarah, sektor dan keupayaan Ketua Pegawai Eksekutif terhadap ganjaran Ketua Pegawai Eksekutif, di kalangan firma yang tersenarai di Bursa Saham Malaysia. Kajian ini dijangka dapat mengurangkan masalah agensi

di kalangan Ketua Pegawai Eksekutif, selaku pemegang ekuiti serta dapat pengesah Teori Agensi.

## **2) Sumbangan kepada Praktis**

Peluang untuk menyelesaikan konflik kepentingan di antara Ketua Pegawai Eksekutif dan pemegang saham di firma tersenarai di bursa saham Malaysia. Ia dapat dipraktikkan oleh Kerajaan Malaysia amnya dan Bursa Saham Malaysia khasnya untuk membentuk dasar kewangan, kawalan pasaran kewangan dan juga boleh diguna pakai untuk kawalan sekuriti di Malaysia, dimasa hadapan.

## **HIPOTESIS KAJIAN**

Hipotesis 1: Terdapat hubungan yang positif antara prestasi firma dan ganjaran Ketua Pegawai Eksekutif.

Hipotesis 2: Terdapat hubungan yang positif antara saiz firma dan ganjaran Ketua Pegawai Eksekutif.

Hipotesis 3a: Terdapat hubungan yang positif antara pemilikan saham eksekutif dan ganjaran Ketua Pegawai Eksekutif.

Hipotesis 3b: Terdapat hubungan yang positif antara dualiti Ketua Pegawai Eksekutif dan ganjaran Ketua Pegawai Eksekutif.

Hipotesis 3c: Terdapat hubungan yang positif antara kawalan dalaman Pengarah dan ganjaran Ketua Pegawai Eksekutif.

Hipotesis 4: Terdapat hubungan yang positif antara sektor dan ganjaran Ketua Pegawai Eksekutif.

Hipotesis 5: Terdapat hubungan yang positif antara keupayaan Ketua Pegawai Eksekutif dan ganjaran Ketua Pegawai Eksekutif.

## **SAMPEL DAN PENGUMPULAN DATA**

<b>BIL</b>	<b>SEKTOR</b>	<b>JUMLAH FIRMA</b>
1	PEMBINAAN	66
2	PERKILANGAN PERKILANGAN	151
	PRODUK PENGUNA	287
3	PERLADANGAN	46
4	HARTANAH	114
5	TEKNOLOGI	44
6	PERNIAGAAN DAN PERKHIDMATAN	221
	<b>JUMLAH</b>	<b>929</b>

## **KEPUTUSAN PENGUJIAN HIPOTESIS**

1. Terdapat hubungan yang positif antara prestasi syarikat dengan ganjaran Ketua pengarah eksekutif. Terdapat hubungan yang positif antara pulangan atas ekuiti dengan ganjaran Ketua Pengarah Eksekutif. Terdapat hubungan yang positif antara pendapatan sesaham dengan ganjaran Ketua Pengarah Eksekutif.
2. Terdapat hubungan yang positif antara saiz syarikat dengan ganjaran Ketua Pengarah Eksekutif.
3. Terdapat hubungan yang positif antara kawalan lembaga pengarah dengan Ketua Pengarah Lembaga Eksekutif. Terdapat hubungan yang positif antara pemilikan eksekutif dengan ganjaran Ketua Pengarah Eksekutif. Terdapat hubungan yang positif antara kedualan Ketua Pegawai Eksekutif dengan Ganjaran Ketua Pegawai Eksekutif. Terdapat hubungan yang positif antara kawalan dalaman dengan ganjaran Ketua Pengarah Eksekutif.
4. Tidak terdapat hubungan yang positif antara sektor dengan ganjaran Ketua Pengarah Eksekutif.
5. Terdapat hubungan yang positif antara keupayaan dengan ganjaran Ketua Pegawai Eksekutif. Terdapat hubungan yang positif antara umur dengan ganjaran Ketua Pegawai Eksekutif. Terdapat hubungan yang positif antara tahap pendidikan dengan ganjaran Ketua Pegawai Eksekutif. Terdapat hubungan yang positif antara pengalaman dengan ganjaran Ketua Pegawai Eksekutif.

## **IMPLIKASI KAJIAN**

Keputusan keseluruhan mencadangkan bahawa takbir urus koperat. Prestasi firma, saiz firma, kawalan pengarah dan keupayaan Ketua Pegawai Eksekutif memainkan peranan penting dalam menentukan gajaran Ketua Pegawai Eksekutif di Malaysia. Kajian mendapati bahawa keupayaan Ketua Pegawai Eksekutif dari aspek pengalamannya dan kawalan lembaga pengarah merupakan aspek terpenting yang memainkan peranan positif dalam penentuan kadar pengiraan gajaran Ketua Pegawai Eksekutif. Takbir urus korporat bersifat fleksibel terhadap penurunan gajaran KPE dan selalu memihak kepada pemegang saham. Teori agensi hari ini masih belum mantap dan didapati tidak memberikan penjelasan yang menyeluruh bagi hubungan mekanisme penting antara tadbir urus korporat dan gajaran KPE. Teori agensi perlu mengambil kira mengenai teori kepimpinan Islam dan teori kuasa kawalan lembaga pengarah, teori motivasi untuk meningkatkan prestasi juga perlu diambil kira dalam proses penentuan gajaran kepada KPE.

## **CADANGAN KAJIAN**

Penyelidikan yang akan datang pengambilan saiz sampel yang besar dan pengambilan data secara berterusan, misalkan data 2013,2014 dan 2015 agar keputusan kajian dapat menyusun perancangan pada masa yang akan datang. Kajian masa yang akan datang pengkaji-pengkaji lain juga boleh membuat perbandingan antara negara-negara lain untuk mendapatkan gambaran secara umum yang lebih luas daripada kajian ini. Pengkaji yang akan datang bolehlah menggunakan temubual secara langsung dengan KPE yang terpilih di bursa saham Malaysia agar mendapatkan data secara riel sebagai penambahan maklumat terhadap isu gajaran KPE. Perlu difikirkan pemboleh ubah mediator sebagai perantara untuk membantu bagi situasi penentu gajaran kepada KPE di syarikat yang tersenarai di bursa saham Malaysia.

## **RUJUKAN**

- Abd. Majid, M. Z., dan McCaffer, R. (1997). Assessment of work performance of maintenance contractors in Saudi Arabia, *Journal of Management in Engineering*, 13(5),91-102.
- Abdullah, S. N. (2004). Board composition, CEO duality and performance among Malaysian listed companies. *Corporate Governance*, 4(4), 47-61.
- Ballou, J. P., dan B. A. Weisbord (2003). Managerial Rewards and Behavior of For-Profit, Governmental and Nonprofit Organizations: Evidence from the Hospital Industry. *Journal of Public Economics*, 87,1895–1920.
- Bebchuk, L. A., dan Fried, J. M. (2003). *Executive compensation as an agency problem* (No. w9813). National Bureau of Economic Research.
- Core, J. E., Guay, W., dan Larcker, D. F. (2003). Executive equity compensation and incentives: A survey. *Economic Policy Review*, 9(1), 27-50.
- Chua Y. P. (2006). *Kaedah Penyelidikan* . Kuala Lumpur: McGraw-Hill.
- Ismail, K., Norwani, N. M., Yusof, R., Jusoh, M. A., dan Ariff, M. S. M. (2015). The level of practices in a model of school financial management. *The Role of Service in the Tourism & Hospitality Industri*,
- Jaafar, S. B., dan James, K. (2013). Determinant of Director Remuneration in Malaysia Public Listed Companies. *International Journal of Trade, Economics & Finance*
- Puan Yatim (2009). *Director Remuneration and Corporate Governance in Malaysia*. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Radzi, N. M., Ghani, M. F. A. dan Siraj, S. (2015). Development of an effective school-based financial management profile in Malaysia: The Delphi method application. *Educational Research and Reviews*, 10(12), 1679-1694.
- Raheja, C. G. (2005). Determinants of board size and composition: A theory of corporate boards. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 40(02), 283-306.

*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ganjaran Ketua Pegawai Eksekutif Di Firma Yang Tersenarai Di Bursa Saham Malaysia*  
E.Suhartiningsih N Noto Sudarmo & Faudziah Hanim Hj Fadzil

- Syaiful Baharee Jaafar dan Kieran J. (2013). Determinant of Director Remuneration in Malaysia Public Listed Companies, *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 4,(6),.
- Todd, R. C. (2009). *Confederate Finance*. University of Georgia Press.
- Tabachnick, B. G., dan Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics (5th ed.)*. Boston: Allyn and Bacon.
- Talha, M., Sallehuddin, A., & Masuod, M. S. (2011). Corporate Governance And Directors' Remuneration In Selected ASEAN Countries. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 25(2).
- Tariq, U. (2010). *CEO Compensation: Relationship with Performance and Influence of Board of Directors*. Gotland University Sweden.
- Williamson, Oliver (1964). *The Economics of Discretionary Behavior: Managerial Objectives in a Theory of the Firm*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, N. J.
- Weir, C. dan Liang, D. (1999). The Governance-Performance Relationship: The Effects of Cadbury Compliance on UK Quoted Companies, *European Accounting Conference*, Bordeaux.
- Wright, P. M. dan McMahan, G. C. (2011). Exploring human capital: putting human back into strategic human resource management. *Human Resource Management Journal*.
- Y Anni Aryani. (2009). *The Effect Of Fairness Perception Of Performance Measurement In the Balanced Scorecard Environment*. Melbourne Australia.
- Yadav, R. (2014). How independent (Outside) directors' compensation structure, their frequency of meetings and concentrated ownership effects shareholder's wealth? Evidence from Indian Traded Companies. *Selected Works*, July.
- Yap, K., H. Zahiah, S dan Masoor. A. (2011). Internet Financial Reporting and Corporate Governance in Malaysia. *Journal of Basic and Applied Sciences*, 5, (10) 1273-1289.
- Yatim, P. (2010). Director's Remuneration and Corporate Governance in Malaysia.



- Yermack, D. (1996). Higher market valuation of companies with a small board of directors. *Journal of Financial Economics*, 40(2), 185-211.
- Zain, M. M., Subramaniam, N., dan Stewart, J. (2006). Internal auditors' assessment of their contribution to financial statement audits: The relation with audit committee and internal audit function characteristics. *International Journal of Auditing*, 10(1), 1-18.