

**PENGARUH REMUNERASI DEWAN DIREKSI,
DEWAN KOMISARIS DAN DEWAN PENGAWAS SYARIAH
TERHADAP KINERJA KEUANGAN
PADA BANK UMUM SYARIAH DI INDONESIA**



Diajukan oleh

Suritno

20919026

PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

Oktober 2022

**PENGARUH REMUNERASI DEWAN DIREKSI,
DEWAN KOMISARIS DAN DEWAN PENGAWAS SYARIAH
TERHADAP KINERJA KEUANGAN
PADA BANK UMUM SYARIAH DI INDONESIA**

Tesis S-2

Program Magister Akuntansi



Diajukan oleh

Suritno

20919026

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
Oktober 2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”.

Yogyakarta, 29 September 2022

Suritno

HALAMAN PENGESAHAN



Yogyakarta, _____

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing

Dra. Ataina Hidayati, M.Si., DBA., Ak.

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Senin tanggal 17 Oktober 2022 Program Studi Akuntansi Program Magister, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

SURITNO

No. Mhs. : 20919026

Konsentrasi : Akuntansi Islami

Dengan Judul:

**PENGARUH REMUNERASI DEWAN DIREKSI, DEWAN KOMISARIS DAN DEWAN
PENGAWAS SYARIAH TERHADAP KINERJA KEUANGAN
PADA BANK UMUM SYARIAH DI INDONESIA**

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Penguji I

Dra. Ataina Hudzyati, M.Si., DBA., Ak.

Penguji II

Dr. Mahmudi, SE., M.Si., Ak.

Mengetahui

Ketua Program Studi,

Anief Rahman, SE., SIP., M.Com., Ph.D.

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Karya ini untuk:

Almarhum Bapak dan Ibu, Sumarto dan Murti

Istri dan anak-anakku

Alivia, Naufal Nayo, Nadhif, Navaro, Nafis

Indonesia

الجامعة الإسلامية
الاندونيسية

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil alamin, puji syukur yang tiada terkira kami panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayahnya kepada penulis sehingga masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan tesis ini sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Akuntansi. Sholawat dan salam semoga tercurah ke hadapan Nabi Muhammad SAW, penuntun umat manusia hingga akhir jaman. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Rektor, Dekan, Ketua Program Magister Akuntansi Universitas Islam Indonesia beserta para dosen dan karyawan yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu.
2. Ibu Dra. Ataina Hudayati, Msi. Ph.D, Ak, CA, selaku dosen pembimbing yang telah memberi arahan dan Dr. Mahmudi, SE, Msi, Ak selaku dosen penguji yang memberi masukan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Dewan Direksi dan jajaran manajemen Bank BPD DIY, atas dorongan dan semangat untuk mengembangkan diri serta pemberian ijin untuk menempuh studi S-2
4. Istriku Alivia Dieniarsy, beserta anak-anakku Muhammad Naufal Nayotama, Muhammad Nadhif Rizani, Muhammad Navaro Hananjuro dan Muhammad Nadhif Rizani yang selalu menjadi penyemangat
5. Teman-teman seperjuangan, Maksi 21 B, Deti, Yoga, Kashari, Ruth, Eva, Hastin, Nurul, Musda, Uki, Oky, Wina, Anggun, Rizka, Siva, Rizaldy, Safari, Fatma. Semoga sukses semua.

6. Rekan kerja di Bank BPD DIY KCP Playen, Mbak Ika, Bang Fendi, Bang Wasis, Bang Avan, Bang Terry, Renny, Liesye, Sari, Naya, Fita, Merlin, Tika, Ganti, Agung, Candra, Toyo, Topgit, Totok, Nana dan Eka, beserta pak Satpam yang sering menemani sampai malam
7. Keluarga besar Sumarto di Purbalingga, Bapak Sumarto (Alm) dan Ibu Murti (Alm), yang selalu menginspirasi, Kakak-kakak Mbak Ras, Mas Rip, Mas Win, beserta ponakan-ponakan Yanti, Ade, Heri, Afa, Ipang, Rajiv, semangat selalu dalam menggapai cita-cita
8. Keluarga besar Subakir, Bapak Subakir dan Ibu Miharsih, Ninik dan Agus beserta keluarga besar di Lumajang dan Sumbawa Besar
9. Bapak Dr. Agus Tri Basuki, yang banyak membantu olah data tesis ini dan temanku Erwita Rahmayati yang menjadi mentor selama penulis menyelesaikan studi.
10. Seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian studi penulis.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, namun semoga sumbangan pemikiran yang kecil ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu di masa mendatang.

Yogyakarta, 17 Oktober 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN BERITA ACARA UJIAN PENDADARAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	11
1.5. Sistematika Penulisan.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	13
2.1. Landasan Teori	13
2.2. Penelitian Terdahulu.....	35
2.3. Hipotesis Penelitian.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	43
3.1. Populasi dan Sampel	43
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	44
3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian	44
3.4. Teknik Analisis Data	50
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	50
4.2 Pemilihan Model Regresi Data Panel.....	52
4.3 Uji Asumsi Klasik	55
4.4 Analisis Regresi Data Panel	58

4.5	Analisis Koefisien Determinasi.....	59
4.6	Uji Hipotesis.....	60
4.7	Pembahasan.....	61
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN		65
5.1	Kesimpulan.....	65
5.2	Implikasi dan Saran	65
5.3	Keterbatasan Penelitian	66
DAFTAR REFERENSI		67
LAMPIRAN.....		I



DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Market Share Perbankan Syariah di Indonesia 2015-2020.....	2
Tabel I.2	Perkembangan ROA Perbankan di Indonesia 2015-2020	4
Tabel III.1	Daftar Perusahaan Sampel	43
Tabel IV.1	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	50
Tabel IV.2	Hasil Uji Chow	54
Tabel IV.3	Hasil Uji Hausman.....	54
Tabel IV.4	Kesimpulan Model.....	55
Tabel IV.5	Hasil Uji Normalitas	56
Tabel IV.6	Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel IV.7	Hasil Uji Heteroskedastisitas	57
Tabel IV.8	Hasil Regresi Data Panel	58
Tabel IV.9	Hasil Uji Koefisien Determinasi	60
Tabel IV.10	Pengujian Hipotesis	61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Sampel.....	I
Lampiran 2 Hasil Uji Chow	II
Lampiran 3 Hasil Uji Hausman.....	III
Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas.....	IV
Lampiran 5 Hasil Uji Multikolinieritas.....	V
Lampiran 6 Hasil Uji Heterokedastisitas	VI
Lampiran 7 Hasil Regresi Data Panel Dengan Metode FEM	VII



ABSTRACT

This study examines the relationship between between the remuneration of the board of directors, the board of commissioners and the Sharia Supervisory Board on the financial performance of Islamic commercial banks in Indonesia. Based on agency theory, providing remuneration to company management will improve the company's financial performance because good remuneration will align the interests between principals (shareholders) and agents (company management). This study uses 9 sample of Islamic Commercial Banks that registered on Otoritas Jasa Keuangan using annual financial reports published between the period 2016 to 2020. Using regression analysis of panel data, the results of this study indicate that the remuneration of the board of directors has a positive relationship on financial performance indicators, Return On Assets (ROA), the remuneration of the board of commissioners has a negative relationship on the company's financial performance and the remuneration of Sharia Supervisory Board has no relationship on the company's financial performance. The control variable of firm size has a positive relationship on company's financial performance.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mempelajari hubungan antara remunerasi dewan direksi, dewan komisaris dan Dewan Pengawas Syariah terhadap kinerja keuangan pada Bank Umum Syariah di Indonesia. Berdasarkan teori agensi, pemberian remunerasi kepada pengurus perusahaan akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan karena pemberian remunerasi yang baik akan menyelaraskan kepentingan antara prinsipal (pemegang saham) dan agen (pengurus perusahaan). Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 9 Bank Umum Syariah yang tercatat pada Otoritas Jasa Keuangan, menggunakan laporan keuangan tahunan yang diterbitkan antara periode tahun 2016 sampai 2020. Menggunakan analisis regresi terhadap data panel, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi dewan direksi berpengaruh positif terhadap indikator kinerja keuangan perusahaan, yaitu *Return On Assets* (ROA), remunerasi dewan komisaris berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan dan remunerasi Dewan Pengawas Syariah tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Variabel kontrol ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perekonomian dunia saat ini tidak terlepas dari peran perbankan sebagai penopang kegiatan ekonomi, tidak terkecuali di Indonesia. Perbankan yang tangguh dan kuat yang direpresentasikan dengan bank dengan kinerja yang baik akan menjadi pilar perkembangan ekonomi di suatu negara. Kinerja merupakan gambaran prestasi kerja yang diraih oleh suatu perusahaan atas target yang sudah ditentukan saat awal periode dengan kriteria tertentu yang dapat dipergunakan dalam menentukan kesuksesan perusahaan untuk mencapai tujuan (Govindarajan & Anthony, 2011). Kinerja dari pengurus perusahaan terutama dewan direksi dinilai dari kinerja keuangan perusahaan. Kinerja keuangan perbankan menjadi faktor utama dan sangat penting untuk menilai keseluruhan kinerja perbankan. Kinerja sebuah bank dapat dilihat dari laporan keuangan yang diterbitkan secara rutin oleh bank, baik triwulanan ataupun laporan tahunan (Nurvita, 2018). Tingkat kesehatan bank salah satunya dinilai berdasarkan rasio keuangan yang ada dalam laporan keuangan yang di sisi lain juga dapat digunakan oleh pemangku kepentingan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja bank.

Salah satu cara untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan adalah dengan melihat profitabilitas yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba. Kinerja manajerial dari pengurus perusahaan akan dinilai baik apabila tingkat profitabilitas perusahaan tinggi, di mana

profitabilitas ini diukur dengan membandingkan laba yang diperoleh dengan anggaran yang ditetapkan, standar historis maupun standar industri (Govindarajan & Anthony, 2011). Dalam menentukan kinerja keuangan menggunakan profitabilitas sebagai ukurannya, dapat digunakan indikator berupa *Return On Asset* (ROA), *Return On Equity* (ROE), *Net Interest Margin* (NIM), pendapatan dan *Earning per Share* (EPS). Misal untuk sektor keuangan, perbandingan antara laba dengan aset yang dananya sebagian besar berasal dari dana simpanan masyarakat sehingga *Return On Asset* (ROA) dinilai lebih mewakili pengukuran kinerja keuangan perbankan (Hisamuddin & Tirta K, 2015). Apabila yang ingin diketahui adalah tingkat return untuk pemegang saham, maka bisa menggunakan indikator ROE atau EPS.

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia menunjukkan kemajuan dengan ditandai oleh *market share* yang terus meningkat. Pertumbuhan *market share* perbankan syariah dapat dilihat dalam Tabel I.1

Tabel I.1
***Market Share* Perbankan Syariah di Indonesia 2015-2020**

Tahun	Market Share (%)	Pertumbuhan (%)
2015	4,90	0,00
2016	5,30	0,40
2017	5,70	0,40
2018	5,92	0,22
2019	6,13	0,21
2020	6,51	0,38

Sumber: Statistik Perbankan Syariah-OJK

Jika ditarik dalam beberapa tahun ke belakang maka *market share* perbankan syariah yang diukur menggunakan *total aset* menunjukkan pertumbuhan yang terus menerus positif sehingga menembus *market share* sebesar 6,51% pada tahun 2020 dengan *total aset* sebesar Rp. 608,90 Triliun. Akan tetapi, pertumbuhan tersebut tergolong sangat lambat, hanya tumbuh sebesar 1,61% dalam jangka waktu 5 tahun, ditengah dorongan pihak otoritas agar perkembangan sektor keuangan syariah berkembang lebih cepat. Kebijakan tersebut diantaranya adalah diperbolehkannya konversi bank konvensional menjadi bank syariah dan pendirian Unit Usaha Syariah sebagai sayap usaha berpinsip syariah yang menginduk pada bank konvensional.

Market share yang semakin meningkat seharusnya mendorong kinerja keuangan bank syariah. Pengukuran kinerja keuangan bank syariah dalam menghasilkan laba (rentabilitas) berdasarkan Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Nomor 10 /SEOJK.03/2014 Tentang Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Umum Syariah Dan Unit Usaha Syariah adalah *Return on Asset (ROA)*, *Net Operating Margin (NOM)* dan *Net Imbalan (NI)*. Rasio ROA adalah alat ukur profitabilitas yang umum digunakan, yang mencerminkan kemampuan bank untuk menghasilkan laba dibandingkan dengan aset yang dimiliki. Untuk melihat perkembangan ROA pada perbankan syariah sangat ideal jika dibandingkan dengan perbankan konvensional karena merupakan usaha sejenis. Perkembangan *Return on Asset (ROA)* pada Bank Umum Syariah (BUS) jika dibandingkan dengan bank konvensional dari tahun 2015 hingga tahun 2020 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I. 2
Perkembangan ROA Perbankan di Indonesia
(dalam %)

Tahun	Konvensional	Syariah	Selisih
2015	2,32	0,49	1,83
2016	2,23	0,63	1,60
2017	2,45	0,63	1,82
2018	2,55	1,28	1,27
2019	2,47	1,73	0,74
2020	1,59	1,40	0,19

Sumber: Statistik Perbankan Indonesia-OJK

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa perkembangan ROA Bank Umum Syariah dari tahun ke tahun semakin membaik. Jika dibandingkan dengan bank konvensional yang keberadaannya telah mapan, maka ROA pada Bank Umum Syariah telah mendekati ROA bank konvensional. Dalam 6 tahun terakhir, selisih ROA semakin kecil bahkan pada akhir tahun 2020 selisihnya hanya 0,19% (Statistik Perbankan Syariah, 2020). Namun demikian, pertumbuhan tersebut belum bisa melampaui angka 1,5%, standar terbaik ROA sesuai Surat Edaran Bank Indonesia (SE BI) No13/24/DPNP/2011 tentang Penilaian Kesehatan Bank Umum.

Perkembangan kinerja keuangan bank syariah dengan indikator profitabilitas berupa ROA belum sesuai yang diharapkan. Peningkatan kinerja keuangan pada perbankan syariah membutuhkan peningkatan kualitas SDM yang memiliki kompetensi, profesional dan memiliki etos kerja yang tinggi, terutama pada level manajemen puncak. Etos kerja yang tinggi dihasilkan oleh

karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi. Salah satu faktor yang sangat penting membangkitkan motivasi adalah remunerasi yang diberikan oleh perusahaan (Govindarajan & Anthony, 2011). Diyakini bahwa remunerasi akan memotivasi kerja pegawai, mengurangi perputaran tenaga kerja, dan menarik pencari kerja yang berkualitas ke dalam perusahaan, oleh karena itu remunerasi dapat digunakan sebagai faktor pendorong atau motif yang memengaruhi perilaku dan kemauan untuk berprestasi serta pemilihan perusahaan sebagai tempat bekerja (Hasibuan, 2017).

Pengaruh remunerasi eksekutif terhadap kinerja perusahaan telah diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu. Pangestu et al. (2019) melakukan penelitian terhadap 147 perusahaan terbuka pada 10 sektor bisnis yang tercatat di Bursa Efek Indonesia periode laporan keuangan tahun 2013 sampai 2017, hasil yang diperoleh adalah remunerasi direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan yang diwakili oleh variabel *Return On Assets* (ROA). Penelitian lainnya yang menghasilkan kesimpulan serupa adalah Surifah et al., (2020) yang melakukan penelitian terhadap perusahaan BUMN yang terdaftar di BEI dan penelitian di beberapa negara yaitu Nigeria (Ahmed & Saidu, 2021), Pakistan (S. ur Rehman et al., 2021), Kazakstan (Orazayeva & Arslan, 2021), China (A. ur Rehman et al., 2021), dan Palestina (Abdeljawad et al., 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Muslih (2018), Puspasari dan Sujana (2021), Angula dan Makasi (2021) menghasilkan kesimpulan bahwa remunerasi direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Penelitian yang menghasilkan kesimpulan bahwa remunerasi eksekutif berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan adalah hasil penelitian di beberapa

negara berkembang yaitu Sri Lanka (Jayendrika et al., 2020), Afrika Selatan (Marimuthu & Kwenda, 2019) dan Bangladesh (Akter et al., 2020). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh remunerasi dewan direksi terhadap kinerja perusahaan masih belum konsisten sehingga membuka ruang hubungan kedua variabel tersebut dikaji kembali.

Selain pengaruh remunerasi dewan direksi, terdapat beberapa penelitian lain, yang mengkaji pengaruh remunerasi dewan komisaris terhadap kinerja, meskipun demikian penelitian ini tidak sebanyak penelitian remunerasi dewan direksi. Penelitian yang dilakukan oleh Muslih (2018) dan Muslih & Rahadi (2019) menunjukkan bahwa remunerasi dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Surifah et al. (2020) menunjukkan bahwa remunerasi dewan komisaris berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syoraya & Januarti (2014) menunjukkan hasil bahwa kompensasi dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Jika penelitian pengaruh remunerasi dewan direksi terhadap kinerja banyak yang menunjukkan pengaruh positif, kajian pengaruh remunerasi dewan komisaris terhadap kinerja lebih banyak menunjukkan hasil tidak signifikan.

Penelitian mengenai pengaruh remunerasi DPS terhadap kinerja perusahaan belum banyak dilakukan, padahal hal ini menarik dikaji karena pemilihan anggota DPS masih dipengaruhi oleh kecenderungan untuk memilih anggota DPS berdasarkan ketokohan atau figuritas, sehingga banyak tokoh menjadi DPS di beberapa Bank (Baehaqi, 2014). Sebagai contoh adalah KH Ma'ruf Amin saat menjabat sebagai ketua MUI, beliau juga menjabat sebagai

Ketua Dewan Pengawas Syariah (DPS) pada 3 bank syariah besar yaitu PT Bank Muamalat Indonesia Tbk., PT Bank BNI Syariah, dan PT Bank Syariah Mandiri (BSM). Ketokohan seorang anggota DPS sepatutnya berbanding lurus dengan remunerasi yang diberikan.

Sumber daya manusia pada manajemen puncak dalam perbankan syariah diwakili oleh dewan direksi, dewan komisaris dan dewan pengawas syariah. Peran mereka sangat sentral dalam mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia terbaik diperebutkan dalam merekrut pengurus bank. Dalam industri perbankan syariah perebutan SDM terbaik terjadi karena:

1) Tingkat persaingan pada industri perbankan sangat tinggi

Persaingan yang tinggi di dunia perbankan menyebabkan terjadinya perebutan SDM terbaik, termasuk pengurus perusahaan. Hal tersebut mendorong perusahaan perbankan memberikan penawaran remunerasi terbaik, tidak terkecuali dengan Bank Umum Syariah. Hasil Survei Perbankan Indonesia 2014 yang dilakukan oleh Price Waterhouse Cooper (PWC) menemukan bahwa tingkat perpindahan tenaga kerja di sektor perbankan sangat tinggi. Survei membuktikan bahwa sebanyak 54 persen karyawan bank bersedia untuk pindah perusahaan karena adanya penawaran gaji yang lebih besar. Sementara 37 persen karyawan bersedia pindah tempat kerja karena ingin memiliki karir yang lebih prospektif. Perpindahan pegawai bank sebanyak 82% adalah pindah ke bank lain, sementara 16% pindah ke institusi keuangan lainnya.

Rekrutmen eksekutif perbankan biasanya terbuka. SDM dengan pengalaman dan *track record* yang baik akan diperebutkan sehingga pihak bank harus memberikan fasilitas lebih, salah satunya dengan memberikan remunerasi yang tinggi. Tidak hanya di level direksi, bahkan di level Dewan Pengawas Syariah pun Bank Syariah berebut tokoh terbaik, sehingga mereka “rela” berbagi satu tokoh untuk dijadikan DPS di beberapa bank.

2) Eksekutif bank syariah berasal dari bank konvensional.

Sebagian besar eksekutif pada bank syariah berasal dari bank konvensional. Pemetaan direksi di perbankan syariah dengan melihat kiprah para direksi dalam lima tahun terakhir sebelum mereka menjadi direktur di perbankan syariah, menunjukkan bahwa 77% direksi di perbankan syariah berasal dari bank konvensional (Infobanknews, 29 Februari 2016). Perpindahan eksekutif perbankan dari bank konvensional ke bank syariah pasti dengan perhitungan keuntungan yang diperoleh, misalnya peningkatan pendapatan atau peluang karir yang lebih baik.

Remunerasi merupakan hal yang cukup penting dan dalam industri perbankan syariah diatur secara khusus melalui Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 59/POJK.03/2017 Tentang Penerapan Tata Kelola Dalam Pemberian Remunerasi Bagi Bank Umum Syariah Dan Unit Usaha Syariah. Salah satu isi dari POJK tersebut adalah bahwa Bank wajib menerapkan tata kelola dalam pemberian remunerasi dan wajib memiliki Komite Remunerasi yang diketuai oleh komisaris independen.

Dalam pasal 3 POJK tersebut disebutkan bahwa Bank wajib memiliki kebijakan Remunerasi secara tertulis bagi Direksi, Dewan Komisaris, DPS,

dan Pegawai. Kebijakan remunerasi ini tentunya dengan tujuan untuk menciptakan *good corporate governance* dalam rangka mencapai kinerja terbaik untuk perusahaan. Apakah kebijakan remunerasi pada bank umum syariah telah efektif dalam mendorong perusahaan mencapai profitabilitas yang tinggi? Jika kita mendalami laporan tahunan perbankan syariah, akan kita temukan adanya gap dalam pemberian remunerasi berdasarkan ukuran bank dengan pendekatan jumlah aset yang dikelola. Sebagai contoh adalah untuk tahun 2020, Bank Syariah Mandiri sebagai bank syariah terbesar dengan aset 126,9 T hanya memberikan remunerasi kepada direksi sebesar 35,140 M, sementara pemberi remunerasi tertinggi justru diberikan oleh Bank BTPN Syariah yang hanya memiliki aset 16,437 T dan bisa memberikan remunerasi sebesar 56,145 M. Apakah besarnya remunerasi yang diberikan ada kaitannya dg kinerja? Untuk itu perlu dilakukan penelitian yang mengkaji apakah kebijakan remunerasi pada perbankan syariah khususnya terhadap direksi, komisaris dan DPS sebagai pengurus perusahaan dapat berdampak positif dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Karena hasil kajian terdahulu belum mampu menunjukkan efektivitas remunerasi Dewan Direksi dan dewan Komisaris terhadap kinerja, serta perlunya penelitian mengenai pengaruh kebijakan remunerasi khususnya terhadap pengurus pada bank syariah, maka penelitian ini akan mengkaji pengaruh remunerasi Dewan Direksi, Dewan Komisaris dan Dewan Pengawas Syariah terhadap kinerja keuangan pada Bank Umum Syariah di Indonesia.

1.2. Rumusan Masalah

Penelitian ini akan meneliti hubungan antara remunerasi yang diterima oleh dewan direksi, dewan komisaris dan dewan pengawas syariah dengan kinerja keuangan perusahaan. Remunerasi yang memadai akan memberikan motivasi kepada dewan direksi, dewan komisaris dan DPS untuk bekerja dengan baik untuk kepentingan dan kemajuan perusahaan. Penelitian ini akan mengkaji rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh remunerasi dewan direksi terhadap kinerja keuangan pada Bank Umum Syariah Indonesia
2. Apakah terdapat pengaruh remunerasi dewan komisaris terhadap kinerja keuangan pada Bank Umum Syariah di Indonesia
3. Apakah terdapat pengaruh remunerasi dewan pengawas syariah terhadap kinerja keuangan pada Bank Umum Syariah di Indonesia

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh remunerasi dewan direksi terhadap kinerja keuangan pada Bank Umum Syariah di Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh remunerasi dewan komisaris terhadap kinerja keuangan pada Bank Umum Syariah di Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh remunerasi dewan pengawas syariah terhadap kinerja keuangan pada Bank Umum Syariah di Indonesia

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian pengaruh remunerasi terhadap kinerja keangan pada bank syariah ini diharapkan memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi bank syariah

Kontribusi hasil penelitian terhadap bank syariah adalah adanya rekomendasi yang dapat mempengaruhi penentuan kebijakan remunerasi terutama remunerasi untuk direksi, dewan komisaris dan dewan pengawas syariah sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian diharapkan manfaat untuk akademisi adalah mendapatkan pengetahuan dan bukti empiris terkait hubungan antara remunerasi eksekutif terhadap kinerja perusahaan khususnya pada Bank Umum Syariah (BUS) di Indonesia.

1.5. Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Bab ini memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : Kajian Pustaka

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berpengaruh terhadap penelitian yang dilakukan mencakup agency theory, remunerasi, kinerja keuangan, hubungan remunerasi dengan kinerja dan perbankan syariah, kemudian dipaparkan hasil dari penelitian terdahulu dan perumusan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang populasi dan sampel, sumber dan teknik pengumpulan data, definisi operasional dan variabel penelitian, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

Bab IV : Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini akan menjelaskan tentang metode analisis data terdiri dari statistik deskriptif, pemilihan model regresi, uji asumsi klasik, analisis regresi data panel, uji koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Kemudian hasil analisis statistik tersebut diterjemahkan dan digunakan untuk menarik kesimpulan

Bab V : Kesimpulan, Implikasi dan Saran

Bab ini berisi kesimpulan penelitian serta implikasi dan saran-saran yang ditujukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

A. *Agency Theory*

Remunerasi pengelola perusahaan sering dihubungkan dengan *agency theory*. Teori tersebut mengasumsikan bahwa pengelola akan bertindak sesuai dengan kepentingannya, sehingga perlu dibuat mekanisme supaya tindakan yang dilakukan tersebut sesuai dengan kepentingan pemilik atau pemegang saham (Govindarajan & Anthony, 2011). Salah satu mekanisme tersebut adalah adanya remunerasi kepada pengelola. Teori agensi menjelaskan bagaimana kontrak dan insentif bisa didesain untuk memotivasi individu untuk mencapai keselarasan tujuan.

Di saat satu pihak yaitu pemilik (prinsipal) mempekerjakan pihak pengelola perusahaan (agen) dan mendelegasikan pembuatan keputusan pada agen, maka hubungan agensi terjadi. Dalam suatu perusahaan, pemegang saham menyewa dewan komisaris, direksi dan berharap dewan komisaris dan direksi bekerja sesuai dengan kepentingan pemegang saham. Tantangannya adalah bagaimana memotivasi agen supaya mereka menjadi sama produktifnya seperti jika mereka adalah pemilik.

Dalam teori agensi dikenal adanya adanya *divergent objective* dari prinsipal dan agen yaitu asumsi bahwa para pihak akan bertindak untuk kepentingan mereka, sehingga mereka akan mengambil kebijakan yang menguntungkan diri sendiri. Agen diasumsikan akan puas jika mendapatkan kompensasi yang diinginkan, sementara pemegang saham diasumsikan

hanya tertarik pada pengembalian finansial yang diperoleh dari investasi mereka di perusahaan.

Di samping itu, pemegang saham tidak pernah akan bisa mengawasi direksi sepanjang waktu yang akan menjamin kepastian bahwa mereka bekerja untuk kepentingannya. Prinsipal tidak memiliki informasi yang memadai mengenai kinerja agen dan tidak mengetahui kepastian bagaimana usaha agen dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja aktual perusahaan, situasi ini disebut *information asymmetry*.

Teori agensi menyatakan bahwa ada dua cara utama dalam mengatasi masalah *divergent objectives* dan *information asymmetry* yaitu: monitoring dan insentif (Govindarajan & Anthony, 2011). Monitoring dilakukan dengan merancang sistem pengendalian agar tindakan agen bisa dipantau, sehingga bisa mencegah agar kebijakan yang diambil manajemen tidak bertujuan untuk meningkatkan kekayaan diri dengan mengorbankan kepentingan pemilik. Sebagai contoh adalah laporan keuangan yang merupakan pertanggungjawaban hasil kinerja manajemen harus diaudit oleh pihak ketiga untuk menjembatani perbedaan kepentingan antara manajemen dan pemilik. Kontrak insentif yang sesuai, digunakan untuk meminimalkan perbedaan preferensi antara pemilik dan manajemen. Ketika kontrak insentif dalam bentuk kebijakan remunerasi diproyeksikan memotivasi manajemen untuk berkinerja baik demi kepentingan perusahaan, maka akan menghasilkan keselarasan tujuan antara prinsipal dan agen. Kebijakan remunerasi harus mengakomodasi adanya kontrak insentif, agar dapat mendorong agen untuk bersungguh-sungguh dalam upaya peningkatan laba sehingga memberikan

kontribusi maksimal bagi prinsipal, sekaligus pada saat bersamaan juga meningkatkan kompensasi yang mereka terima. Pemberian insentif harus memuat suatu kontrak yang memperbolehkan manajemen memperoleh bagian dari kekayaan ketika nilai perusahaan meningkat. Studi yang dilakukan oleh A. ur Rehman et al. (2021) menyelidiki dampak kinerja perusahaan dan tata kelola perusahaan pada remunerasi eksekutif pada sampel 860 perusahaan non-keuangan yang terdaftar di Bursa Efek China selama periode 15 tahun 2004–2018, penelitian ini menemukan hubungan positif dan signifikan antara profitabilitas perusahaan dan remunerasi eksekutif, artinya bahwa jika profitabilitas perusahaan meningkat maka remunerasi eksekutif juga meningkat. Dari teori agensi ini dapat dihubungkan bahwa remunerasi yang diterima oleh manajemen akan meningkatkan motivasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan yang hasilnya dinikmati oleh pemegang saham.

Menurut Jensen dan Meckling (1976) adanya masalah agensi akan menyebabkan timbulnya biaya keagenan (*agency cost*) yang terdiri atas:

- a. Biaya pengawasan, yaitu biaya yang dibutuhkan oleh prinsipal untuk pengendalian terhadap agen dalam menjalankan bisnis yang dimilikinya. Contoh biaya ini adalah biaya audit dan biaya untuk menetapkan rencana kompensasi manajer, pembatasan anggaran, dan aturan-aturan operasional.
- b. Biaya pengikatan agen, yaitu biaya yang ditanggung oleh agen untuk memastikan bahwa agen tidak mengambil kebijakan yang merugikan kepentingan pemilik modal

- c. Sisa kerugian (residual loss), yaitu biaya yang harus ditanggung oleh prinsipal akibat dari keputusan agen yang menyimpang dari kebijakan yang dibuat oleh prinsipal.

B. Remunerasi

Remunerasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Menurut Govindarajan & Anthony (2011) paket remunerasi manajer terdiri dari 3 komponen yaitu gaji, tunjangan (tunjangan pensiun, kesehatan dan lainnya) dan kompensasi insentif (bonus). Ketiga komponen tersebut saling bergantung satu sama lain, akan tetapi berdasarkan banyak penelitian menunjukkan bahwa kompensasi insentif berperan besar dalam mendorong kinerja keuangan perusahaan. Organisasi dengan rasio bonus yang lebih tinggi cenderung memiliki kinerja keuangan yang lebih baik dibandingkan organisasi lainnya.

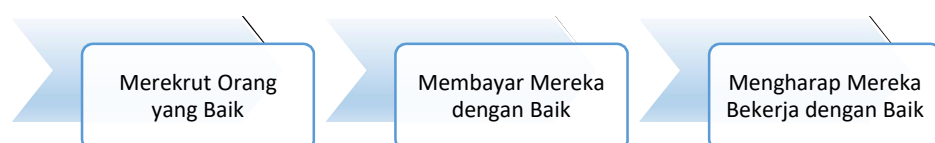
Organisasi memberikan penghargaan atas partisipasi individu dalam berkontribusi terhadap kinerja sesuai dengan cara-cara yang telah disetujui bersama (Govindarajan & Anthony, 2011). Penelitian atas insentif cenderung mendukung hal-hal berikut ini:

1. Individu-individu cenderung lebih termotivasi oleh penghargaan atas potensi pendapatan daripada oleh rasa takut akan hukuman. Pemberian rencana bonus atas kinerja lebih baik daripada hukuman jika berkinerja kurang baik.

2. Penghargaan pribadi bersifat relatif atau situasional. Penghargaan moneter adalah penting, namun pada situasi tertentu penghargaan nonmoneter juga diperlukan.
3. Individu-individu sangat termotivasi ketika mereka memperoleh laporan, atau umpan balik, mengenai kinerja mereka. Tanpa umpan balik, orang tidak akan merasakan suatu pencapaian atas kinerja mereka serta tidak dapat mendorong perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Insentif akan kurang efektif ketika pencapaian dan umpan balik (misalnya bonus) ada jeda waktu yang panjang.
4. Motivasi akan melemah ketika orang merasa yakin bahwa suatu insentif tidak akan dapat dicapai atau terlalu mudah untuk dicapai. Motivasi akan kuat jika individu menganggap bahwa pencapaian itu penting dan berhubungan dengan pendapatannya.
5. Insentif yang disediakan oleh suatu anggaran akan sangat berpengaruh ketika para manajer berkomitmen untuk bekerja sama dengan atasannya untuk memperoleh angka-angka anggaran.

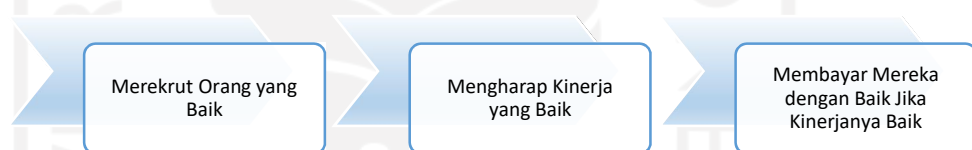
Ada dua filosofi pemikiran mengenai cara untuk membaurkan penghargaan tetap (gaji dan tunjangan) dengan penghargaan variabel (bonus dan insentif) dalam total kompensasi manajer (Govindarajan & Anthony, 2011). Dua filosofi atas kompensasi insentif itu adalah:

1. Pembayaran tetap



Filosofi pembayaran tetap menyatakan bahwa perusahaan merekrut orang-orang yang baik, membayarnya dengan baik, dan kemudian mengharapkan kinerja yang baik. Perusahaan yang menganut paham ini menekankan pada gaji, dan bukan bonus insentif. Penghargaan finansial atau remunerasi tidak terkait dengan kinerja. Contoh penerapan sistem ini adalah pemberian standar gaji yang tinggi, dengan harapan mendapatkan sumberdaya manusia terbaik dan tidak tergiur untuk mengambil keuntungan pribadi karena semua kebutuhannya telah dicukupi perusahaan.

2. Pembayaran berdasarkan kinerja



Filosofi ini menyatakan bahwa perusahaan harus merekrut orang yang baik, mengharapkan mereka berkinerja baik dan membayar mereka dengan baik jika kinerja aktual sesuai yang diharapkan. Perusahaan yang menggunakan filosofi ini mempraktikkan pembayaran berdasarkan kinerja, mereka lebih menekankan pemberian bonus sebagai faktor terpenting dalam pemberian remunerasi, dibandingkan gaji yang bersifat tetap.

Perbedaan fundamental antara kedua filosofi tersebut adalah fakta bahwa remunerasi ada terlebih dahulu, baru kemudian kinerja pada pembayaran tetap. Sebaliknya, dalam pembayaran berdasarkan kinerja, kinerja dinilai terlebih dahulu baru kemudian remunerasi dihitung. Kedua

filosofi ini memiliki implikasi yang berbeda. Karena gaji adalah pendapatan yang dijamin, maka menekankan pada gaji akan mendorong konservatisme dan kepuasan diri. Menekankan pada bonus disisi lain, akan memotivasi untuk melakukan usaha maksimum. Alasan ini yang mendorong perusahaan komersial menggunakan sistem bonus insentif, termasuk di sektor keuangan.

Menurut Hasibuan (2017), komponen remunerasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu remunerasi terdiri atas remunerasi finansial langsung dan remunerasi finansial tidak langsung. Remunerasi finansial langsung adalah remunerasi yang diberikan dalam bentuk uang. Jenis kompensasi keuangan dapat berupa:

a. Gaji

Pemberian gaji bersifat tetap, artinya jumlahnya diberikan setiap bulan yang besarnya bervariasi sesuai dengan golongan atau kepangkatan yang diembannya. Besarnya gaji juga ditentukan oleh berbagai pertimbangan, utamanya adalah masalah beban kerja karyawan, di samping kemampuan perusahaan.

b. Bonus

Bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan. Bonus biasanya diberikan dalam dua jenis, yaitu bonus umum dan bonus khusus. Bonus umum diberikan kepada semua karyawan dan besarnya biasanya tergantung dari jabatannya. Sementara itu bonus khusus yaitu bonus yang diberikan untuk individu dan bonus kelompok (unit kerja). Bonus ini diberikan karena adanya kinerja atau prestasi kerja individu

atau kelompok yang meningkat. Besarnya bonus yang diterima biasanya tergantung pada kinerja karyawan dan keuntungan perusahaan.

c. Komisi

Komisi adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan berdasarkan unit yang diberikan kepada perusahaan.

d. Insentif

Insentif adalah rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerjanya, sehingga dengan pemberian insentif kinerja akan meningkat. Insentif juga diberikan pada pekerjaan tertentu yang tidak semua orang mau atau mampu melaksanakannya.

Remunerasi finansial tidak langsung merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin. Jenis kompensasi bukan keuangan terdiri dari:

- a) Tunjangan kesehatan
- b) Tunjangan anak/istri
- c) Tunjangan perumahan
- d) Tunjangan kendaraan
- e) Tunjangan komunikasi
- f) Tunjangan pendidikan
- g) Tunjangan liburan
- h) Tunjangan hari tua

- i) Tunjangan hari raya
- j) Serta fasilitas kesejahteraan lainnya

Untuk mengendalikan remunerasi, dalam industri perbankan syariah masalah remunerasi diatur oleh regulator melalui Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 59/POJK.03/2017 Tentang Penerapan Tata Kelola Dalam Pemberian Remunerasi Bagi Bank Umum Syariah Dan Unit Usaha Syariah. Dalam Pasal 1 POJK tersebut, remunerasi didefinisikan sebagai imbalan yang ditetapkan dan diberikan kepada anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, anggota DPS, dan/atau Pegawai baik yang bersifat tetap maupun variabel dalam bentuk tunai maupun tidak tunai sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya. Remunerasi dalam perbankan syariah ada yang bersifat tetap dan ada yang bersifat variabel. Remunerasi yang bersifat tetap adalah remunerasi yang tidak dikaitkan dengan kinerja dan risiko, antara lain gaji pokok, fasilitas, tunjangan perumahan, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, tunjangan hari raya, dan pensiun. Sedangkan remunerasi yang bersifat variabel adalah remunerasi yang dikaitkan dengan kinerja dan risiko, antara lain bonus atau bentuk lain yang dipersamakan dengan itu.

Bank wajib memiliki kebijakan remunerasi secara tertulis bagi Direksi, Dewan Komisaris, DPS, dan Pegawai (Pasal 3). Bank juga wajib memiliki Komite Remunerasi yang diketuai oleh komisaris independen. Komite Remunerasi wajib melaksanakan tugas dan tanggung jawab:

- a. Melakukan evaluasi terhadap kebijakan remunerasi yang didasarkan atas kinerja, risiko, kewajaran dengan peer group, sasaran dan strategi jangka

panjang bank, pemenuhan cadangan sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan, serta potensi pendapatan bank di masa yang akan datang;

b. Menyampaikan hasil evaluasi dan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai:

1. Kebijakan Remunerasi bagi Direksi, Dewan Komisaris, dan DPS untuk disampaikan kepada rapat umum pemegang saham; dan
2. Kebijakan Remunerasi bagi pegawai secara keseluruhan untuk disampaikan kepada Direksi;

c. Memastikan bahwa kebijakan remunerasi telah sesuai dengan ketentuan;

d. Melakukan evaluasi secara berkala terhadap penerapan kebijakan remunerasi.

Kebijakan remunerasi yang bersifat tetap wajib paling sedikit memperhatikan (Pasal 11):

- a. Skala usaha, kompleksitas usaha, peer group, tingkat inflasi, kondisi dan kemampuan keuangan, serta sesuai dengan ketentuan perundang-undangan
- b. Perbedaan (gap) remunerasi antar tingkat jabatan.

Kebijakan Remunerasi yang bersifat variabel wajib (Pasal 12):

- a. Paling sedikit memperhatikan skala usaha, kompleksitas usaha, peer group, tingkat inflasi, kondisi dan kemampuan keuangan, serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- b. Mendorong dilakukannya *prudent risk taking*.

C. Kinerja Keuangan

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2017). Kinerja perusahaan merupakan pencapaian perusahaan berdasar standar atau target tertentu dalam periode waktu tertentu. Kinerja biasanya dievaluasi dengan frekuensi tertentu dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan sasaran yang ditetapkan di awal periode.

Menurut Mutia (2009), terdapat beberapa langkah yang dilakukan dalam proses pengukuran kinerja, yaitu:

- a. Mendefinisikan misi, penetapan tujuan, sasaran dan strategi perusahaan
Misi bertujuan meyakinkan adanya satu kesatuan tujuan didalam perusahaan. Sasaran merupakan tujuan organisasi yang sudah dinyatakan secara eksplisit dengan disertai batasan waktu yang jelas. Strategi adalah cara atau teknik yang digunakan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran.
- b. Penetapan dan pengembangan indikator
Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur dan mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja. Ukuran kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara langsung.
- c. Pengukuran kinerja dan penilaian hasil pengukuran
Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi. Jika perusahaan sudah mempunyai indikator dan ukuran kinerja yang jelas,

maka pengukuran kinerja bisa diimplementasikan. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan, sasaran dan strategi adalah membandingkan hasil aktual dengan indikator dan ukuran kinerja yang telah ditetapkan.

d. Pelaporan hasil-hasil secara formal

Pelaporan secara formal akan memberikan gambaran kepada penerima informasi mengenai nilai kinerja yang berhasil dicapai organisasi.

Informasi pencapaian kinerja dapat dijadikan sebagai:

1. Pertanggungjawaban atas hasil yang dicapai, proses yang dilakukan dan sumber daya yang telah dipercayakan untuk dikelola. Hasil pengukuran terhadap pencapaian kinerja dijadikan dasar bagi manajemen atau pengelola organisasi untuk perbaikan kinerja pada periode berikutnya. Bisa dijadikan landasan pemberian *reward and punishment* terhadap manajer dan anggota organisasi.
2. Umpan balik atau *feedback*. Pengukuran kinerja yang dilakukan setiap periode waktu tertentu sangat bermanfaat untuk menilai kemajuan yang telah dicapai organisasi dan dapat digunakan untuk mengambil kebijakan.

Kinerja bisa diukur dari sisi keuangan maupun non keuangan (Govindarajan & Anthony, 2011). Kinerja keuangan misalnya diukur dengan pencapaian laba, efisiensi biaya, harga saham, pangsa pasar dan sebagainya. Kinerja non keuangan misalnya kemampuan dan keterampilan (kompetensi), kecepatan dan ketepatan pengambilan keputusan, komitmen terhadap perusahaan atau kepuasan nasabah atau rekan kerja. Ukuran kinerja keuangan merupakan ukuran yang paling sering dipakai sebagai alat karena definisi

ukuran kinerja relatif standar dan digunakan secara luas untuk meneliti kinerja perusahaan. Di samping itu juga relatif mudah diperoleh karena perusahaan biasanya mempublikasikan semua pencapaian keuangannya untuk memenuhi ketentuan regulator.

Ukuran kinerja keuangan yang paling sering digunakan untuk perusahaan komersial adalah profitabilitas, karena pada dasarnya semua aktivitas perusahaan akan bermuara pada satu tujuan yaitu laba. Sesuai Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Nomor 10 /SEOJK.03/2014 Tentang Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Umum Syariah Dan Unit Usaha Syariah, untuk parameter kinerja bank dalam menghasilkan laba (rentabilitas) ada 3 indikator yang digunakan yaitu *Return On Asset* (ROA), *Net Operating Margin* (NOM) dan Net Imbalan (NI).

D. Hubungan Remunerasi Dengan Kinerja

Struktur remunerasi seringkali dikaitkan dengan kinerja, sehingga remunerasi yang diberikan akan memengaruhi kinerja yang dihasilkan. Untuk eksekutif, remunerasi diberikan berdasarkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Remunerasi merupakan imbalan prinsipal (pemilik/pemegang saham) kepada agen (direksi, dewan komisaris dan DPS). Prinsipal menginginkan agen menjalankan perusahaan dengan mengedepankan kepentingan prinsipal, sehingga dibuatlah skema remunerasi tersebut (Govindarajan & Anthony, 2011).

Menurut Hasibuan (2017), remunerasi pada dasarnya merupakan alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi karena remunerasi itu sendiri

bertujuan untuk menarik pegawai yang cakap dan berpengalaman, mempertahankan pegawai yang berkualitas, memotivasi pegawai untuk bekerja dengan efektif, memotivasi terbentuknya perilaku yang positif, dan menjadi alat untuk mengendalikan pengeluaran, dimana hal tersebut merupakan faktor-faktor yang dapat membantu pencapaian visi misi organisasi.

Dewi dan Harjoyo (2019) menyebutkan remunerasi yang bisa memotivasi pegawai misalnya adalah sistem insentif dan *gainsharing* yang sering digunakan oleh perusahaan sebagai salah satu strategi untuk memotivasi pegawai untuk menunjukkan kinerja optimal. Insentif adalah salah satu bentuk kompensasi perusahaan kepada pegawai didasarkan pada kinerja yang ditunjukkan. Semakin baik kinerja yang ditampilkan pekerja semakin banyak insentif yang akan diterima. Sebagai contoh adalah bonus penjualan, jika penjualan melampaui jumlah yang ditargetkan, maka insentif akan diberikan.

Sementara *gainsharing* bisa didefinisikan sebagai penyesuaian peningkatan kinerja perusahaan (*gain*) dengan distribusi (*sharing*) keuntungan kepada pegawai. Umumnya *gainsharing* diberikan bukan kepada individu tetapi pada tim, untuk memotivasi pekerja agar bisa bekerja optimal. Contoh aplikasi *gainsharing* adalah sistem *profit sharing plan*. Sistem ini memungkinkan perusahaan membagikan keuntungan yang diperoleh kepada para pegawai untuk memacu agar pegawai bisa meningkatkan kinerja sehingga keuntungan perusahaan akan semakin meningkat. Semakin tinggi keuntungan perusahaan, maka bonus yang akan diterima pegawai juga

semakin besar karena para pegawai, termasuk direksi, akan mendapatkan bagian tertentu dari laba yang diperoleh perusahaan. Insentif dan *gainsharing* sering disebut sebagai *performance based compensation* karena menjadikan kinerja sebagai dasar pemberian kompensasi

Menurut Mathis dalam Dewi dan Harjoyo (2019), “remunerasi harus mempunyai dampak positif, baik bagi pegawai maupun bagi organisasi. Tujuan pemberian remunerasi yang baik adalah”:

a. Ikatan kerja sama

Pemberian remunerasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara pegawai dan organisasi dalam sebuah sistem dimana pegawai dan organisasi saling membutuhkan. Pegawai membutuhkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga pegawai harus bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi. Di lain pihak, organisasi membutuhkan tenaga dan keahlian pegawai, sehingga organisasi diharuskan untuk memberikan remunerasi yang sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

b. Kepuasan kerja

Pegawai bekerja mengerahkan waktu, tenaga, kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dalam rangka membantu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Hal yang ingin dicapai oleh pegawai adalah kepuasan kerja, yang salah satunya di sebabkan adanya remunerasi yang memadai sebagai penghargaan atas kontribusi pegawai dalam organisasi.

c. Rekrutmen efektif

Pengadaan pegawai termasuk eksekutif akan efektif jika diimbangi dengan program remunerasi yang menarik, sehingga akan mendorong calon pegawai yang berkualifikasi terbaik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi untuk bergabung dan bekerja sesuai perencanaan yang telah disusun organisasi.

d. Motivasi

Remunerasi yang baik akan memberikan rangsangan serta memotivasi pegawai untuk menghasilkan produktivitas kerja yang optimal dengan cara memberikan kinerja terbaik. Untuk meningkatkan motivasi bagi pegawai, organisasi biasanya memberikan insentif dan *gainsharing* agar pegawai mengeluarkan kemampuan terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi pegawai akan meningkat karena apabila kinerja organisasi meningkat, maka dampaknya akan dirasakan oleh pegawai berupa kesejahteraan pegawai yang juga akan meningkat.

Pada tingkat eksekutif, program remunerasi yang menarik dari prinsipal diharapkan akan memotivasi agen untuk bertindak sesuai dengan kepentingan prinsipal sehingga meningkatkan kinerja perusahaan (Govindarajan & Anthony, 2011). Sistem remunerasi yang baik akan menyelaraskan kepentingan individu pegawai dengan tujuan perusahaan. Remunerasi yang diberikan kepada pengurus perusahaan harus bisa digunakan sebagai faktor pendorong agar mereka bisa menghasilkan kinerja terbaik.

E. Perbankan Syariah

Sesuai dengan Undang-undang nomor 7 tahun 1992 tentang perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang nomor 10 tahun 1998, definisi bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Berdasarkan prinsip usahanya, perbankan dibagi menjadi dua, yaitu perbankan konvensional dan syariah. Landasan hukum bank syariah adalah UU No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Bank syariah berdasarkan definisi undang-undang tersebut adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah. Prinsip Syariah adalah prinsip hukum Islam dalam kegiatan perbankan berdasarkan fatwa yang dikeluarkan oleh lembaga yang memiliki kewenangan dalam penetapan fatwa di bidang syariah. Berdasarkan PBI No 11/33/PBI/2009 lembaga yang berhak mengeluarkan fatwa adalah Dewan Syariah Nasional, sebuah lembaga di bawah Majelis Ulama Indonesia (MUI).

Berdasarkan prinsip operasionalnya menurut UU No. 21 tahun 2008, bank syariah terdiri atas:

1. Bank Umum Syariah adalah Bank Syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.
2. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah adalah Bank Syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

3. Unit Usaha Syariah, yang selanjutnya disebut UUS, adalah unit kerja dari kantor pusat bank umum konvensional yang berfungsi sebagai kantor induk dari kantor atau unit yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, atau unit kerja di kantor cabang dari suatu bank yang berkedudukan di luar negeri yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional yang berfungsi sebagai kantor induk dari kantor cabang pembantu syariah dan/atau unit syariah.

Bank yang akan menjadi objek penelitian ini adalah Bank Umum Syariah (BUS) yang ada di Indonesia.

Berdasarkan Peraturan Bank Indonesia (PBI) Nomor 11/33/PBI/2009 Tentang Pelaksanaan Good Corporate Governance Bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah, pengurus Bank Umum Syariah terdiri dari tiga komponen yaitu Dewan Komisaris, Direksi dan Dewan Pengawas Syariah. Menurut PBI 11/33/PBI/2009, Dewan Komisaris adalah organ perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada direksi sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Dewan komisaris merupakan kepanjangan tangan dari pemegang saham, diangkat dan bertanggung jawab kepada pemegang saham melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Tugas dan Tanggung Jawab Dewan Komisaris berdasarkan PBI 11/33/PBI/2009 adalah sebagai berikut:

1. Dewan Komisaris wajib melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan prinsip-prinsip GCG.

2. Dewan Komisaris wajib melakukan pengawasan atas terselenggaranya pelaksanaan GCG dalam setiap kegiatan usaha BUS pada seluruh tingkatan atau jenjang organisasi.
3. Dewan Komisaris wajib melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Direksi, serta memberikan nasihat kepada Direksi. Dewan Komisaris wajib memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan strategis BUS. Dewan Komisaris dilarang terlibat dalam pengambilan keputusan kegiatan operasional BUS, kecuali pengambilan keputusan untuk pemberian pembiayaan kepada Direksi sepanjang kewenangan Dewan Komisaris tersebut ditetapkan dalam Anggaran Dasar BUS atau dalam Rapat Umum Pemegang Saham.
4. Dewan Komisaris wajib memastikan bahwa Direksi telah menindaklanjuti temuan audit dan/atau rekomendasi dari hasil pengawasan Bank Indonesia, auditor intern, Dewan Pengawas Syariah dan/atau auditor ekstern.
5. Dewan Komisaris wajib memberitahukan secara tertulis kepada Bank Indonesia paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak ditemukannya:
 - a. Pelanggaran peraturan perundang-undangan di bidang keuangan dan perbankan;
 - b. Suatu kondisi yang dapat membahayakan kelangsungan usaha BUS.
6. Dalam rangka mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, Dewan Komisaris wajib membentuk paling kurang:
 - a. Komite Pemantau Risiko;
 - b. Komite Remunerasi dan Nominasi; dan

c. Komite Audit.

Pengangkatan anggota komite ditetapkan oleh Direksi berdasarkan keputusan rapat Dewan Komisaris. Dewan Komisaris wajib memastikan bahwa komite yang telah dibentuk menjalankan tugasnya secara efektif.

7. Dewan Komisaris wajib memiliki pedoman dan tata tertib kerja setiap komite. Pedoman dan tata tertib kerja komite yang harus dievaluasi dan dilakukan pengkinian secara berkala.
8. Dewan Komisaris wajib memiliki pedoman dan tata tertib kerja yang bersifat mengikat bagi setiap anggota Dewan Komisaris yang paling kurang mencantumkan: a. waktu kerja; dan b. pengaturan rapat.
9. Anggota Dewan Komisaris wajib menyediakan waktu yang cukup untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Berdasarkan PBI 11/33/PBI/2009, Direksi adalah organ perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam dan di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Tugas dan Tanggung Jawab Direksi

1. Direksi bertanggung jawab penuh atas pelaksanaan pengelolaan BUS berdasarkan prinsip kehati-hatian dan prinsip syariah.
2. Direksi wajib mengelola BUS sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya sebagaimana diatur dalam Anggaran Dasar BUS dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Direksi wajib melaksanakan GCG dalam setiap kegiatan usaha BUS pada seluruh tingkatan atau jenjang organisasi. Dalam rangka melaksanakan GCG, Direksi wajib memiliki fungsi paling kurang:
 - a. Audit Intern;
 - b. Manajemen Risiko dan Komite Manajemen Risiko; dan
 - c. Kepatuhan.
4. Direksi wajib menindaklanjuti temuan audit dan/atau rekomendasi dari hasil pengawasan Bank Indonesia, auditor intern, Dewan Pengawas Syariah dan/atau auditor ekstern.
5. Direksi wajib mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada pemegang saham melalui Rapat Umum Pemegang Saham.
6. Direksi harus mengungkapkan kepada pegawai kebijakan BUS yang bersifat strategis di bidang kepegawaian.
7. Anggota Direksi dilarang memberikan kuasa umum kepada pihak lain yang mengakibatkan pengalihan tugas dan fungsi Direksi.
8. Direksi hanya dapat menggunakan jasa konsultan, penasihat, atau yang dapat dipersamakan dengan itu sepanjang memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. Proyek bersifat khusus yang sangat diperlukan untuk kegiatan usaha BUS;
 - b. Didasari oleh kontrak yang jelas, yang sekurang-kurangnya mencakup tujuan, ruang lingkup kerja, tanggung jawab, jangka waktu pelaksanaan pekerjaan dan biaya; dan

- c. Konsultan merupakan pihak independen yang profesional dan memiliki kualifikasi yang cukup untuk melaksanakan proyek secara efektif dan efisien.
9. Direksi wajib menyediakan data dan informasi yang akurat, relevan dan tepat waktu kepada Dewan Komisaris dan Dewan Pengawas Syariah.
10. Setiap anggota Direksi wajib memiliki kejelasan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang tugasnya. Direksi wajib memiliki pedoman dan tata tertib kerja yang bersifat mengikat bagi setiap anggota Direksi.
11. Setiap keputusan Direksi bersifat mengikat dan menjadi tanggung jawab seluruh anggota Direksi.

Selain adanya dewan komisaris dan direksi, hal yang membedakan perbankan konvensional dan perbankan syariah adalah adanya Dewan Pengawas Syariah (DPS). Dewan Pengawas Syariah adalah dewan yang bertugas memberikan nasihat dan saran kepada direksi serta mengawasi kegiatan bank agar sesuai dengan Prinsip Syariah (PBI Nomor 11/33/PBI/2009). Adanya DPS yang merupakan anggota dari Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) bertujuan untuk memastikan bahwa operasional bank dijalankan sesuai kaidah syariah sehingga menghilangkan kekhawatiran akan kesyariahan produk yang ditawarkan dan mengikis keraguan nasabah untuk berinteraksi dengan bank syariah.

Berdasarkan Pasal 47 PBI Nomor 11/33/PBI/2009, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Dewan Pengawas Syariah meliputi antara lain:

- a. Menilai dan memastikan pemenuhan Prinsip Syariah atas pedoman operasional dan produk yang dikeluarkan Bank;

- b. Mengawasi proses pengembangan produk baru Bank agar sesuai dengan fatwa Dewan Syariah Nasional – Majelis Ulama Indonesia;
- c. Meminta fatwa kepada Dewan Syariah Nasional – Majelis Ulama Indonesia untuk produk baru Bank yang belum ada fatwanya;
- d. Melakukan review secara berkala atas pemenuhan Prinsip Syariah terhadap mekanisme penghimpunan dana dan penyaluran dana serta pelayanan jasa Bank;
- e. Meminta data dan informasi terkait dengan aspek syariah dari satuan kerja Bank dalam rangka pelaksanaan tugasnya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Hubungan antara remunerasi dan kinerja perusahaan menjadi topik yang menarik dan sudah dilakukan beberapa penelitian. Studi dari Wijeweera et al. (2020) menguji faktor-faktor penentu kinerja keuangan perusahaan dengan memanfaatkan kumpulan data panel dari 177 perusahaan publik di Amerika Serikat selama periode 2001-2012 dengan menggunakan variabel pengukur kinerja berupa The Net Profit After Tax (NPAT) and Earnings Before Interest And Tax (EBIT). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa untuk tiga periode masa jabatan direksi (12 tahun), variabel remunerasi direktur eksekutif dan CEO memberikan pengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Implikasi kebijakan dari penelitian ini adalah paket remunerasi CEO yang terstruktur dengan baik dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja keuangan suatu perusahaan.

Penelitian Ahmed & Saidu (2021) terhadap perusahaan asuransi di Nigeria menunjukkan bahwa remunerasi direktur yang diukur dengan log gaji direktur dan tunjangan lainnya yang diperoleh direksi memengaruhi kinerja keuangan secara signifikan. Hasil ini mendukung penelitian Saidu sebelumnya (2017) yang mengambil sampel penelitian 16 Bank di Nigeria yang juga membuktikan bahwa remunerasi eksekutif berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Penelitian yang dilakukan di beberapa negara lainnya seperti Pakistan (S. ur Rehman et al., 2021), Kazakstan (Orazayeva & Arslan, 2021), China (A. ur Rehman et al., 2021), dan Palestina (Abdeljawad et al., 2021) menghasilkan kesimpulan serupa. Penelitian dari Indonesia yang menghasilkan kesimpulan yang sama dilakukan oleh Surifah et al. (2020), Kurniawati (2022) dan Kirana & Novita (2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Puspasari & Sujana (2021) terhadap 162 perusahaan manufaktur yang ada di BEI menemukan bahwa kinerja keuangan yang diwakili oleh ROA tidak dipengaruhi oleh remunerasi direksi. Sementara yang memengaruhi kinerja direksi dan komite adalah motivasi intrinsik, yaitu keinginan untuk berprestasi (*achievement*), rasa tanggung jawab, penghargaan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Penelitian Muslih (2018) dengan sampel 47 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia yang masuk dalam klasifikasi LQ-45 mendapatkan hasil bahwa pengaruh remunerasi manajemen terhadap kinerja keuangan tidak signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Angula & Makasi (2021) dan Pradana & Khairusoalihin (2021) menunjukkan hasil yang sama.

Selain itu, terdapat hasil penelitian yang menemukan bahwa remunerasi eksekutif berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan seperti pada penelitian di beberapa negara yaitu Sri Lanka (Jayendrika et al., 2020), Afrika Selatan (Marimuthu & Kwenda, 2019) dan Bangladesh (Akter et al., 2020). Penelitian Marimuthu & Kwenda (2019) terhadap 33 BUMN komersial di Afrika Selatan yang terdaftar di bawah Undang-Undang Manajemen Keuangan Publik menemukan hubungan terbalik antara remunerasi eksekutif dan kinerja keuangan. Hal ini menjadi perhatian karena remunerasi eksekutif tinggi meskipun kinerja BUMN menurun. Ketidaksejajaran antara gaji dan kinerja merusak prinsip-prinsip inti dari teori keagenan, sehingga menghasilkan kinerja yang buruk. Temuan ini memberikan dukungan empiris untuk persepsi publik dan media bahwa remunerasi eksekutif berlebihan dan tidak pantas jika dibandingkan dengan kinerja BUMN.

Surifah et al. (2020) melakukan penelitian terhadap pengaruh remunerasi dewan direksi dan dewan komisaris pada BUMN di Indonesia, hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi dewan komisaris berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan remunerasi direksi berpengaruh positif terhadap kinerja. Remunerasi direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan, menunjukkan bahwa remunerasi efektif meningkatkan kinerja direksi, namun di sisi lain tidak efektif, bahkan kontraproduktif terhadap kinerja dewan komisaris. Artinya remunerasi di tingkat eksekutif dapat meningkatkan kinerja, tetapi di tingkat pengawasan tidak meningkatkan kinerja.

Penelitian Muslih (2018) menunjukkan bahwa kinerja keuangan perusahaan tidak dipengaruhi oleh remunerasi dewan komisaris. Peran dewan

komisaris sifatnya netral karena tidak berhubungan langsung dengan eksekusi kebijakan.

2.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori agensi, remunerasi merupakan salah satu cara untuk mengatasi masalah keagenan sehingga diharapkan apa yang dilakukan direksi, dewan komisaris dan dewan pengawas syariah sesuai dengan keinginan pemilik yang diwujudkan dalam bentuk hasil kinerja yang baik. Remunerasi merupakan imbalan prinsipal (pemilik/ pemegang saham) kepada agen (direksi, dewan komisaris dan DPS). Dengan demikian seharusnya remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Pengaruh Remunerasi Direksi Terhadap Kinerja Keuangan

Dewan direksi merupakan penentu kebijakan yang menjadi nakhoda bagi perusahaan dalam mencapai sasaran kinerja keuangan perusahaan. Direksi bekerja mengerahkan waktu, tenaga, kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dalam rangka membantu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Remunerasi yang memadai kepada direksi merupakan penghargaan atas kontribusi direksi dalam organisasi (Dewi dan Harjoto, 2019). Program remunerasi yang menarik akan mendorong direksi yang berkualifikasi terbaik dengan kemampuan, pengalaman dan memiliki visi yang baik untuk bergabung dan bekerja menggunakan kapasitas terbaiknya demi kepentingan perusahaan. Remunerasi yang baik akan memotivasi direksi untuk menghasilkan produktivitas kerja yang optimal karena apabila kinerja

perusahaan meningkat, maka dampaknya akan dirasakan oleh direksi berupa kesejahteraan yang juga akan meningkat.

Remunerasi dewan telah menarik minat yang cukup besar di kalangan analis keuangan dan cendekiawan karena dipandang sebagai pencegah skandal keuangan yang telah mengguncang perusahaan di abad ke-21 (Ruparelia dan Njuguna, 2016). Penelitian Ruparelia dan Njuguna (2016) berusaha untuk mengetahui pengaruh remunerasi dewan terhadap kinerja keuangan, dengan fokus pada bank umum, perusahaan asuransi dan perusahaan investasi yang terdaftar di Bursa Efek Nairobi dari tahun 2003 hingga 2013. Penelitian ini menemukan bahwa remunerasi dewan direksi akan mempengaruhi kinerja keuangan secara positif. Remunerasi juga dianggap dapat menarik serta mempertahankan orang-orang yang dianggap berpengalaman, profesional dan kompeten, dengan jalan memberikan remunerasi yang menarik kepada para direksi. Penelitian Rahman et al. (2021) memberikan bukti bahwa remunerasi direksi bisa menjadi salah satu mekanisme penting untuk melawan masalah keagenan dan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Remunerasi yang baik akan memberikan dorongan motivasi kepada direksi untuk bekerja secara optimal yang pada akhirnya akan menguntungkan pemegang saham.

Penelitian Ahmed & Saidu (2021) terhadap 19 perusahaan asuransi di Nigeria menunjukkan bahwa remunerasi direksi yang diukur dengan log gaji direktur dan tunjangan lainnya yang diperoleh direksi mempengaruhi kinerja keuangan secara signifikan. Penelitian Paulina Pangestu et al. (2019), S. ur Rehman et al. (2021), A. ur Rehman et al. (2021), Wijeweera et al. (2020), Surifah et al. (2020), dan Orazayeva & Arslan (2021) menunjukkan bahwa

remunerasi dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan, artinya semakin tinggi pemberian remunerasi kepada direksi perusahaan akan semakin baik kinerja keuangan perusahaan.

H1 : Remunerasi dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan pada Bank Umum Syariah di Indonesia

Pengaruh Remunerasi Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Keuangan

Dewan komisaris adalah bagian penting dari mekanisme corporate governance yang bertujuan untuk memberikan petunjuk pada manajemen eksekutif dan mengawasi manajemen. Dewan komisaris harus profesional, berintegritas dan memiliki kemampuan sehingga dapat menjalankan fungsinya dengan baik, termasuk memastikan bahwa direksi memperhatikan kepentingan semua pihak (Dewi et al., 2018). Komposisi dewan komisaris dapat memberikan kontribusi yang efektif terhadap hasil dari proses penyusunan laporan keuangan berkualitas atau kemungkinan terhindar dari kecurangan laporan keuangan. Komposisi dewan komisaris yang mempunyai anggota dari luar perusahaan mempunyai kecenderungan mempengaruhi kinerja keuangan yang dihasilkan. Komisaris independen diharapkan dapat melaksanakan fungsi tersebut agar tercipta perusahaan dengan good corporate governance. Komisaris memberikan arahan kepada manajemen eksekutif untuk memacu kinerja dan diharapkan pekerjaan yang dilakukan jadi lebih efisien. Dari efisiennya kinerja yang dilakukan para manajemen eksekutif, kualitas kinerja yang diperoleh pasti lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Pemberian remunerasi dalam jumlah yang layak diharapkan dapat mendorong kinerja perusahaan (Muslih & Rahadi, 2019). Kebijakan remunerasi kepada dewan komisaris akan memungkinkan perusahaan mendapatkan anggota komisaris yang berkualitas baik, kompeten dan profesional. Remunerasi kepada dewan komisaris akan memotivasi anggota dewan komisaris untuk membantu perusahaan mencapai kinerja yang baik. Penelitian dari Syoraya & Januarti (2014) menemukan bahwa remunerasi Dewan Komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

H2 : Remunerasi dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan pada Bank Umum Syariah di Indonesia

Pengaruh Remunerasi DPS Terhadap Kinerja Keuangan

DPS merupakan perwakilan dari Dewan Syariah Nasional (DSN)-MUI yang ditempatkan di lembaga ekonomi dan atau di industri keuangan syariah. Untuk memberikan kepastian bahwa prinsip syariah telah dijalankan dalam bisnis keuangan syariah, maka DPS melakukan pengawasan terutama dalam hal pelaksanaan fatwa DSN sehingga produk, jasa dan kegiatan usaha yang dilakukan harus sesuai dengan prinsip syariah (Afiska et al., 2021). Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh dewan pengawas syariah terhadap kinerja perusahaan diwakili oleh variabel ukuran dewan (Afiska et al., 2021; Eksandy, 2018; Hisamuddin & Tirta K, 2015; Intia & Azizah, 2021), tingkat pendidikan (Afiska et al., 2021; Nurvita, 2018) dan jumlah rapat (Afiska et al., 2021; Candra, 2021).

Di Indonesia, masih banyak masyarakat yang meragukan kesyariahan bisnis berbasis syariah, sehingga diperlukan adanya pihak yang bisa memastikan ketaatan terhadap kaidah syariah melalui keberadaan Dewan Pengawas Syariah (Baehaqi, 2014). Remunerasi yang memadai bagi Dewan Pengawas Syariah akan mendorong bank syariah mendapatkan sosok yang populer, kompeten dan dapat dipercaya yang memberikan jaminan kesyariahan bank syariah sehingga kepercayaan masyarakat akan meningkat, hal ini akan mendorong kinerja keuangan perusahaan.

H3 : Remunerasi dewan pengawas syariah berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan pada Bank Umum Syariah di Indonesia

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Objek penelitian ini adalah Bank Umum Syariah (BUS) yang ada di Indonesia dan terdaftar pada Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia dan memublikasikan laporan keuangan tahunan secara berkesinambungan selama 5 tahun periode penelitian yaitu dari tahun 2016 hingga tahun 2020. Jumlah Bank Umum Syariah di Indonesia posisi 31 Desember 2020 adalah 14 bank. Sampel perusahaan tersebut kemudian dipilih dengan menggunakan *purposive sampling*. Setelah dilakukan seleksi pemilihan sampel sesuai kriteria yang telah ditentukan maka diperoleh 9 BUS yang memenuhi kriteria sampel, sehingga data yang digunakan berjumlah 45.

Bank Umum Syariah yang menjadi sampel adalah:

Tabel III.1
Daftar Perusahaan Sampel

No	Nama Bank
1	Bank Aceh Syariah
2	Bank BNI Syariah
3	Bank BRI Syariah
4	Bank BTPN Syariah
5	Bank Mega Syariah
6	Bank Muamalat Indonesia
7	Bank Syariah Mandiri
8	Bank Victoria Syariah
9	Bank BCA Syariah

3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh dari *annual report* yang diterbitkan oleh bank umum syariah yang terdaftar pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK) per tanggal 31 Desember 2020 dengan periode laporan selama 5 tahun (2016-2020). Pengumpulan data dilakukan dengan metode dokumentasi yaitu mengambil data dari laporan tahunan perusahaan. Disamping itu juga menggunakan sumber dari jurnal online, website regulator dan otoritas, hasil tesis yang telah dipublikasikan dan literatur lain yang relevan.

3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Pada penelitian ini variabel kinerja keuangan menggunakan *Return on Asset* (ROA), instrumen yang digunakan oleh Hisamuddin & Tirta K, (2015). Rasio *Return on Assets* (ROA) merupakan rasio yang digunakan untuk pengukuran kinerja keuangan perusahaan yang digunakan untuk menilai tingkat efektivitas operasional perusahaan.

Berdasarkan Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Nomor 10/SEOJK.03/2014 tentang Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah, Rasio *Return On Asset* digunakan sebagai indikator bank dalam menghasilkan laba (rentabilitas) bagi bank syariah. Adapun rumus dari ROA pada perbankan syariah berdasarkan Lampiran 1.b SEOJK di atas adalah sebagai berikut:

$$\text{ROA} = \frac{\text{Laba Sebelum Pajak}}{\text{Rata-rata Total Aset}}$$

- Laba Sebelum Pajak adalah laba sebagaimana tercatat dalam laba rugi bank tahun berjalan sebagaimana diatur dalam ketentuan yang berlaku mengenai Laporan Stabilitas Moneter dan Sistem Keuangan Bulanan Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah, yang disetahunkan. Contoh: untuk posisi bulan Juni akumulasi laba per posisi Juni dihitung dengan cara dibagi 6 dan dikalikan dengan 12.
- Rata-rata Total Aset adalah rata-rata total aset dalam Laporan Posisi Keuangan sebagaimana tertera pada Laporan Stabilitas Moneter dan Sistem Keuangan Bulanan Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah. Contoh: Untuk posisi bulan bulan Juni dihitung dengan cara penjumlahan total aset posisi Januari sampai dengan Juni dibagi dengan 6.

Rasio ROA digunakan untuk mengukur keberhasilan manajemen dalam menghasilkan laba. Semakin besar nilai ROA berarti kinerja perusahaan semakin baik, semakin kecil rasio maka mengidentifikasi kurangnya kemampuan manajemen bank dalam mengelola aset untuk meningkatkan pendapatan dan atau menekan biaya.

Instrumen variabel bebas remunerasi dewan direksi dan remunerasi dewan komisaris dikembangkan oleh Pangestu et al. (2019) dengan indikator jumlah remunerasi yang diterima oleh dewan selama 1 tahun. Sementara variabel bebas remunerasi Dewan Pengawas Syariah, sepanjang penulis ketahui belum pernah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya, menggunakan instrumen jumlah Remunerasi yang diterima oleh DPS selama 1 tahun.

Variabel kontrol digunakan untuk mengontrol hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, karena variabel kontrol diduga ikut

berpengaruh terhadap variabel bebas. Penelitian ini menggunakan variabel kontrol yaitu ukuran bank, karena adanya dugaan bahwa ukuran bank berpengaruh terhadap kemampuan bank dalam menghasilkan laba.

Untuk pengolahan data, variabel remunerasi dan ukuran bank menggunakan transformasi logaritma. Transformasi dengan menggunakan logaritma natural biasanya digunakan pada situasi di mana terdapat hubungan tidak linear antara variabel bebas dengan variabel terikat (Benoit, 2011). Logaritma natural adalah logaritma dengan basis $e = 2,71828$ (nilai e mendekati 2,71828). Transformasi logaritma bisa digunakan untuk mengubah hubungan yang tidak linear antara variabel bebas dan variabel terikat sehingga dapat digunakan dalam model linear. Data yang rentangnya terlalu tinggi atau tidak berdistribusi normal akan berubah menjadi atau mendekati normal jika dilakukan transformasi logaritma natural.

Pengukuran variabel digambarkan sebagai berikut:

Variabel	Referensi	Definisi
Variabel Terikat		
ROA	Hisamuddin & Tirta K (2015)	Laba perusahaan (EBIT) dibagi Total Asset
Variabel Bebas		
Remunerasi Dewan Direksi	(Pangestu et al., 2019)	Remunerasi Dewan Direksi dalam 1 tahun
Remunerasi Dewan Komisaris	(Pangestu et al., 2019)	Remunerasi Dewan Komisaris dalam 1 tahun
Remunerasi Dewan Pengawas Syariah		Remunerasi DPS dalam 1 tahun
Variabel Kontrol		
Ukuran Bank	(Amalia & Khuzaini, 2021)	Total Asset

3.4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi data panel. Data panel merupakan kombinasi antara data *cross section* atau data di satu waktu tertentu dan data *time series* atau data runtun waktu. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data beberapa perusahaan dalam kurun waktu tertentu (5 tahun).

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi bertujuan untuk mengestimasi nilai rata-rata variabel terikat jika nilai variabel bebas diketahui (Basuki & Prawoto, 2016). Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Keuangan
- α : Konstanta (nilai tetap)
- β_1 : Koefesien Remunerasi Dewan Direksi
- X1 : Remunerasi Dewan Direksi
- β_2 : Koefesien Remunerasi Dewan Komisaris
- X2 : Remunerasi Dewan Komisaris
- β_3 : Koefesien Remunerasi Dewan Pengawas Syariah
- X3 : Remunerasi Dewan Pengawas Syariah
- β_4 : Koefesien Total Asset
- X4 : Total Asset
- ε : Standar error

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software Eviews 10.

Adapun tahap tahap analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif
2. Analisis Pemilihan Model Data Panel
3. Uji Asumsi Klasik. Menurut Basuki & Prawoto (2016) uji asumsi klasik untuk regresi data panel terdiri atas:

- a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal.

- b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah uji untuk mengetahui apakah terdapat suatu hubungan linear antara masing-masing variabel bebas di dalam model regresi. Multikolinearitas ini biasanya terjadi ketika sebagian besar variabel yang digunakan saling terkait satu sama lain di dalam model.

- c. Uji Heteroskedastisitas

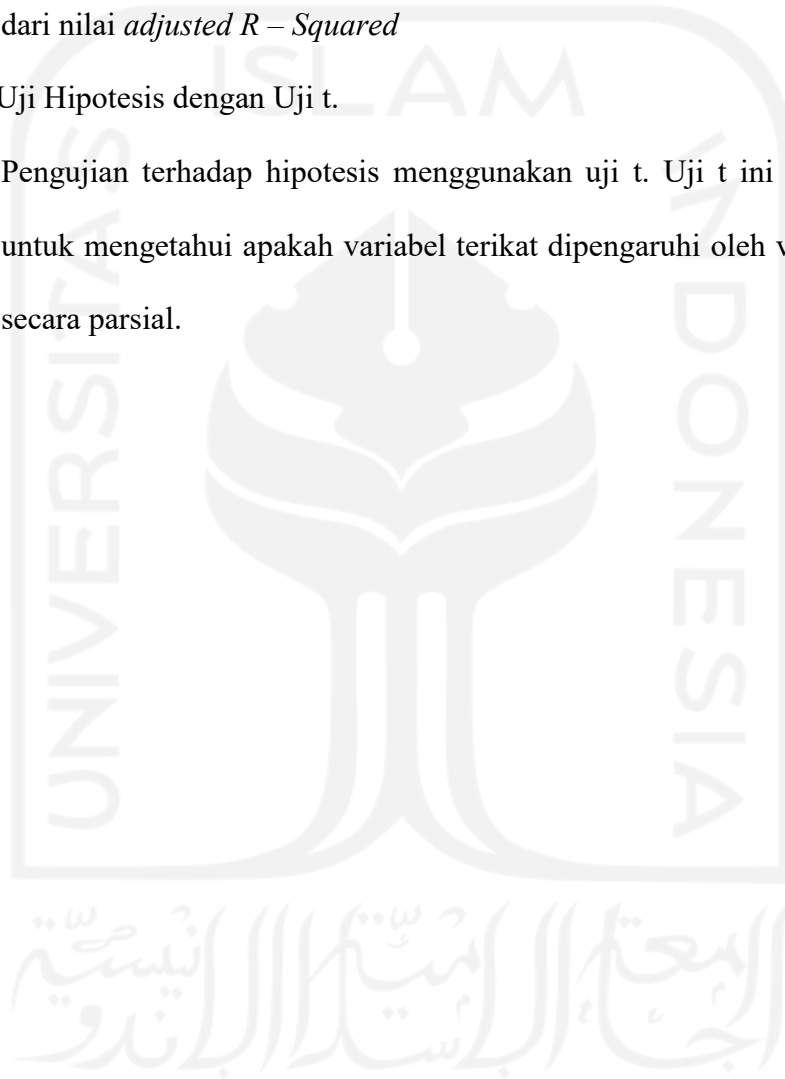
Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas

4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan seberapa besar variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat maka dilakukan pengujian koefisien determinasi. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai *adjusted R – Squared*

5. Uji Hipotesis dengan Uji t.

Pengujian terhadap hipotesis menggunakan uji t. Uji t ini dipergunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas secara parsial.



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data. Dengan menggunakan program Eviews 10, hasil dari deskriptif statistik dapat dilihat pada tabel IV.1.

Tabel IV.1
Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	REMDIR (Rp Juta)	REMKOM (Rp Juta)	REMDPS (Rp Juta)	ASSET (Rp Juta)	ROA (%)
Mean	17.800	5.270	932	32.326.197	2,05
Median	15.903	5.672	939	23.095.159	1,20
Maximum	56.145	16.576	2.444	126.907.940	13,58
Minimum	3.740	1.011	166	1.625.183	-2,19
Std. Dev.	11.092	3.010	512	31.088.388	3,29
Skewness	1,050	1,044	0,897	1,287	2,40
Kurtosis	4,590	5,668	3,726	4,120	7,91
Jarque-Bera Probability	13.0158 0.00149	21.5212 0.00002	7.02950 0.02975	14.7754 0.00062	88.4142 0.00000
Observations	45	45	45	45	45

Sumber: Output Eviews 10, 2022

Dari hasil analisis data di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengeluaran perusahaan yang dipergunakan untuk remunerasi direksi rata-rata adalah Rp. 17.800 juta per tahun, dengan jumlah terbesar ada pada Bank BTPN Syariah sebesar Rp. 56.145 juta per tahun dan terkecil adalah Bank Victoria Syariah sebesar 3.740 juta per tahun. Deviasi standar sebesar Rp

11.092 juta. Nilai standar deviasi yang lebih kecil daripada nilai rata-rata menunjukkan bahwa data remunerasi direksi homogen.

2. Nilai rata-rata pada variabel remunerasi komisaris adalah Rp 5.270 juta per tahun dan standar deviasi sebesar Rp 3.010 juta. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata menunjukkan bahwa variabel remunerasi komisaris bersifat homogen. Perusahaan yang memberikan remunerasi tertinggi untuk dewan komisaris adalah Bank BTPN Syariah sebesar Rp 16.576 juta per tahun dan perusahaan memberikan remunerasi komisaris terendah adalah Bank Victoria Syariah dengan pengeluaran sebesar Rp 1.011 juta
3. Nilai rata-rata variabel remunerasi DPS adalah Rp.932 juta per tahun dan standar deviasi sebesar Rp. 512 juta. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata menunjukkan bahwa variabel remunerasi DPS bersifat homogen. Perusahaan dengan nilai remunerasi DPS terendah adalah Bank Aceh Syariah senilai Rp. 166 juta per tahun dan tertinggi adalah Bank Syariah Mandiri dengan nilai 2,444 juta per tahun.
4. Variabel kinerja keuangan perusahaan yang digambarkan dengan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dengan indikator nilai Return On Asset (ROA) mempunyai nilai rata-rata 2,05 % dan standar deviasi secara sebesar 3,29 %. Variabel ini bersifat heterogen karena nilai standar deviasi yang lebih besar daripada nilai rata-ratanya. Perusahaan yang menghasilkan ROA tertinggi adalah Bank BTPN Syariah sebesar 13,58% dan perusahaan yang bernilai minimum adalah Bank Victoria Syariah dengan

ROA sebesar -2,19 % yang berarti bahwa perusahaan tersebut mempunyai kemampuan menghasilkan laba terendah di antara perusahaan sampel

5. Nilai rata-rata variabel Aset adalah Rp 32,326 triliun dan standar deviasi sebesar Rp 31,088 triliun. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata menunjukkan bahwa variabel aset bersifat homogen. Perusahaan dengan nilai aset tertinggi adalah Bank Syariah Mandiri dengan nilai Rp 126,907 triliun dan memiliki aset terendah adalah Bank Victoria Syariah senilai Rp 1,625 triliun.

Berdasarkan data di atas, remunerasi tertinggi untuk direksi dan komisaris diberikan oleh Bank BTPN Syariah di mana bank tersebut memiliki kinerja terbaik dengan nilai ROA tertinggi pula. Bank Syariah Mandiri dengan aset terbesar memberikan remunerasi yang lebih rendah dari Bank BTPN Syariah yang asetnya jauh lebih kecil. Sementara untuk remunerasi DPS, Bank Syariah Mandiri adalah pemberi remunerasi tertinggi.

4.2 Pemilihan Model Regresi Data Panel

Langkah pertama dalam melakukan regresi data panel adalah memilih model terbaik. Terdapat tiga pendekatan yang bisa dipilih (Basuki & Prawoto, 2016), yaitu:

1. *Common Effect Model* (CEM), merupakan pendekatan model data panel yang paling sederhana karena hanya mengombinasikan data time series dan cross section. Pada model ini tidak diperhatikan dimensi waktu maupun individu, sehingga diasumsikan bahwa perilaku data perusahaan sama dalam berbagai

kurun waktu. Metode ini bisa menggunakan pendekatan *Ordinary Least Square* (OLS) atau teknik kuadrat terkecil.

2. *Fixed Effect Model* (FEM), model ini mengasumsikan bahwa perbedaan antar individu dapat diakomodasi dari perbedaan intersepnya. Untuk mengestimasi data panel *Fixed Effect Model* menggunakan teknik variabel dummy untuk menangkap perbedaan intersep antar perusahaan, perbedaan intersep bisa terjadi karena perbedaan budaya kerja, manajerial, dan insentif. Namun demikian sloponya sama antar perusahaan.

3. *Random Effect Model* (REM), model ini akan mengestimasi data panel dimana variabel gangguan mungkin saling berhubungan antar waktu dan antar individu. Pada *Random Effect Model* perbedaan intersep diakomodasi oleh *error terms* masing-masing perusahaan. Keuntungan menggunakan *Random Effect Model* yakni menghilangkan heteroskedastisitas. Model ini juga disebut dengan *Error Component Model* (ECM) atau teknik *Generalized Least Square* (GLS).

Menurut Basuki & Prawoto (2016) pemilihan model atau teknik estimasi untuk menguji persamaan regresi yang akan diestimasi dapat menggunakan tiga pengujian yaitu uji Chow, uji Hausman, dan uji Lagrange Multiplier.

1. Uji Chow

Uji Chow adalah pengujian yang dilakukan untuk memilih pendekatan terbaik antara *Fixed Effect Model* (FEM) dengan *Common Effect Model* (CEM). Dasar pengambilan keputusannya adalah jika probabilitas untuk cross section $F >$ nilai signifikan 0,05 maka model yang paling tepat

digunakan adalah *Common Effect Model* (CEM). Hasil uji Chow dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Hasil Uji Chow

Effect Test	Statistics	d.f	Prob
Cross Section F	33.012146	(8.32)	0.0000

Sumber: Output Eviews 10, 2022

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas *Cross-section F* adalah $0.0000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa FEM lebih baik dari CEM.

2. Uji Hausman

Uji Hausman bertujuan untuk memilih model terbaik antara *Fixed Effect Model* (FEM) atau *Random Effect Model* (REM). Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai probabilitas untuk *cross section random* > nilai signifikan 0,05 maka *Random Effect Model* (REM) lebih baik daripada *Fixed Effect Model* (FEM). Hasil dari Uji Hausman adalah sebagai berikut:

Tabel IV.3
Hasil Uji Hausman

Test Summary	Chi-square Statistics	Chi-sq d.f	Prob
Cross Section Random	33.236377	4	0.0000

Sumber: Output Eviews 10, 2022

Berdasarkan Uji Hausman di atas, nilai probabilitas cross section random sebesar 0.0000 kurang dari 0.05 menunjukkan bahwa FEM lebih baik daripada REM.

Resume dari Uji Chow dan Uji Hausman dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.4
Kesimpulan Model

No	Metode	Pengujian Model	Hasil Terbaik
1	Uji Chow	CEM vs FEM	FEM
2	Uji Hausman	FEM vs REM	FEM

Karena dari kedua uji tersebut telah diperoleh model terbaik adalah FEM, maka uji ketiga yaitu Uji Lagrange Multiplier tidak diperlukan lagi, dengan demikian model regresi data panel yang akan dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini adalah *Fixed Effect Model (FEM)*.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut Basuki & Prawoto (2016), uji asumsi klasik yang diperlukan untuk regresi data panel adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, sedangkan uji autokorelasi tidak diperlukan. Hasil pengujian asumsi klasik adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak dengan menguji residual. Dalam penelitian ini, uji normalitas data menggunakan Uji Jarque Bera, dengan melihat tingkat

signifikansi 5%. Uji Jarque Bera adalah salah satu uji normalitas jenis goodness of fit test yang mengukur apakah skewness dan kurtosis sampel sesuai dengan distribusi normal. Hasil uji normalitas untuk model penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel IV.5

Hasil Uji Normalitas

Statistik	Nilai
Jarque Bera	0.5143
Probabilitas	0.7732

Sumber: Output Eviews 10, 2022

Berdasarkan tabel di atas nilai Jarque Bera sebesar 0,5143 dengan P-Value sebesar 0,7732 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data sampel berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Basuki & Prawoto, 2016). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi menggunakan uji korelasi parsial dengan menguji koefisien korelasi antar variabel bebas. Apabila hasil koefisien korelasi antara variabel bebas menunjukkan angka lebih besar dari 0,9, maka menunjukkan adanya multikoleniaritas. Jika kurang dari 0,9 menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikoleniaritas. Uji multikoleniaritas menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel IV.6

Hasil Uji Multikolinearitas

	LOGREMDIR	LOGREMKOM	LOGREMDPS	LOGASSET
LOGREMDIR	1.000000			
LOGREMKOM	0.884114	1.000000		
LOGREMDPS	0.267870	0.222171	1.000000	
LOGASSET	0.691228	0.824378	0.522331	1.000000

Sumber: Output Eviews 10, 2022

Hasil uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada koefisien korelasi antar variabel yang melebihi nilai 0,9, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil uji heteroskedastisitas dengan Uji Glejser adalah sebagai berikut:

Tabel IV.7

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variable	Probabilitas
C	0.6067
LOGREMDIR	0.3511
LOGREMKOM	0.0603
LOGREMDPS	0.1248

Sumber: Output Eviews 10, 2022

Dari tabel IV.7 dapat dilihat bahwa untuk semua variabel bebas p-value untuk variabel remunerasi direksi, remunerasi komisaris dan remunerasi DPS lebih besar dari 5%. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.4 Analisis Regresi Data Panel

Berdasarkan hasil pemilihan model terbaik, maka model terbaik yang tepat digunakan sebagai alat analisis adalah Fixed Effect Model (FEM). Hasil analisis regresi adalah sebagai berikut:

Tabel IV.8
Hasil Regresi Data Panel

No	Variabel	Koefisien
1	Konstanta	-2,657
2	Remunerasi Direksi	0,526
3	Remunerasi Komisaris	-2,058
4	Remunerasi DPS	0,281
5	Ukuran Perusahaan	0,899

Sumber: Output Eviews 10, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas, maka persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$ROA = -2,657 + 0,526 \text{ Remdir} - 2,058 \text{ Remkom} + 0,281 \text{ RemDPS} + 0,898 \text{ Asset}$$

Persamaan regresi ini mengandung arti bahwa:

1. Nilai intersep konstanta sebesar $-2,657$. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya nilai ROA adalah sebesar $-2,657$ apabila nilai seluruh variabel bebas adalah 0.
2. Koefisien regresi variabel remunerasi direksi adalah $0,526$. Koefesien ini menunjukkan bahwa apabila remunerasi direksi bertambah satu satuan, maka ROA akan mengalami peningkatan sebesar $0,526$ satuan dengan asumsi semua variabel bebas lain tidak berubah.
3. Koefisien regresi variabel remunerasi dewan komisaris adalah $-2,058$. Nilai ini menunjukkan bahwa apabila variabel remunerasi dewan komisaris meningkat satu satuan, maka ROA akan menurun sebesar $2,058$ dengan asumsi variabel bebas lain tidak berubah.
4. Koefisien regresi variabel remunerasi Dewan Pengawas Syariah adalah $0,281$, yang berarti bahwa apabila variabel remunerasi DPS naik satu satuan, maka kinerja keuangan akan meningkat sebesar $0,281$ dengan asumsi variabel bebas lain tetap.
5. Nilai koefisien regresi variabel ukuran perusahaan adalah sebesar $0,899$, yang berarti bahwa apabila variabel aset bertambah satu satuan, maka kinerja keuangan akan meningkat sebesar $0,899$ dengan asumsi semua variabel bebas lain konstan.

4.5 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipergunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan seberapa besar variabel bebas secara bersama-sama

mempengaruhi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Semakin kecil nilai koefisien determinasi maka kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat semakin lemah, sebaliknya jika semakin tinggi mendekati satu maka pengaruh variabel bebas sangat kuat.

Tabel IV.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Statistik	Nilai
<i>R Squared</i>	0,9337
<i>Adjusted R Square</i>	0,9088

Sumber: Output Eviews 10, 2022

Pada Tabel IV.9 terlihat nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,9088. Hasil tersebut menunjukkan besarnya kemampuan keseluruhan variabel bebas dalam mempengaruhi model persamaan regresi sangat kuat yaitu sebesar 90,88% dan selebihnya sebesar 9,12% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji t. Uji t bertujuan untuk melihat seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual dalam menentukan nilai variabel terikat. Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh parsial, apabila nilai probabilitas $< 5\%$ atau 0.05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel IV.10 berikut:

Tabel IV.10
Pengujian Hipotesis

No	Variabel	Koefisien	Probabilitas	Kesimpulan
1	Remunerasi Direksi	0,526	0,0467	Positif, Signifikan
2	Remunerasi Komisaris	-2,058	0,0000	Negatif, Signifikan
3	Remunerasi DPS	0,281	0,0683	Tidak Signifikan
4	Ukuran Perusahaan	0,899	0,0003	Positif, Signifikan

Sumber: Output Eviews 10, 2022

4.7 Pembahasan

Hasil Pengujian Hipotesis 1 (H1)

Hasil uji t untuk variabel remunerasi dewan direksi menunjukkan koefisien sebesar 0,526 dan probabilitas sebesar 0,0467 lebih kecil dari 0.05 artinya signifikan, sehingga H1 diterima, dapat disimpulkan bahwa remunerasi dewan direksi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja keuangan Bank Umum Syariah. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemberian remunerasi kepada direksi memacu direksi melakukan tugasnya dengan lebih efisien dan efektif untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Remunerasi kepada eksekutif merupakan salah satu alat yang efektif untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Govindarajan & Anthony, 2011). Dikatakan efektif karena ketika para eksekutif pada sebuah perusahaan diberikan remunerasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, akan meningkatkan kepercayaan diri eksekutif kepada perusahaan tempat mereka bekerja, sehingga akan berusaha meningkatkan kinerja dan terus memaksimalkan keahlian serta sumber daya yang dimilikinya untuk kemajuan perusahaan (Kurniawati, 2022).

Perusahaan harus menerapkan konsep-konsep Good Corporate Governance agar dapat meningkatkan kinerja dan citra perusahaan, sehingga kebijakan remunerasi yang diambil dapat menjadi salah satu sarana mencapai laba perusahaan yang pada akhirnya dinikmati oleh pemilik (Hisamuddin & Tirta K, 2015). Hal ini sesuai dengan *agency theory* yang menyatakan bahwa remunerasi adalah suatu imbalan yang diberikan pemilik perusahaan kepada agennya. Dalam bisnis perbankan sudah sangat jamak bahwa remunerasi eksekutif adalah umpan balik atau penghargaan kepada eksekutif atas kinerja yang ditunjukkan. Bonus dan insentif lainnya diberikan berdasarkan hasil kerja manajemen pada tahun berjalan. Hal ini memicu direksi selaku pengambil kebijakan untuk memaksimalkan kinerjanya karena secara langsung akan berdampak juga terhadap remunerasi yang diterima (Noviarty & Donela, 2020).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijeweera et al (2020), Surifah et al (2020) dan Kirana & Novita (2021) menyatakan bahwa remunerasi direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Hasil Pengujian Hipotesis 2 (H2)

Hasil uji t untuk variabel remunerasi komisaris menunjukkan koefisien sebesar -2,058 dan probabilitas sebesar 0,0000 kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak artinya variabel remunerasi komisaris berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja keuangan pada Bank Umum Syariah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Surifah et al. (2020) yang menemukan bahwa remunerasi dewan komisaris berpengaruh negatif

terhadap kinerja perusahaan. Komisaris merupakan perwakilan para pemegang saham perusahaan yang ditunjuk untuk mengawasi kegiatan dan operasional perusahaan, termasuk mengawasi para direksi. Komisaris yang memahami bisnis dan berpengalaman sangat diperlukan untuk memastikan kebijakan direksi pada jalur yang benar dalam mencapai tujuan perusahaan. Komisaris sebagai kepanjangan tangan dari pemilik memiliki pengaruh yang besar karena bertugas mengarahkan dan mengevaluasi kinerja dari dewan direksi. Namun dalam hal pemberian remunerasi kepada dewan komisaris seharusnya tidak berlebihan karena komisaris tidak berperan secara langsung dalam menjalankan perusahaan. Peningkatan remunerasi komisaris akan membebani perusahaan berupa peningkatan biaya yang berdampak pada penurunan laba sehingga rasio kinerja keuangan berupa ROA juga akan menurun.

Hasil Pengujian Hipotesis 3 (H3)

Hasil uji t untuk variabel remunerasi DPS menghasilkan probabilitas sebesar 0,0683 lebih besar dari 0,05, kesimpulannya adalah H3 ditolak, remunerasi DPS tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan pada Bank Umum Syariah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa naik turunnya remunerasi dewan pengawas syariah tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan (ROA). Keberadaan anggota DPS lebih banyak ditampilkan kefigurannya saja (Baehaqi, 2014), banyak yang rangkap jabatan sebagai DPS di bank lain sehingga berakibat kinerja anggota DPS dalam mengawasi sebuah bank kurang optimal dan tidak mempengaruhi kinerja perbankan.

Hasil Pengujian Pengaruh Ukuran Perusahaan

Hasil uji t untuk variabel kontrol ukuran perusahaan (aset) menunjukkan koefisien sebesar 0,889 dan probabilitas sebesar 0,0003 lebih kecil dari 0.05 artinya signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa ukuran perusahaan yang diukur dengan total aset berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja keuangan Bank Umum Syariah. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin besar ukuran perusahaan, maka perusahaan tersebut memiliki sumber daya yang semakin besar yang dapat digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan laba. Hasil ini sesuai dengan penelitian Amalia & Khuzaini (2021)

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari pengaruh remunerasi direksi, komisaris dan dewan pengawas syariah dengan menggunakan sampel sebanyak 9 (sembilan) Bank Umum Syariah yang ada di Indonesia dengan periode laporan keuangan tahunan tahun 2016 sampai dengan 2020. Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan hasil sebagai berikut:

- a. Remunerasi dewan direksi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja keuangan perusahaan
- b. Remunerasi dewan komisaris berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan.
- c. Remunerasi Dewan Pengawas Syariah tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan
- d. Ukuran perusahaan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja keuangan perusahaan

5.2 Implikasi dan Saran

Dari hasil kesimpulan penelitian yang telah didapatkan, penelitian ini memberikan implikasi dan saran untuk industri sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian menghasilkan kesimpulan yang kontradiktif, remunerasi dewan direksi berpengaruh positif dan remunerasi dewan komisaris memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan dengan indikator rasio profitabilitas ROA. Perusahaan harus bisa memformulasikan

anggaran remunerasi untuk direksi dan komisaris agar bisa memaksimalkan kinerja keuangan perusahaan, misalnya dengan memberikan remunerasi yang bersifat variabel untuk komisaris, sehingga besarnya remunerasi untuk komisaris juga bergantung pada kinerja perusahaan.

- b. Remunerasi DPS tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Kesimpulan ini mengindikasikan bahwa aktor ketokohan anggota DPS tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu memilih anggota DPS yang kompeten dan bisa memberikan waktunya untuk lebih fokus dalam penjaminan kesyariahan kegiatan bisnis pada Bank Umum Syariah, salah satunya dengan menghindari rangkap jabatan DPS.

5.3 Keterbatasan

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan yang dapat dikembangkan untuk penelitian selanjutnya, di antaranya adalah jumlah bank umum syariah di Indonesia sangat sedikit hanya 14 bank, hal ini menyebabkan sampel yang dapat dilibatkan dalam penelitian sangat terbatas. Penelitian selanjutnya disarankan menambah sampel penelitian dengan membandingkan atau menambahkan sampel penelitian di negara lain agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif. Selain itu juga perlu dilakukan penelitian serupa untuk Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS), sehingga hasilnya nanti bisa diperbandingkan.

DAFTAR REFERENSI

- Abdeljawad, I., Nour, A. I., Jalal, G., & Arda, A. (2021). Management Compensations and Financial Performance: A Study on the Palestinian Corporations. *The Third Conference of the Faculty of Economics and Social Sciences, An-Najah National University*, 1–18.
- Afiska, L., Handayani, D. F., & Serly, V. (2021). Pengaruh Karakteristik Dewan Pengawas Syariah (DPS) Terhadap Kinerja Keuangan Bank Umum Syariah Yang Terdaftar pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Indonesia. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)*, 3(4), 784–798.
- Ahmed, A. D., & Saidu, H. (2021). Asymmetric Relationship Between Directors' Remuneration And Financial Performance Of Listed Insurance Companies In Nigeria Using Generalized Method Of Moment (GMM). *Journal of Basic and Applied Research International*, 12–21.
- Akter, S., ALI, M. H., ABEDIN, M. T., & HOSSAIN, B. (2020). Directors' Remuneration and Performance: Evidence from the Textile Sector of Bangladesh. *Journal of Asian Finance*, 7(6), 265–275.
- Amalia, A. N., & Khuzaini, K. (2021). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage Dan Struktur Modal Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(5), 1–17.
- Angula, N., & Makasi, A. (2021). An Investigation into the Effect of Board Members' Remuneration on the Performance of Public Enterprises in Namibia. *International Journal of Financial Market and Corporate Finance*, 1(1), 19–27.
- Baehaqi, A. (2014). Usulan Model Sistem Pengawasan Syariah Pada Perbankan Syariah Di Indonesia. *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, 1(2), 119–133.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Raja Grafindo Persada
- Benoit, K. (2011). *Linear Regression Models with Logarithmic Transformations*. London: Methodology Institute, London School of Economics.
- Candra, E. (2021). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Bank Syariah. *Jurnal Ar Ribhu Ekonomi Syariah*, 4(2), 169–194.
- Dewi, A. S., Sari, D., & Abaharis, H. (2018). Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Benefita*, 3(3), 445–454.

- Dewi, D.P & Harjojo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan : Unpam Press
- Eksandy, A. (2018). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perbankan Syariah Indonesia. *Jurnal Akuntansi : Kajian Ilmiah Akuntansi (JAK)*, 5(1), 1–10.
- Govindarajan, V., & Anthony, R. N. (2011). *Management Control System* (12th ed.). Boston: The McGraw Hill, Companies Inc.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hisamuddin, N., & Tirta K, M. Y. (2015). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Bank Umum Syariah. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 10(2), 109.
- Intia, L. C., & Azizah, S. N. (2021). Pengaruh Dewan Direksi, Dewan Komisaris Independen, Dan Dewan Pengawas Syariah Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan Syariah Di Indonesia. *JRKA*, 7, 46–59.
- Jayendrika, W. A. D., Priyadarshanie, W. A., & Samarakoon, S. M. R. (2020). The Impact Of Corporate Governance On Firms' Financial Performance. *Journal of Accountancy & Finance*, 01(02), 38–49.
- Kirana, C. A., & Novita, N. (2021). Remunerasi Direksi, Disparitas Gaji Antar Direksi dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Kontemporer*, 13(2), 81–95
- Kurniawati, H. (2022). Pengaruh Board Compensation Dan Board Size Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Publik Manufaktur Indonesia. *Seri Seminar Nasional Ke-IV Universitas Tarumanegara Tahun 2022*, 293–304.
- Marimuthu, F., & Kwenda, F. (2019). The Relationship Between Executive Remuneration And Financial Performance In South African State-Owned Entities. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 23(4), 1–18.
- Muslih, M. (2018). Pengaruh Kompensasi Komisaris Dan Direksi Terhadap Laba Perusahaan, Dengan Corporate Governance Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 16(2), 98–117.
- Muslih, M., & Rahadi, D. R. (2019). Tata Kelola Berkelanjutan Bagi Bumh Bidang Keuangan Non Publik. *FIRM Journal of Management Studies*, 4(2), 200-217.
- Mutia, Nila. (2009). *Tesis: Usulan Rancangan Indikator Pengukuran Kinerja Service Scorecard untuk Kualitas Jasa pada Diklat Pelayaran*. Jakarta: Universitas Indonesia.

- Noviarty, H., & Donela, V. (2020). Pengaruh Kompensasi Eksekutif Terhadap Manajemen Laba Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia). *JAAKFE UNTAN (Jurnal Audit Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura)*, 8(1), 43–72.
- Nurvita, T. (2018). Corporate Governance pada perbankan syariah dan hubungannya dengan kinerja keuangan. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, Dan UMKM*, 1(2), 19–29.
- Orazayeva, A., & Arslan, M. (2021). Impact Of The Management Structure And Compensation On Financial Performance Of Kazakhstani Companies. *Central Asian Economic Review*, 5(134), 86–105.
- Otoritas Jasa Keuangan, Statistik Perbankan Syariah, (2016-2020).
- Pangestu, A. P., Agustia, S., & Arrina Rachman, R. (2019). Pengaruh Pemberian Remunerasi Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Publik di Indonesia , 2(1), 49-77.
- Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/33/PBI/2009 Tentang Pelaksanaan Good Corporate Governance Bagi Bank Umum Syariah Dan Unit Usaha Syariah
- Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 59/POJK.03/2017 tentang Penerapan Tata Kelola Dalam Pemberian Remunerasi Bagi Bank Umum Syariah Dan Unit Usaha Syariah.
- Pradana, M. T., & Khairusoalihin, K. (2021). Pengaruh Board Diversity, Kompensasi Dewan Direksi Dan Kepemilikan Manajerial Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan. *Analisis*, 11(1), 1–20.
- Price Waterhouse Cooper (PwC) Indonesia. (2014). *Indonesian Banking Survey 2014*. <https://www.pwc.com/id/en/publications/assets/indonesian-banking-survey-2014.pdf>
- Puspasari, N. K., & Sujana, I. K. (2021). Social Responsibility Disclosure and Board Remuneration on Financial Performance with the Presence of Woman in the Good Corporate Governance. *American Journal of Humanities and Social*, 1, 637–642.
- Rahman, H. U., Khan, S., & Zahid, M. (2021). Do Directors' Compensation, Education and Experience affect Firm Financial Performance? An Evidence from the Textile Industry of Pakistan. *Journal of Managerial Science*, 15(1), 101–104.

- Rehman, A. ur, Ali, T., Hussain, S., & Waheed, A. (2021). Executive Remuneration, Corporate Governance And Corporate Performance: Evidence From China. *Economic Research-Ekonomiska Istrazivanja*, 1–25.
- Rehman, S. ur, Rehman, K. ur, Maqbool, A., & Hussain, S. (2021). Impact of CEO, Director and Executive compensation on the Firm Performance with Moderating Effect Research & Development. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 7(2), 403–414.
- Ruparelia, R., & Njuguna, A. (2016). Relationship between Board Remuneration and Financial Performance in the Kenyan Financial Services Industry. *International Journal of Financial Research*, 7(2), 247–255.
- Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Nomor 10 /SEOJK.03/2014 Tentang Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Umum Syariah Dan Unit Usaha Syariah.
- Surifah, Rofiqoh, I., & Krismiaji. (2020). The Ownership, Remuneration, Corporate Governance, and Financial Performance of Indonesian State-Owned Enterprises. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 135, 295–300.
- Syoraya, S., & Januarti, I. (2014). Pengaruh Kompensasi Dewan Komisaris Dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Risiko Bisnis Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010-2012). *Diponegoro Journal Of Accounting*, vol. 0, 196-204
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah
- Wijeweera, A., Rampling, P., & Eddie, I. (2020). An Empirical Investigation of the Determinants of Firm Financial Performance. *Business and Economic Research*, 10(1), 334–349.
- Yoga, Paulus (29 Februari 2016). *Mayoritas Direksi Bank Syariah dari Konvensional*. Infobanknews.com. <https://infobanknews.com/mayoritas-direksi-bank-syariah-dari-konvensional/>

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

DATA SAMPEL PENELITIAN

NO	BANK	TAHUN	REMDIR (Rp. Juta)	REMKOM (Rp. Juta)	REMDPS (Rp. Juta)	ASSET (Rp. Juta)	ROA (%)
1	BANK ACEH SYARIAH	2016	19.404	5.911	166	18.759.191	2,48
2	BANK ACEH SYARIAH	2017	21.140	6.051	166	22.612.006	2,51
3	BANK ACEH SYARIAH	2018	15.386	7.104	513	23.095.159	2,38
4	BANK ACEH SYARIAH	2019	12.619	6.715	357	25.121.163	2,33
5	BANK ACEH SYARIAH	2020	34.565	10.822	306	25.480.963	1,73
6	BANK BNI SYARIAH	2016	19.357	5.874	623	28.314.000	1,44
7	BANK BNI SYARIAH	2017	15.989	6.687	1.290	34.822.000	1,31
8	BANK BNI SYARIAH	2018	14.844	5.672	989	41.049.000	1,42
9	BANK BNI SYARIAH	2019	15.903	5.789	1.246	49.980.000	1,82
10	BANK BNI SYARIAH	2020	14.371	6.538	1.132	55.009.000	1,33
11	BANK BRI SYARIAH	2016	9.772	4.465	1.126	27.687.188	0,95
12	BANK BRI SYARIAH	2017	12.096	4.816	1.368	31.543.384	0,51
13	BANK BRI SYARIAH	2018	13.160	4.063	1.380	37.915.084	0,43
14	BANK BRI SYARIAH	2019	13.533	4.948	1.518	43.123.488	0,31
15	BANK BRI SYARIAH	2020	15.098	4.448	1.475	57.715.586	0,81
16	BANK BTPN SYARIAH	2016	18.343	4.066	533	7.323.347	9,00
17	BANK BTPN SYARIAH	2017	27.338	6.077	504	9.156.522	11,20
18	BANK BTPN SYARIAH	2018	29.800	6.065	582	12.039.275	12,40
19	BANK BTPN SYARIAH	2019	39.522	8.895	683	15.383.038	13,58
20	BANK BTPN SYARIAH	2020	56.145	16.576	768	16.435.005	7,16
21	BANK MEGA SYARIAH	2016	4.791	2.130	676	6.135.242	1,56
22	BANK MEGA SYARIAH	2017	5.197	2.486	1.305	7.034.300	1,56
23	BANK MEGA SYARIAH	2018	5.573	2.932	585	7.336.342	0,93
24	BANK MEGA SYARIAH	2019	5.958	2.942	525	8.007.676	0,89
25	BANK MEGA SYARIAH	2020	6.387	3.145	618	16.117.927	1,74
26	BANK MUAMALAT INDONESIA	2016	18.430	7.794	808	55.786.000	0,14
27	BANK MUAMALAT INDONESIA	2017	19.971	5.484	1.037	61.697.000	0,11
28	BANK MUAMALAT INDONESIA	2018	22.002	7.911	1.037	57.227.000	0,08
29	BANK MUAMALAT INDONESIA	2019	23.785	7.649	939	50.556.000	0,05
30	BANK MUAMALAT INDONESIA	2020	23.381	7.610	749	51.241.000	0,03
31	BANK SYARIAH MANDIRI	2016	20.549	6.333	1.120	78.831.722	0,59
32	BANK SYARIAH MANDIRI	2017	28.632	8.191	1.630	87.915.020	0,59
33	BANK SYARIAH MANDIRI	2018	31.062	7.197	1.920	98.341.116	0,88
34	BANK SYARIAH MANDIRI	2019	32.631	6.786	2.444	112.291.867	1,69
35	BANK SYARIAH MANDIRI	2020	35.140	8.567	2.232	126.907.940	1,65
36	BANK VICTORIA SYARIAH	2016	3.968	1.046	486	1.625.183	-2,19
37	BANK VICTORIA SYARIAH	2017	3.740	1.011	520	2.003.114	0,36
38	BANK VICTORIA SYARIAH	2018	3.740	1.011	476	2.126.019	0,32
39	BANK VICTORIA SYARIAH	2019	3.983	1.047	387	2.262.451	0,05
40	BANK VICTORIA SYARIAH	2020	4.048	1.026	355	2.296.027	0,16
41	BCA SYARIAH	2016	10.957	2.055	959	4.995.600	1,10
42	BCA SYARIAH	2017	12.471	2.289	1.012	5.961.200	1,20
43	BCA SYARIAH	2018	14.401	2.376	1.052	7.064.000	1,20
44	BCA SYARIAH	2019	19.732	2.834	1.158	8.634.400	1,20
45	BCA SYARIAH	2020	22.088	3.696	1.206	9.720.300	1,10

LAMPIRAN 2
HASIL UJI CHOW

Redundant Fixed Effects Tests
Equation: Untitled
Test cross-section fixed effects

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	33.012146	(8,32)	0.0000

Cross-section fixed effects test equation:
Dependent Variable: ROA
Method: Panel EGLS (Cross-section weights)
Date: 09/25/22 Time: 01:43
Sample: 2016 2020
Periods included: 5
Cross-sections included: 9
Total panel (balanced) observations: 45
Use pre-specified GLS weights

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.810937	2.211085	1.271293	0.2110
LOG(REMDIR)	-0.041635	0.269175	-0.154678	0.8779
LOG(REMKOM)	0.596000	0.550489	1.082673	0.2854
LOG(REMDPS)	-0.469459	0.193337	-2.428192	0.0198
LOG(ASSET)	-0.170432	0.271031	-0.628826	0.5330

Weighted Statistics

R-squared	0.386156	Mean dependent var	3.831848
Adjusted R-squared	0.324772	S.D. dependent var	3.822242
S.E. of regression	2.040437	Sum squared resid	166.5353
F-statistic	6.290791	Durbin-Watson stat	0.622205
Prob(F-statistic)	0.000503		

Unweighted Statistics

R-squared	0.065812	Mean dependent var	2.046444
Sum squared resid	444.1012	Durbin-Watson stat	0.177722

LAMPIRAN 3

HASIL UJI HAUSMAN

Correlated Random Effects - Hausman Test
Equation: Untitled
Test cross-section random effects

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	33.236377	4	0.0000

Cross-section random effects test comparisons:

Variable	Fixed	Random	Var(Diff.)	Prob.
LOG(REMDIR)	0.660244	1.860678	0.346586	0.0414
LOG(REMKOM)	-2.716416	-1.640242	0.246204	0.0301
LOG(REMDPS)	0.036665	-0.278379	0.092450	0.3001
LOG(ASSET)	1.630275	0.118947	0.321152	0.0077

Cross-section random effects test equation:

Dependent Variable: ROA
Method: Panel Least Squares
Date: 09/24/22 Time: 23:50
Sample: 2016 2020
Periods included: 5
Cross-sections included: 9
Total panel (balanced) observations: 45

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-9.052388	10.18745	-0.888582	0.3809
LOG(REMDIR)	0.660244	1.068719	0.617790	0.5411
LOG(REMKOM)	-2.716416	1.116601	-2.432754	0.0208
LOG(REMDPS)	0.036665	0.616798	0.059445	0.9530
LOG(ASSET)	1.630275	0.787661	2.069768	0.0466

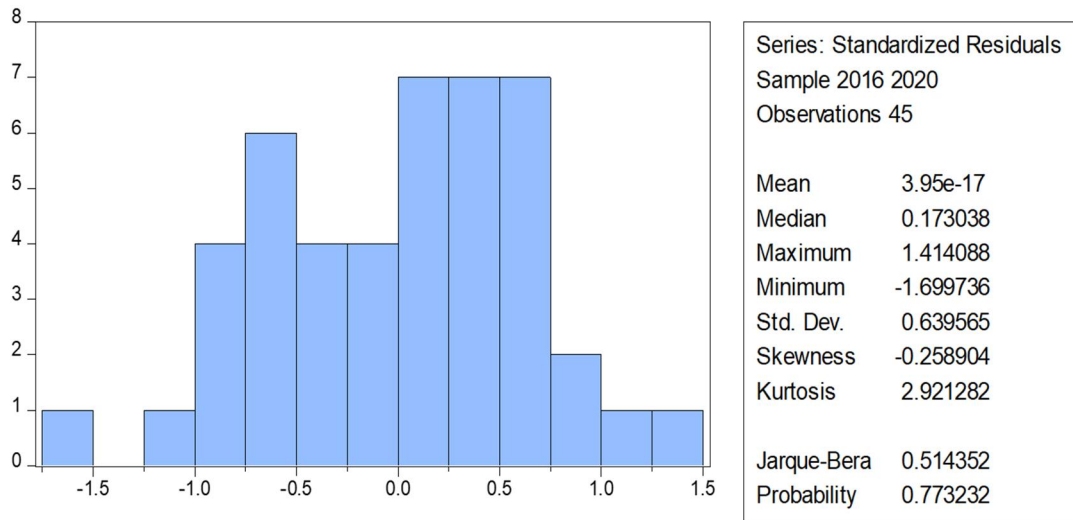
Effects Specification

Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared	0.944087	Mean dependent var	2.046444
Adjusted R-squared	0.923119	S.D. dependent var	3.286983
S.E. of regression	0.911394	Akaike info criterion	2.889168
Sum squared resid	26.58044	Schwarz criterion	3.411093
Log likelihood	-52.00628	Hannan-Quinn criter.	3.083736
F-statistic	45.02629	Durbin-Watson stat	2.105730
Prob(F-statistic)	0.000000		

LAMPIRAN 4

HASIL UJI NORMALITAS



LAMPIRAN 5

HASIL UJI MULTIKOLINERITAS

	LOG(REMDIR)	LOG(REMKOM)	LOG(REMDPS)	LOG(ASSET)
LOG(REMDIR)	1.000000	0.884114	0.267870	0.691228
LOG(REMKOM)	0.884114	1.000000	0.222171	0.824378
LOG(REMDPS)	0.267870	0.222171	1.000000	0.522331
LOG(ASSET)	0.691228	0.824378	0.522331	1.000000



LAMPIRAN 6

HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS

Dependent Variable: ABS(RESIDUAL)

Method: Panel Least Squares

Date: 09/25/22 Time: 00:36

Sample: 2016 2020

Periods included: 5

Cross-sections included: 9

Total panel (balanced) observations: 45

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.695509	1.340409	0.518878	0.6067
LOG(REMDIR)	0.251799	0.266909	0.943389	0.3511
LOG(REMKOM)	0.749009	0.387382	1.933515	0.0603
LOG(REMDPS)	0.294881	0.188058	1.568032	0.1248
LOG(ASSET)	-0.651991	0.165838	-3.931482	0.0503
R-squared	0.358012	Mean dependent var		0.434874
Adjusted R-squared	0.293814	S.D. dependent var		0.657648
S.E. of regression	0.552654	Akaike info criterion		1.756270
Sum squared resid	12.21706	Schwarz criterion		1.957010
Log likelihood	-34.51607	Hannan-Quinn criter.		1.831104
F-statistic	5.576624	Durbin-Watson stat		1.126889
Prob(F-statistic)	0.001154			

الجامعة الإسلامية
الاستاذ الدكتور

LAMPIRAN 7

HASIL REGRESI DATA PANEL DENGAN METODE FEM

Dependent Variable: ROA
 Method: Panel EGLS (Cross-section weights)
 Date: 09/24/22 Time: 23:42
 Sample: 2016 2020
 Periods included: 5
 Cross-sections included: 9
 Total panel (balanced) observations: 45
 Linear estimation after one-step weighting matrix

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-2.657533	2.860234	-0.929131	0.3598
LOG(REMDIR)	0.526114	0.254281	2.069029	0.0467
LOG(REMKOM)	-2.058250	0.392864	-5.239096	0.0000
LOG(REMDPS)	0.281488	0.149209	1.886540	0.0683
LOG(ASSET)	0.897956	0.222276	4.039826	0.0003

Effects Specification

Cross-section fixed (dummy variables)

Weighted Statistics

R-squared	0.933660	Mean dependent var	3.831848
Adjusted R-squared	0.908783	S.D. dependent var	3.822242
S.E. of regression	0.749956	Sum squared resid	17.99790
F-statistic	37.53048	Durbin-Watson stat	1.763232
Prob(F-statistic)	0.000000		

Unweighted Statistics

R-squared	0.942068	Mean dependent var	2.046444
Sum squared resid	27.54024	Durbin-Watson stat	2.111823