

**Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi Terhadap Penyaluran Dana Zakat
Pada Bank Umum Syariah Di Indonesia**



Oleh:

Nama: Antrasita Nur Abdullah

No. Mahasiswa: 19312167

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2023

**Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi Terhadap Penyaluran Dana Zakat
Pada Bank Umum Syariah Di Indonesia**

Disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata-1
Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Oleh:

Nama: Antrasita Nur Abdullah

No. Mahasiswa: 19312167

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana 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".

Yogyakarta, 13 Juni 2023

Penulis



Antrasita Nur Abdullah

PERSETUJUAN

Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi Terhadap Penyaluran Dana Zakat Pada Bank Umum Syariah Di Indonesia

SKRIPSI

Diajukan oleh

Nama: Antrasita Nur Abdullah

No. Mahasiswa : 19312167

Telah disetujui oleh:

Yogyakarta, 13 Juni 2023

Dosen Pembimbing



(Dra. Ataina Hidayati, M.Si.,Ph.D.,Ak.,CA)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Segala puja dan puji atas kehadiran Allah Swt yang telah memberikan segala limpahan rahmat, taufiq dan hidayah sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi Terhadap Penyaluran Dana Zakat Pada Bank Umum Syariah” dapat selesai tepat waktu. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi bagi setiap mahasiswa semester akhir dalam rangka menyelesaikan pendidikan pada program sarjana (S1) Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik dari keterbatasan kemampuan maupun pengetahuan penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak, sehingga dapat dijadikan sebagai masukan yang bermanfaat dalam meningkatkan pengetahuan agar dapat menjadi lebih baik. Banyak pihak yang telah membantu selama penulis menjalani pendidikan sarjana maupun selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala petunjuk, rahmat, dan karuniaNya lah penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Ibu Dra. Ataina Hidayati, M.Si.,Ph.D.,Ak.,CA selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah berkenan membantu penulis dengan sabar terus dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

3. Para Dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Bisnis dan Ekonomika serta seluruh Karyawan dan Staf Tata Usaha dan Perpustakaan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
4. Ibuku yang tercinta Ibu Sri Norhayati atas segala doa, kasih sayang, dorongan, semangat, bimbingan, dan nasihat yang luar biasa dan tiada hentinya.
5. Spesial untuk M. Willy Rekasiwi atas segala doa, kasih sayang, perhatian, nasihat serta semangat yang tiada hentinya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Sahabat-sahabat terbaikku Salasatun Nurul Hidayah dan Dwi Puji Fitriana atas segala perhatian, dukungan, serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Teman-teman Mahasiswa Program Studi Akuntansi angkatan 2019 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, serta pihak-pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, doa, ilmu, dan semangat kepada penulis skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah terlibat membantu memberikan bantuan, dukungan, nasihat, bimbingan, dan semangat kepada penulis. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta menambah ilmu dan wawasan bagi pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Wassalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Yogyakarta, 22 Mei 2023

Penulis

Antrasita Nur Abdullah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	1
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
PERSETUJUAN	4
KATA PENGANTAR.....	5
DAFTAR TABEL DAN GAMBAR.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
DAFTAR LAMPIRAN	10
ABSTRAK.....	11
1.1 LATAR BELAKANG MASALAH.....	13
1.2 RUMUSAN MASALAH	16
1.3 TUJUAN PENELITIAN	16
1.4 MANFAAT PENELITIAN.....	17
1.5 SISTEMATIKA PENULISAN	17
BAB II.....	18
TINJAUAN PUSTAKA.....	18
2.1 KAJIAN TEORI	18
2.2 DIREKSI.....	19
2.3 KARAKTERISTIK DEWAN DIREKSI	21
2.4 BANK SYARIAH	25
2.5 ZAKAT	27
2.6 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	28
BAB III.....	32
METODE PENELITIAN	32
3.1 POPULASI DAN SAMPEL.....	32
3.2 SUMBER DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	33
3.3 VARIABEL PENELITIAN DAN DEFINISI OPERASIONAL.....	33
3.4 TEKNIK ANALISIS DATA	35
BAB IV.....	37
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 DATA PENELITIAN	37
4.1 ANALISIS DESKRIPTIF	38
4.2 UJI ASUMSI DASAR	40
4.3 UJI ASUMSI KLASIK	42
4.4 ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI	46
4.5 UJI HIPOTESIS.....	47
BAB V.....	55
KESIMPULAN DAN SARAN	55

5.1	KESIMPULAN	55
5.2	SARAN.....	56
	DAFTAR PUSTAKA	57

DAFTAR TABEL DAN GAMBAR

Gambar 1.....	29
Tabel 1.....	34
Tabel 2.....	37
Tabel 3.....	38
Tabel 4.....	41
Tabel 5.....	42
Tabel 6.....	44
Tabel 7.....	45
Tabel 8.....	46
Tabel 9.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data.....	65
Lampiran 2 Perkembangan Penyaluran Dana Zakat.....	66
Lampiran 3 Data Tabulasi.....	67
Lampiran 4 Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS.....	68

Abstrak

Persaingan perbankan syariah saat ini semakin ketat. Ketatnya persaingan menuntut perbankan syariah harus mampu meningkatkan kinerjanya. Kinerja perbankan syariah saat ini belum bisa dikatakan cukup baik dan masih sulit untuk bangun. Oleh sebab itu, diperlukan pengujian mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi kinerja bank syariah. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh karakteristik dewan direksi yang terdiri dari ukuran, gender, latar belakang pendidikan dan kompetensi dewan direksi terhadap penyaluran dana zakat pada Bank Umum Syariah. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan data sekunder yang berasal dari laporan keuangan tahunan (*Annual Report*) Bank Umum Syariah periode 2014-2020. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah 14 BUS yang terdaftar di Statistik Perbankan Syariah (2020). Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan hasil 7 BUS. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan program SPSS 27. Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh positif terhadap penyaluran dana zakat. Selain itu, proporsi dewan direksi wanita, dan proporsi dewan direksi dengan latar belakang ekonomi berpengaruh negatif terhadap penyaluran dana zakat. Sedangkan ukuran dewan direksi tidak berpengaruh terhadap penyaluran dana zakat.

Kata kunci: Karakteristik Dewan Direksi, Kinerja Perbankan Syariah

Abstract

Islamic banking competition is currently getting tougher. Intense competition requires Islamic banking to be able to improve its performance. The current performance of Islamic banking cannot be said to be good enough and it is still difficult to develop. Therefore, it is necessary to test what factors can affect the performance of Islamic banks. This study aims to examine the effect of the characteristics of the board of directors consisting of size, gender, educational background, and competence of the board of directors on the distribution of zakat funds in Islamic Commercial Banks. The research method used is quantitative research with secondary data derived from the annual financial reports (*Annual Report*) of Islamic Commercial Banks for the 2014-2020 period. The population used in this research is 14 BUS registered in Islamic Banking Statistics (2020). Sampling used a purposive sampling technique with the results of 7 BUS. The analysis technique

used is multiple linear regression analysis with the SPSS 27 program. The results of the study explain that the educational background variable of the board of directors has a positive effect on the distribution of zakat funds. In addition, women's board of directors and competence have a negative effect on the distribution of zakat funds. While the size of the board of directors has no effect on the distribution of zakat funds.

Keywords: Characteristics of the Board of Directors, Islamic Banking Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bencana awal tahun 2020 yang disebut *Corona virus Diseases-19 (Covid-19)* telah melanda dunia dan telah mengubah tatanan berbagai aspek kehidupan, termasuk Indonesia. Berbagai macam sektor terkena dampaknya yaitu mulai dari sektor kesehatan, sosial dan ekonomi ikut terkena dampak yang paling signifikan. Sektor ekonomi ikut mengalami resesi baik di tingkat global maupun nasional. Sebagai krisis kesehatan, dengan cepat juga berkembang memengaruhi krisis ekonomi. Secara global, gangguan ekonomi meliputi gangguan pada sektor riil, pasar modal serta uang, pasar tenaga kerja, pasar minyak global, dan perdagangan internasional, yang pada gilirannya memperlambat perkembangan ekonomi nasional dan global (Estrada et al., 2021; Ford & Ward, 2021). Laporan *Organization for Economic Co-operation and Development (OECD)* mengatakan bahwa pandemi ini berimplikasi terhadap ancaman krisis ekonomi yang besar ditandai dengan berhentinya aktivitas produksi, jatuhnya tingkat konsumsi masyarakat, hilangnya kepercayaan konsumen, jatuhnya bursa saham yang pada akhirnya mengarah kepada ketidakpastian.

Untuk mengatasi dampak pandemi Covid-19 pemerintah telah melakukan banyak upaya dengan cara diantaranya dengan memberikan stimulus ekonomi, melakukan pelonggaran kebijakan moneter, menyalurkan bantuan sosial, serta melakukan diversifikasi ekspor. Pemerintah juga telah mengambil berbagai langkah untuk mengurangi kesulitan keuangan masyarakat yang terdampak pandemi dengan memperkuat Bantuan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Cara lain yang digunakan oleh masyarakat luas adalah perizinan instrumen keuangan

sosial Islam, yang meliputi zakat, infak, sedekah, dan wakaf uang (ZISWAF). Dana sosial sendiri memiliki posisi penting untuk menjadi solusi permasalahan sosial ekonomi masyarakat dan juga membantu pemerintah mengatasi masalah tersebut. Sehingga ini bisa menjadi peluang sekaligus tantangan baru bagi pelaku ekonomi khususnya ekonomi syariah berperan untuk membantu pemerintah dalam menstabilkan perekonomian Indonesia. Mengingat bahwa bisnis syariah saat ini berkembang sangat baik dibandingkan perbankan konvensional.

Salah satu penyebab buruknya kondisi keuangan perusahaan Indonesia adalah lemahnya penerapan tata kelola yang baik. Tata kelola perusahaan yang baik (GCG) pada dasarnya adalah konsep struktur perusahaan. Prinsip-prinsip Good Corporate Governance telah diatur pada Peraturan Bank Indonesia Nomor 8/14/PBI/2006 mencakup Transparansi, Akuntabilitas, Pertanggungjawaban, serta Kewajaran. Kasus kejahatan serta pelanggaran dalam pasar diperkirakan karena ada beberapa alasan seperti kecurangan pelaku, kelemahan petugas aparat yang mencakup kejujuran serta pengalaman lalu lemahnya peraturan yang ada.

Dalam meningkatkan kinerja perusahaan diantaranya yaitu dengan membentuk kepengurusan salah satu diantaranya yang paling penting adalah dewan direksi. Pengurus sendiri merupakan bagian internal perusahaan yang bertindak sebagai rekan kerja dan bertanggung jawab atas pengelolaan perusahaan. Setiap anggota dewan memenuhi tugasnya dan membuat keputusan sesuai dengan tugas dan wewenangnya. Pengurus juga bertanggung jawab atas pengurusan perseroan secara benar dan penuh rasa tanggung jawab serta berkewajiban dalam bertanggung jawab secara personal atas kerugian perusahaan yang disebabkan oleh kecerobohan anggota pengurus dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kepentingannya. dari perusahaan (*UU Nomor 40, 2007*).

Dalam bank Islam tugasnya selain meningkatkan kinerja sosial beberapa kajian terdahulu telah mengkaji peranan dewan direksi dalam meningkatkan kinerja ekonomi dan akuntansi. Yasser (2017) menemukan bahwa peningkatan jumlah dewan semakin meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Kompetensi internal perusahaan meningkat ketika anggota baru bergabung, sehingga hal ini berpengaruh positif terhadap profitabilitas. Nawaz (2019), menunjukkan pengaruh board size terhadap kinerja keuangan pada 47 bank syariah yang beroperasi di berbagai wilayah antara tahun 2005 dan 2010. Dengan menggunakan analisis multivariat, dan hasilnya menunjukkan bahwa hubungan positif dan signifikan antara ukuran dewan direksi dengan ROA dan ROE. Temuan ini didukung oleh (Darwanto & Chariri, 2019). Sebaliknya, Elgadi & Ghardallou (2022), menemukan di mana ukuran dewan direksi bertambah banyak akan memberikan berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja keuangan pada bank. Hal ini dapat dibuktikan oleh fakta bahwa dewan direksi lebih besar dikaitkan dengan biaya yang lebih tinggi karena beban kompensasi direktur. Liang et al., (2013) membuktikan bahwa masalah mengenai komunikasi, koordinasi, serta dalam mengambil keputusan akan sering timbul dengan berjalannya waktu dan bertambah banyaknya dewan direksi sehingga dapat menyebabkan penyusutan pada kinerja keuangan. Ada pun yang memengaruhi kinerja ekonomi dan akuntansi terdapat pada karakteristik dewan direksi yaitu ukuran dewan direksi, gender, usia anggota dewan serta latar belakang pendidikan anggota dewan. (Kusumastuti et al., 2007) ; (Wijayanti and Mutmainah (2012), 2012) ; (Kartikaningdyah & Putri, 2017). (Sukandar & Rahardja, 2014) mengatakan tindakan yang lebih besar dapat terjadi ketika sejumlah besar anggota dewan berperan dalam membentuk kebijakan perusahaan.

Tersedianya SDM yang kompeten dan juga profesional dalam bekerja juga memengaruhi berlangsungnya bisnis perbankan. Pengelolaan bisnis dalam perbankan juga dapat dilakukan

secara efektif dan efisien sesuai dengan kaidah pengelolaan bank yang telah berlaku. Kualifikasi dan kualitas SDM syariah yang menjadi pembeda antara praktik ekonomi konvensional dan ekonomi syariah seperti dari pemahaman terhadap nilai-nilai tauhid.

Dengan latar belakang ini, peneliti tertarik untuk menyelidiki bagaimana pengaruh mekanisme tata Kelola, yaitu dewan direksi dengan karakteristik ukuran, gender, Pendidikan dan kompetensi terhadap dana zakat yang merupakan ukuran kinerja sosial BUS. Meskipun demikian masih jarang dan belum ada kajian yang mengkaji tentang dewan direksi dan peranan sosial yaitu zakat. Peneliti menggunakan literatur yang membahas tentang mekanisme tata Kelola yang memengaruhi kinerja keuangan sebagai analogi, karena masih sedikit studi yang didokumentasikan dalam literatur variabel yang memengaruhi dana zakat sebagai refleksi kinerja sosial pada bank Syariah.

1.2 Rumusan masalah

- a) Apakah ukuran dewan direksi berpengaruh terhadap dana zakat?
- b) Apakah gender dewan direksi berpengaruh terhadap dana zakat?
- c) Apakah pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap dana zakat?
- d) Apakah kompetensi dewan direksi berpengaruh terhadap dana zakat?

1.3 Tujuan Penelitian

- a) Menganalisis pengaruh ukuran dewan direksi terhadap dana zakat
- b) Menganalisis pengaruh gender dewan direksi terhadap dana zakat?
- c) Menganalisis pengaruh pendidikan dewan direksi terhadap dana zakat?
- d) Menganalisis kompetensi dewan direksi terhadap dana zakat?

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat akademis. Penelitian ini diharapkan sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan penelitian yang sama, yaitu mengenai pengaruh karakteristik dewan direksi terhadap dana zakat.
2. Manfaat praktis. Penelitian ini diharapkan sebagai media referensi untuk praktisi perbankan dalam memahami pengaruh karakteristik dewan direksi terhadap penyaluran dana zakat dan untuk sebagai dasar pertimbangan dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan dana zakat sebagai ukuran kinerja sosial pada BUS di Indonesia.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari lima bab. Bab 1 menjelaskan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan. Bab 2 menjelaskan kajian pustaka terkait kinerja bank syariah, zakat, ukuran dewan direksi, gender, pendidikan, kompetensi dewan direksi, profitabilitas, dan ukuran perusahaan, kerangka berpikir dan hipotesis. Bab 3 menjelaskan tentang metode penelitian terkait jumlah populasi dan sampel bank syariah yang diteliti, sumber data, pengujian variabel, dan pengujian hipotesis. Bab 4 membahas mengenai hasil statistik yaitu alasan logis dari hasil tersebut. Bab 5 adalah kesimpulan, dan saran untuk peneliti selanjutnya.

Bab II

Tinjauan Pustaka

2.1 Kajian Teori

1. Profitabilitas

Profitabilitas menunjukkan bahwa perusahaan sedang memperoleh laba sehingga dapat memengaruhi keputusan investasi. Rasio profitabilitas adalah rasio yang digunakan untuk menilai kemampuan perusahaan dalam meminta pembiayaan. Rasio ini juga mengukur efisiensi manajemen perusahaan. Penggunaan angka laba juga dapat dilakukan saat membandingkan berbagai komponen dalam laporan keuangan, terutama neraca dan laporan laba rugi. Tujuannya adalah untuk melihat perkembangan perusahaan dalam kurun waktu tertentu, dan hasil pengukuran tersebut dapat digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi pengelolaan perusahaan. Rasio profitabilitas terdiri dari return on equity (ROE) dan return on equity (ROA). Sarea & Salami (2021) berpendapat sebenarnya profitabilitas serta umur bank syariah mempunyai hubungan yang positif dengan pengungkapan menggunakan ISR di negara-negara Teluk.

2. Ukuran Perusahaan

Ukuran perusahaan adalah suatu perbandingan besar atau kecilnya suatu perusahaan. Ukuran perusahaan merupakan suatu skala di mana dapat dikelompokkan menjadi besar kecilnya suatu perusahaan dengan cara melihat total aktiva, nilai pasar saham, jumlah karyawan, dan lain-lain. Pada dasarnya ukuran perusahaan terbagi dalam tiga kategori, yaitu:

- a) Perusahaan besar (*large firm*)
- b) Perusahaan menengah (*medium size*)
- c) Perusahaan kecil (*small firm*)

Ukuran perusahaan dapat sangat memengaruhi pelaksanaan manajemen kinerja perusahaan. Apabila Perusahaan diamati relatif besar oleh publik dari nilai kinerjanya, maka perseroan ini akan melaporkan laporan keuangannya dengan sangat hati-hati.

2.2 Direksi

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, 2007 Pasal 1 ayat (5) UUPT, pengurus dewan direksi adalah organ perusahaan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas mengurus perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan demi kepentingan perusahaan serta mewakili perusahaan di depan pengadilan di internal maupun eksternal pengadilan sesuai dengan kepastian anggaran dasar yang ada. Jajaran direksi sangat penting dalam membatasi kegiatan manajer, ketika manajer memiliki tujuan yang tidak sama dengan pemilik perusahaan (Bill Hudha & Dwi Cahyo Utomo, 2021). Menurut Sukandar & Rahardja (2014) dewan direksi mempunyai peran yang sangat penting pada suatu perusahaan, dengan adanya pemisahan peran dengan dewan komisaris, dewan direksi memiliki kuasa yang besar dalam mengelola segala sumber daya yang terdapat dalam perusahaan. Dewan direksi terdiri dari anggota dari berbagai sumber yang bertanggung jawab dalam merumuskan strategi dan kebijakan, mengawasi operasi perusahaan dan melindungi kepentingan semua pemegang saham (Rashid, 2020).

Prinsip-prinsip GCG menurut pedoman KNKG terdapat lima prinsip dasar yaitu: kewajaran dan kesetaraan (fairness) keterbukaan (transparency), pertanggungjawaban (responsibility), akuntabilitas (accountability), independensi (independency), keterbukaan (transparency). Board diversity atau keragaman dewan dalam suatu struktur organisasi bisa diukur dengan memakai dua cara seperti secara demografi dan kognitif (Ben-Amar et al., 2013). Keragaman demografis mencakup keragaman kebangsaan serta jabatan direktur, serta keragaman

status yang terdiri dari independensi, status kepemimpinan serta kepemilikan. Keragaman kognitif terdiri dari pengetahuan, pendidikan, nilai, persepsi, karakteristik serta sifat individu (Marimuthu & Kolandaisamy, 2009). Adanya keragaman struktur dewan akan memengaruhi efisiensi perusahaan dalam membuat keputusan yang inovatif.

Tugas dewan direksi telah ditetapkan melalui Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 55/PJOK.03/2016 dan tanggung jawab direksi sebagai berikut:

- 1) Pasal 10, “Direksi bertanggung jawab penuh atas pelaksanaan kepengurusan bank dan direksi wajib mengelola bank sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab direksi sebagaimana diatur dalam anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan”.
- 2) Pasal 11, “Direksi wajib menerapkan prinsip-prinsip Tata Kelola yang baik dalam setiap kegiatan usaha Bank pada seluruh tingkatan atau jenjang organisasi”.

Berdasarkan tugas dan tanggung jawab direksi, maka jumlah anggota yang proporsional untuk bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut telah diatur melalui Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 55/PJOK.03/2016 tentang Penerapan Tata Kelola Bagi Bank Umum:

- 1) Bank wajib mempunyai anggota dewan direksi dengan jumlah paling sedikit 3 (tiga) orang.
- 2) Seluruh anggota dewan direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib bertempat tinggal di Indonesia.
- 3) Direksi wajib dipimpin oleh presiden direktur atau direktur utama.

Dewan direksi mempunyai peranan yang sangat penting pada perusahaan. Menurut Dalton et al (dalam Hardiksari (2011)) adanya arah relasi antara dewan direksi dengan meningkatnya *ROA*

mempunyai hubungan positif. Serta ukuran dewan direksi juga adalah salah satu indeks corporate governance yang amat penting dalam menetapkan kinerja perusahaan.

Menurut Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (PJOK) Nomor 33/POJK.04/2014 pengurus emiten atau perusahaan saham gabungan memiliki sekurang-kurangnya dua anggota dewan, salah satunya dipilih sebagai direktur utama. Pengangkatan Pengurus dilakukan berdasarkan RUPS dan telah memenuhi persyaratan akhlak, moral dan integritas serta kecakapan hukum yang baik. Dalam memenuhi tugas serta tanggung jawabnya, pengurus wajib mengadakan rapat pengurus secara berkala paling kurang satu kali dalam sebulan. Rapat dewan dapat berlangsung jika mayoritas anggota dewan berpartisipasi didalamnya.

2.3 Karakteristik Dewan direksi

Karakteristik merupakan suatu ciri-ciri yang tanpa disadari sudah melekat terhadap diri seseorang, yang terdiri dari umur, pengetahuan dan agama, jenis kelamin, ras/suku. Karakteristik dewan dapat dikelompokkan berdasarkan usia, suku, dan jenis kelamin. Lalu terdapat perbedaan dalam hal kepemilikan, kemahiran, latar belakang pendidikan serta keadaan sosial ekonomi, (Ramadhani Z. I, 2015). Berlandaskan dengan asumsi bahwa sifat manusia dan organisasi dalam teori keagenan, karakteristik dewan mencakup gender, ukuran dewan, ukuran anggota independen, jumlah dewan dan proporsi kehadiran dewan di rapat (Endraswati & Suhardjanto, 2014).

Menurut Johl et al., 2015 mengenai karakteristik dewan pada 700 perusahaan publik di Malaysia tahun 2009. Karakteristik dewan pada penelitian dijelaskan menggunakan variabel aktivitas (rapat) dewan, ukuran dewan independen, serta ukuran dewan. Hasil penelitian menanggapi bahwa rapat direksi dan ukuran direksi memengaruhi kinerja, tetapi ukuran dewan independen tidak memengaruhi kinerja keuangan.

Menurut Horváth & Spirollari, 2012 meneliti mengenai karakteristik dewan direksi kepada kinerja perusahaan. Karakteristik dalam penelitian ini didekati dengan ukuran dewan direksi, rapat dewan, susunan dewan, kepemilikan manajemen, keragaman gender, dan usia dewan direksi. Hasil penelitian menyatakan bahwa ukuran dewan, dan rapat dewan tidak memengaruhi kinerja perusahaan, usia manajer memengaruhi angka signifikan, serta partisipasi perempuan dalam dewan tidak menunjukkan angka signifikan terhadap kinerja keuangan.

Dalam penelitian ini peneliti menguji karakteristik Dewan direksi dan ukuran dewan direksi, proporsi perempuan dalam dewan direksi, latar belakang pendidikan, dan kompetensi.

a. Ukuran Dewan Direksi

Dalam Rachmad (2013) berkata kalau dewan direktur merupakan institusi ekonomi yang menolong dalam membongkar kasus agensi, yang menempel dalam industri publik. Dewan direktur pula bertanggung jawab pada komisaris (governance) industri mereka. Dewan direktur bertugas dalam melaksanakan manajemen industri. Cadbury menganjurkan CEO wajib terpisah dari anggota dewan komisaris. Menurut Hermalin dan Welsbach (dalam Beiner et al., (2004)) jumlah Dewan Direktur biasanya berkaitan dengan implikasi dari kebijakan tentang batasan jumlah dewan direktur. Jensen & Meckling (1976) merupakan yang awal dalam merumuskan kalau jumlah dewan direktur adalah bagian dari prosedur corporate governance (Rachmad, 2013).

b. Proporsi Wanita Dalam Dewan direksi

Menurut Okon Akpan (2014) riset menimpa perempuan dalam dewan menemukan dalam Sebagian tahun terakhir serta sudah membagikan donasi untuk undang-undang pada sebagian negeri yang membagikan tempat buat perempuan dalam dewan industri. Shukeri et al., (2012) pula melaporkan kalau keuntungan mempunyai perempuan dalam dewan

merupakan direktur perempuan bisa lebih menguasai keadaan pasar dibanding pria, direktur perempuan serta mutu pengambilan keputusan yang lebih baik.

Riset terdahulu tentang keberagaman gender pada dewan sudah banyak dicoba oleh periset lebih dahulu serta hasilnya bermacam- macam. Ada hasil riset yang menampilkan hasil kalau keberagaman gender memengaruhi positif pada kinerja industri (Conyon & He, 2017; Gomez-Mejia et al., 2019; Perryman et al., 2016) ada pula menampilkan hasil riset kalau keberagaman gender memengaruhi negatif terhadap kinerja industri (Ahern & Dittmar, 2012). Bahkan terdapat pula juga riset tidak menemukan pengaruh keragaman gender dan kinerja perusahaan (Dale-Olsen et al., 2013).

c. Latar belakang pendidikan anggota dewan direksi.

Hambrick & Mason (1984) beropini bahwa jumlah serta jenis pendidikan yang memuat informasi yang kaya serta kompleks mengenai suatu individu. Bidang pendidikan yang sudah ditempuh bagi direktur, yaitu di bidang apa direktur merampungkan pendidikannya. Dan ini akan sangat memengaruhi di dalam pola pikir serta acuan untuk direktur dalam memastikan kebijakan apa yang dapat diambil. Pada mana hal tersebut nantinya berpengaruh pada kinerja perbankan. Latar belakang pendidikan yang dipunyai sang anggota dewan direksi juga memengaruhi pengetahuan serta keterampilan yang dipunyai. Kusumastuti et al., (2007) mengatakan bahwa anggota dewan direksi yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi serta bisnis mempunyai keahlian yang jauh lebih bagus dalam membuat keputusan bisnis.

Menurut (Frag et al., 2018) mengatakan bahwa sarjana dengan kualifikasi gelar doktor pada ilmu bisnis dan ekonomi memberikan implikasi yang baik bagi lembaga keuangan, khususnya yang berhubungan dengan pelaporan CSR. Kualifikasi pendidikan

dewan direksi memberikan dampak signifikan kepada pengungkapan CSR karena semakin tinggi tingkat pendidikan anggota dewan direksi, makin tinggi kemampuan pengawasannya.

d. Komponen kompetensi

Menurut (Eddi wibowo sip msi, 2004) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki serta ikut didukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan tersebut. Sampai saat ini beberapa para ahli mengaplikasikan istilah kompetensi bagi sudut pandang mereka sesuai pada kebutuhan serta aplikasinya yang merujuk pada dua pendekatan yaitu:

- 1) Digunakan dalam menentukan suatu area pekerjaan atau kewajiban yang mampu dijalankan bagi seseorang yang memiliki kompeten (*training Design, competency model development*, manajemen proyek, pengelolaan keuangan dan lainnya).
- 2) Digunakan untuk menentukan ukuran pada perilaku yang terletak di balik kinerja yang kompeten mencakup orientasi efektif, hasil dan lain-lain. Pada pendekatan ini lebih memfokuskan kepada perilaku, sikap serta karakteristik orang dalam melaksanakan berbagai tugas pekerjaan dalam membuat output jabatan yang lebih efektif.

Meskipun seseorang yang memasuki dunia bisnis tidak wajib memiliki latar belakang bisnis, akan lebih baik bagi anggota dewan untuk memiliki latar belakang bisnis dan ekonomi. Dengan memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi, anggota dewan setidaknya lebih mampu

mengelola bisnis dan membuat keputusan bisnis daripada mereka yang tidak memiliki pengetahuan bisnis dan ekonomi.

2.4 Bank Syariah

Perbankan Islam atau sekarang lebih dikenal dengan perbankan syariah merupakan suatu lembaga keuangan yang muncul sebagai realitas di pasar uang internasional dengan fitur yang berlandaskan prinsip-prinsip syariah. Dalam sejarah Islam, Nabi Muhammad SAW telah memperkenalkan hal yang berkaitan dengan lembaga keuangan bukan sesuatu yang baru bagi umat Muslim (Saskia, 2020). Di bank syariah, ada banyak akad yang diputuskan oleh konsumen sepadan dengan kebutuhannya seperti: Mudharabah, Murabahah, Musyarakah, Ijarah, Qard, Salam, Ijarah, Muntahiya Bit Tamlik (IMBT).

Sistem perbankan diluaskan oleh hukum Islam dan dalam UU No. 21 Tahun 2008 tentang bank syariah pasal 1 menyebutkan bahwa bank syariah merupakan suatu bank yang melaksanakan kegiatan usahanya berlandaskan prinsip syariah. Sementara itu, bank syariah adalah lembaga keuangan yang misi dan tujuannya adalah untuk meningkatkan perekonomian bangsa.

Bank syariah pertama didirikan di Indonesia yaitu Bank Muamalat Indonesia (BMI) pada tanggal 1 November 1991, dimulai oleh MUI, ICMI dan sejumlah pengusaha muslim. Bank Muamalat Indonesia dapat digolongkan sebagai Islamic Commercial Bank (ICB) karena BMI didirikan secara khusus berdasarkan prinsip syariah. Jenis ICB ini kemudian, diikuti oleh Bank Syariah Mandiri (BSM) pada tahun 1999 dan Bank Syariah Mega Indonesia (BSMI) pada tahun 2004. Bank umum juga kemudian didirikan oleh sejumlah bank konvensional seperti BNI, BRI dan GDP. Bank umum ini menciptakan bank umum syariah jadi bagian salah satu unit usahanya.

Oleh karena itu bank umum ini diistilahkan dengan Islamic Banking Unit (IBU), yaitu bank umum konvensional yang membuka unit usaha syariah

Bank Syariah adalah lembaga yang menyediakan layanan perbankan berdasarkan prinsip syariah. Prinsip syariah merupakan prinsip hukum Islam di bidang perbankan berlandaskan fatwa yang dikeluarkan oleh organisasi yang berwenang mengeluarkan fatwa di wilayah syariah. Prinsip ini juga mewakilkan prinsip suku bunga yang ada pada dalam bentuk perbankan tradisional. Prinsip syariah diikuti oleh yayasan keuangan syariah berdasarkan nilai keadilan, kemanfaatan, keseimbangan dan universalitas (rahmatan lil 'alamin).

Tidak ada gharar atau ambiguitas dalam menggunakan uang yang diinvestasikan di perbankan syariah. Maysir atau menjadi bentuk uang judi yang diinvestasikan tidak dapat digunakan untuk mendirikan area judi atau dengan cara apapun adalah ilegal. Dan keausan, keausan juga dilarang keras karena dapat menyebabkan kerusakan pada suatu bagian. Oleh karena itu pemanfaatan hasil investasi wajib disesuaikan sejak awal akad agar semuanya jelas serta masing-masing mendapatkan hasil dari satu sama lain serta tidak ada pihak yang dirugikan.

Perbedaan antara bank syariah dan bank biasa terletak pada basis operasi yang digunakan. Sementara bank konvensional bekerja berdasarkan suku bunga, bank syariah bekerja berdasarkan bagi hasil, ditambah pembelian, penjualan, dan sewa. Bagaimana jika bank syariah mempunyai dewan pengawas syariah yang bertugas memantau setiap transaksi yang dijalankan oleh bank syariah sementara itu, bank konvensional tidak mempunyai dewan pengawas. Dan investasi yang dilaksanakan oleh bank syariah serta konvensional amat berbeda.

Pengukuran kinerja perbankan syariah tidaklah jauh berbeda dengan kinerja perusahaan pada umumnya. Ada banyak penelitian yang mempelajari kinerja keuangan atau kesehatan bank syariah dengan proksi yang biasa digunakan meliputi ROA, ROE, Z-score, Net Performing (NPE), Camel

dan sebagainya. Pada pengukuran kinerja perusahaan dilakukan dengan melakukan perbaikan dan pengendalian atas kegiatan operasionalnya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Sedangkan penilaian kinerja bank sangat penting untuk setiap stakeholders bank yaitu manajemen bank, nasabah, mitra bisnis dan pemerintah di pasar keuangan yang kompetitif.

Menurut (Amirah, 2013) memakai sampel: 4 Bank Umum Syariah pada periode tahun 2009-2012, (Fauzi, 2014) 4 Bank Umum Syariah periode tahun 2009-2013, (Sidik, 2016) 12 Bank Umum Syariah periode 2011-2014, (I. Sidik & Reskino, 2016) 10 Bank Umum Syariah periode 2011-2014, (Febby Rhamadhani, 2016) 10 Bank Umum Syariah pada periode 2011-2013 menyimpulkan bahwa zakat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Tetapi (Trisilo, 2019) 11 Bank Umum Syariah periode 2013-2017 menyimpulkan bahwa zakat tidak berpengaruh terhadap kinerja atau Return on Asset Bank Umum Syariah.

2.5 Zakat

Zakat berasal dari kata *Zaka* yang artinya isim masdar, yang secara etimologi memiliki beberapa arti yaitu suci, tumbuh, berkah, terpuji, dan berkembang. Menurut Hamidi & Worthington (2021) menemukan bahwa bantuan pelayanan bank syariah tercantum dalam zakat dengan *qardhul hasan* yang bermaksud untuk mengentaskan kemiskinan, serta semua tujuan sosial yang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengelolaan zakat merupakan suatu kegiatan atau aktivitas merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi pengumpulan, penyerahan dan pendayagunaan zakat yang diterima dari masyarakat. Dalam istilah ekonomi, zakat adalah suatu aktivitas pemindahan harta kekayaan dari golongan yang kaya kepada golongan yang miskin. Memindahkan kekayaan berarti juga mengalihkan sumber ekonomi. Dengan menggunakan pendekatan ekonomi, zakat juga bisa berkembang menjadi suatu konsep kemasyarakatan

(muamalah), yaitu konsep yang mengenai bagaimana cara manusia melakukan kehidupan bermasyarakat termasuk didalamnya bentuk ekonomi.

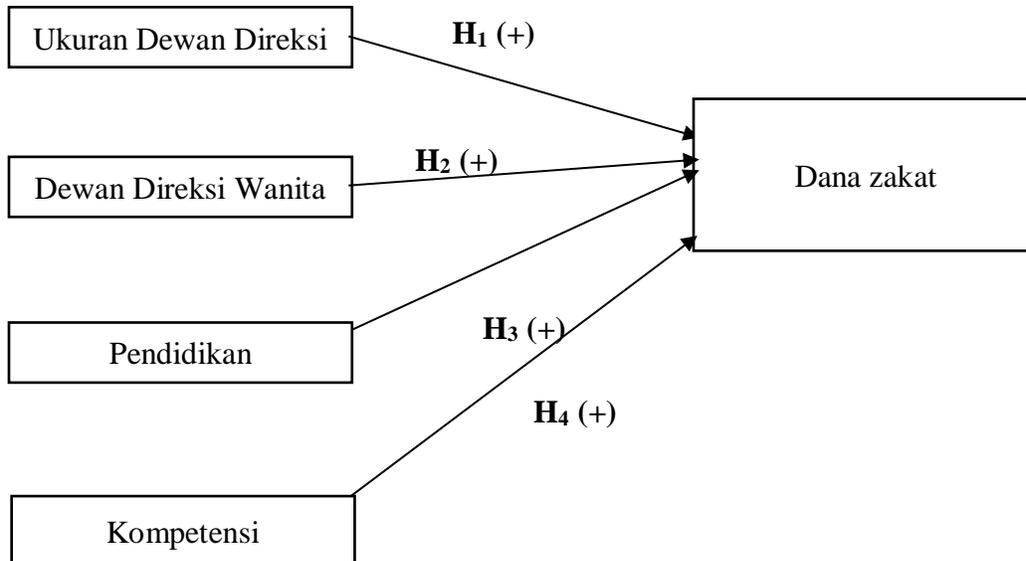
Sumber dana zakat di perbankan syariah berdasar dari zakat yang dibayarkan oleh bank syariah itu sendiri, karyawannya dan juga nasabahnya untuk berbagi pendapatan dari keuntungan atau bonus deposito. Bank Syariah beroperasi sebagai Pengumpul Zakat (UPZ) di bawah koordinasi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS), meskipun ada BUS yang mendirikan organisasi amal zakat untuk menangani dana yang disalurkan.

Pendistribusian zakat adalah penyaluran atau pembagian dana zakat kepada mereka yang berhak. Distribusi zakat memiliki sasaran dan tujuan. Sasaran disini adalah pihak-pihak yang diperbolehkan menerima zakat, sedangkan tujuannya adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam bidang perekonomian, serta bidang lainnya. Sehingga dapat memperkecil kelompok masyarakat kurang mampu, dan pada akhirnya akan meningkatkan kelompok muzzaki.

2.6 Kerangka konseptual dan hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang sudah diuraikan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah adanya indikator pada karakteristik dewan direksi meliputi ukuran dewan direksi, gender, pendidikan, kompetensi mempunyai pengaruh terhadap baik atau tidaknya pada penyaluran dana zakat. Kerangka pemikiran penelitian ini yaitu:

Gambar 1
Skema Kerangka Konseptual



Penelitian ini mengembangkan hipotesis pengaruh karakteristik dewan direksi dengan karakteristik ukuran dewan direksi, gender, pendidikan, dan kompetensi terhadap dana zakat yang merupakan ukuran kinerja pada BUS di Indonesia.

2.6.1 Pengaruh ukuran dewan direksi terhadap dana zakat

Setiap organ penting dalam suatu perusahaan maupun perbankan memiliki tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk memajukan perusahaan, salah satunya yaitu dewan direksi. Ukuran dewan direksi yang besar dapat memberikan jangkauan yang luar biasa akan kemahiran dan nasihat dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini searah dengan Jaafar & El-Shawa (2009) dan Jao et al., (2022) yang mendapatkan bahwa ukuran dewan berpengaruh positif

dan signifikansi atas kinerja perusahaan. Sementara itu, penelitian ini juga searah dengan penelitian Buachoom (2018) menyatakan bahwa ukuran dewan mempunyai pengaruh positif yang kuat kepada perusahaan sembari kinerja tinggi. Oleh karena itu penelitian ini mengembangkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Ukuran dewan direksi berpengaruh positif terhadap dana zakat

2.6.2 Pengaruh keberadaan perempuan di dalam dewan direksi terhadap dana zakat

Ada perbedaan antara manajer pria dan wanita dalam hal stabilitas, kasih sayang, dinamisme, kepemimpinan, kepercayaan diri, dan keterbukaan. Dewan perempuan memiliki bias analitis, di mana strategi yang mereka identifikasi diyakini didasarkan pada pemikiran yang cermat dan cenderung memberikan hasil yang lebih baik, sehingga mendorong pengungkapan modal pengetahuan (Ni Ketut Rasmini, 2014). Beberapa penelitian telah menemukan bahwa proporsi wanita dalam dewan direksi memengaruhi secara signifikan kinerja keuangan perusahaan (Luh Gde Krisna Dewi & Ayu Aryista Dewi, 2016). (Fathonah, 2018). Oleh karena itu penelitian ini mengembangkan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2 : Proporsi dewan direksi wanita berpengaruh positif terhadap dana zakat

2.6.4 Pengaruh latar belakang pendidikan anggota dewan direksi terhadap dana zakat

Menurut Hambrick & Mason (1984) & Manner (2010) berkata jumlah serta jenis pendidikan mengandung informasi yang sangat banyak dan kompleks berhubungan dengan seorang individu. Bidang studi yang ditekuni oleh direktur, seperti bidang apa yang ditekuni direktur tersebut. Hal ini akan memengaruhi pemikiran dan acuan pengurus dalam menentukan suatu kebijakan yang akan diikuti. Ini akan

memengaruhi hasil bisnis. Pendidikan anggota dewan berpengaruh dan keterampilan yang mereka miliki.

H3 : Latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh positif terhadap dana zakat

2.6.5 Pengaruh Kompetensi terhadap dana zakat

Menurut (Kusumastuti et al., 2007) menyatakan bahwa latar pendidikan ekonomi mampu membuat keputusan yang jauh lebih baik. Kompetensi direksi merupakan sumber daya yang strategis untuk perusahaan, sebab dapat memperluas wawasan solusi atas suatu keputusan. Kemahiran dan pengetahuan yang mendasari pemikiran kritis sangat penting dalam menjalankan peran sebagai pengamat, konsultan, dan penyedia sumber daya kritis (Bob Tricker, 2012). Studi ini konsisten dengan konsep ketergantungan sumber daya yang menunjukkan bahwa keahlian yang dimiliki anggota dewan dapat menaikkan kualitas perusahaan. Keterampilan serta pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam pengembangan usaha. Kompetensi anggota dewan yang tinggi dapat meningkatkan kepercayaan konsumen terhadap perusahaan dan juga memperluas cakupan bisnis perusahaan.

H4 : Kompetensi dewan direksi berpengaruh positif terhadap dana zakat

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan tentang rancangan kegiatan yang akan dilakukan dalam rangka menjawab permasalahan penelitian dan membuktikan hipotesis yang diajukan.

3.1 Populasi dan sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 14 Bank Umum Syariah (BUS) di Indonesia. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria sebagai berikut :

1. BUS terdaftar pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK).
2. BUS yang memublikasikan laporan keuangan dan *annual report* atau laporan tahunan dalam periode 2014-2020.
3. BUS yang menyalurkan dana zakat secara berturut-turut dari tahun 2014 sampai 2020.

Berdasarkan pemilihan sampel, sampel yang dapat digunakan serta memenuhi syarat pada penelitian ini berjumlah 7 BUS dengan jumlah observasi sebanyak 49. BUS yang tidak masuk sampel adalah Bank Aceh Syariah karena mulai beroperasi secara syariah pada tanggal 1 September; Bank NTB mulai beroperasi secara syariah tanggal 24 September 2018; dan BUS yang tidak menyalurkan dana zakat secara berturut-turut dari tahun 2014 sampai 2020 yaitu Bank Syariah Bukopin, Bank Panin Dubai Syariah, Bank BJB Syariah, Bank BTPN Syariah, dan Bank Aladin Syariah.

3.2 Sumber dan teknik pengumpulan data

Data yang digunakan merupakan data sekunder berupa *annual report* selama tujuh tahun berturut-turut, yaitu dari tahun 2014 sampai 2020 yang didapatkan melalui *website* resmi, jurnal atau informasi terkait isu.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah merupakan suatu yang ada dalam bentuk apapun yang dipertahankan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat memperoleh informasi mengenai hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014). Terdapat tiga variabel penelitian, yaitu variabel terikat (*dependent variable*), variabel bebas (*independent variable*) dan satu variabel kontrol. Variabel terikat adalah variabel yang bergantung pada variabel lainnya, variabel bebas adalah variabel yang tidak bergantung pada variabel lainnya, sedangkan variabel kontrol adalah untuk meminimalisir atau menghilangkan pengaruh lain kecuali variabel bebas yang dimungkinkan memengaruhi hasil variabel terikat. Berkaitan dengan penelitian ini, variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Variabel Independen (*Independent Variable*)

Variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi variabel bebas atau variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019) variabel-variabel yang memengaruhi atau yang dapat menjadi alasan perubahannya atau munculnya variabel dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

- Ukuran dewan direksi (X_1)
- Gender (X_2)
- Pendidikan (X_3)

- Kompetensi (X_4)

b. Variabel Dependen (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2019) variabel terikat sering dikatakan sebagai variabel output, kriteria dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sendiri sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel dependen adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi alasan timbulnya variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini adalah dana zakat pada Bank Umum Syariah.

c. Variabel kontrol

Variabel kontrol adalah variabel yang sengaja dikendalikan atau dibuat tetap oleh peneliti sebagai usaha untuk memperkecil atau bahkan menghilangkan pengaruh lain selain variabel bebas yang dimungkinkan akan memengaruhi hasil variabel terikat. Variabel kontrol pada penelitian ini adalah:

- Profitabilitas (X_5)
- Ukuran Bank (X_6)

3.3.1 Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2013), definisi operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Pengukuran variabel dijelaskan pada Tabel 1.

Tabel 1

Pengukuran Variabel

Variabel	Ukuran
<u>Variabel Dependen:</u>	
Dana Zakat (Y)	Penyaluran dana zakat
<u>Variabel Independen:</u>	
Ukuran direksi (X ₁)	
Gender (X ₂)	Jumlah anggota Direksi
Pendidikan (X ₃)	Jumlah proporsi wanita
Kompetensi (X ₄)	Jumlah pascasarjana
	Jumlah lulusan ekonomi dan keuangan
<u>Variabel Kontrol:</u>	
Profitabilitas	
Ukuran Bank	Jumlah laba bersih
	Jumlah aset

3.4 Teknik analisis data

Data penelitian ini diolah dengan *software* SPSS 27 for mac. Tahapan model pengujian yang digunakan yaitu Analisis Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik dan pengujian hipotesis. Terakhir membuat kesimpulan dan saran.

Persamaan regresi pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

Keterangan:

- Y = Penyaluran dana zakat
- b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien regresi
- \square = Konstanta
- E = Eror
- X_1 = Ukuran Dewan Direksi
- X_2 = Proporsi Wanita Dalam Dewan Direksi
- X_3 = Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi
- X_4 = Kompetensi Dewan Direksi
- X_5 = Profitabilitas
- X_6 = Ukuran Bank
- e = Eror

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Data Penelitian

Pada bab ini peneliti akan menyajikan hasil dari analisis data berdasarkan dari pengamatan dan sampel yang telah diambil. Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang berupa annual report selama tujuh tahun berturut-turut, yaitu dimulai dari tahun 2014 sampai 2020 yang diunduh melalui situs resmi *web* masing-masing Bank Umum Syariah (BUS). Variabel dependen yaitu dana zakat yang disalurkan melalui BUS. Variabel independen yaitu karakteristik dewan direksi yang dipilih adalah ukuran dewan direksi, gender, pendidikan, dan kompetensi. Variabel kontrol yang digunakan yaitu profitabilitas dan ukuran bank. Jumlah sampel yang terkumpul yaitu sebesar 7 BUS dari keseluruhan populasi yang berjumlah 15 BUS yang diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 2

Hasil Seleksi Sampel Kriteria

No	Kriteria	Jumlah 7
1	Jumlah BUS yang terdaftar pada OJK selama tahun 2014-2020	15
2	Jumlah BUS yang tidak secara konsisten menerbitkan laporan keuangan selama tahun 2014-2020	(1)
3	Jumlah BUS yang menyalurkan dana zakat secara berturut-turut dari tahun 2014-2020	(7)

4	Jumlah sampel	7
5	Jumlah sampel perusahaan dengan 7 tahun pengamatan (7x7 tahun)	49

4.1 Analisis deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan suatu gambaran data yang dapat dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, minimum, dan maksimum. Selain itu juga dapat mengetahui karakter sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Berikut merupakan hasil analisis deskriptif dari penelitian yang dilakukan:

Tabel 3

Uji Deskriptif Statistis

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Size Direksi	49	3.000	7.000	4.57143	1.207615
Dewan Direksi Wanita	49	.000	2.000	.79592	.763206
Pendidikan	49	1.000	6.000	3.30612	1.158377
Kompetensi	49	1.000	6.000	3.71429	1.060660
Profitabilitas	49	-2.400E+10	1.434E+12	1.778E+11	2.916E+11
Ukuran Bank	49	2296026.00	1.269E+14	3.354E+13	3.213E+13
Dana Zakat	49	14697075.0	6.606E+10	1.134E+10	1.418+10
Valid N (listwise)	49				

Sumber: Output SPSS 27, 2023

Dapat dijelaskan hasil analisis statistik deskriptif sebagai berikut:

1. Rata-Rata ukuran dewan direksi pada BUS adalah 4 orang, dengan jumlah terbesar terdapat pada Bank Muamalat Indonesia (BMI) dan BSM sebanyak 7 orang, dan terkecil adalah Bank Victoria Syariah (VICTS), Bank BNI Syariah (BNIS), Bank Mega Syariah (BMS), dan BCAS sebanyak 3 orang.
2. Rata-rata gender perempuan pada dewan direksi pada BUS adalah 0 orang laki-laki dengan jumlah maksimum 2 orang perempuan, dengan jumlah terbesar terdapat pada Bank Victoria Syariah (VICTS), Bank BNI Syariah (BNIS), dan BCAS sebanyak orang 2 orang, dan terkecil adalah Bank Muamalat Indonesia (BMI), Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) dan Bank Syariah Mandiri (BSM) sebanyak 1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa persentase rata-rata skor anggota dewan wanita dibandingkan semua anggota dewan adalah sebanyak 77,097% kerja wanita makin meningkat dibanding pria.
3. Rata-rata latar belakang pendidikan dewan direksi adalah 3 orang, dengan jumlah terbesar terdapat pada Bank Syariah Mandiri (BSM) sebanyak 6 orang, dan terkecil adalah Bank Victoria Syariah (VICTS) sebanyak 1 orang. Rata-rata nilai dewan direksi berlatar belakang pascasarjana lebih mendekati nilai maksimumnya yang menandakan rata-rata dewan direksi pascasarjana dalam bank syariah adalah tinggi.
4. Rata-rata kompetensi dewan direksi pada BUS adalah 3 orang, dengan jumlah terbesar terdapat pada Bank Muamalat Indonesia (BMI) dan BSM sebanyak 6 orang, dan terkecil adalah Bank Victoria Syariah (VICTS)
5. Nilai rata-rata laba bersih BUS sebesar 178.997, dengan jumlah terbesar pada BMS sebesar Rp 1.434.448 juta dan terkecil pada VICTS sebesar Rp 24.001 juta

6. Rata-rata aset BUS sebesar Rp 33.5400.291 juta, dengan nilai terbesar pada BSM sebesar Rp 126,907,940 juta, dan terkecil pada VICTS Rp 2,296,026 juta
7. Rata-rata dana zakat yang disalurkan BUS adalah sebesar Rp 1.134.000 juta per tahun, dengan jumlah terbesar pada Bank Syariah Mandiri (BSM) sebanyak Rp 66.056.000 juta per tahun dan terkecil adalah Victoria Syariah sebesar Rp 14.697.075 juta per tahun.

Berdasarkan data di atas, dana zakat terbesar yang disalurkan BUS yaitu pada BSM yang memiliki ukuran, latar belakang pendidikan dan kompetensi dewan direksi tertinggi. Nilai dana zakat BSM juga terbesar. Sedangkan dana zakat terkecil yang disalurkan BUS yaitu Victoria Syariah (VICTS) yang memiliki ukuran dewan direksi terkecil.

4.2 Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk memeriksa apakah data bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 5% dengan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)*. Hasil uji normalitas untuk model penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4

Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	49
Normal Parameters ^{a,b} Mean	.0000000
Std. Deviation	1.38382293
Absolute	.082
Positive	.082
Negative	-.064
Test Statistic	.082
Asymp. Sig (2-tailed) ^c	.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^c Sig.	.552
99% Confidence interval <u>Lower Bound</u>	<u>.539</u>
Upper Bound	.565

Sumber: Output SPSS 27, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* \square : 0,05 yakni sebesar 0,200. Jadi nilai residu berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

4.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diterapkan untuk memahami apakah setiap variabel bebas saling berhubungan secara linear. Model regresi seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Multikolinearitas dapat diamati dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai toleransi variabilitas variabel bebas yang telah dipilih nantinya tidak bisa diterangkan oleh variabel bebas lainnya. Nilai *tolerance* rendah sebanding dengan nilai VIF meningkat, dikarenakan $VIF = 1/tolerance$, dan menunjukkan bahwa terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut-off* yang digunakan adalah untuk nilai *tolerance* 0,10 atau nilai VIF di atas angka 10. Jika nilai *centered VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai *centered VIF* > 10 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 5

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstan dardized B	Coefficients Std error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-7.398	7.781		-.951	.347		
Size direksi	.089	.337	.044	.290	.773	.275	3.3643
Gender	-.783	.349	-.244	-2.241	.030	.641	1.560
Pendidikan	.931	.274	.404	3.396	.002	.452	2.211

Kompetensi	-.593	.276	-.236	-2.148	.038	.532	1.878
Profitabilitas	-81.190	43.477	-.435	-1.867	.069	.103	9.684
Ukuran bank	.939	.285	.932	3.296	.002	.082	12.223

Sumber: Output SPSS 27, 2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa semua nilai tolerance variabel bebas lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF semuanya kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi berguna untuk mengetahui adanya korelasi secara linear antara kesalahan pengganggu periode t dengan kesalahan pengganggu periode t sebelumnya. Uji korelasi diketahui melalui uji *Durbin Watson* (DW).

Tabel 6

Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.855 ^a	.731	.692	1.479369	.746

Sumber: Output SPSS 27, 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diamati dari nilai dari *Durbin Watson* (DW) sebesar 0.746. Jika diamati pada tabel DW dengan tingkat signifikansi 5% dan n sebanyak 49 dan jumlah independen (k) sebanyak 6, maka bisa diketahui nilai $dL = 1,2089$ dan $dU = 1,8242$.

Kriteria data tidak terjadi autokorelasi adalah $dU < DW < 4-dU$.

Dengan adanya penjelasan di atas maka data telah terjadi korelasi karena nilai DW lebih kecil dari pada batas dU $1,8242 > 0,746$, sehingga bisa disimpulkan terdapat autokorelasi positif pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu ke residual lainnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun

sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 7

Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstand ardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	15.505	3.401		4.558	.000
Size Direksi	.067	.148	.097	.454	.652
Dewan Direksi Wanita	-.060	.153	-.055	-.392	.697
Pendidikan	.113	.120	.157	.946	.350
Kompetensi	-.156	.121	-.197	-1.291	.204
Profitabilitas	72.966	19.004	1.331	3.839	.000
Ukuran Bank	-.484	.125	-1.515	-3.888	.000

Sumber: Output SPSS 27, 2023

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk semua variabel independen terbebas dari nilai signifikansi untuk variabel ukuran dewan direksi, gender, latar belakang pendidikan, dan kompetensi dewan direksi lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kekuatan penjelas model tentang pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin lemah, sebaliknya semakin mendekati 1 maka pengaruh variabel independen semakin kuat.

Tabel 8

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.855 ^a	.731	.692	1.478369	.731	18.991	6	42	.000

Sumber: Output SPSS 27, 2023

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi *Adjusted R-square* sebesar 0,692 yang artinya variabel independen yaitu ukuran dewan direksi, dewan direksi wanita, pendidikan, dan kompetensi beserta variabel kontrol dapat menjelaskan bahwa variabel independen yaitu dana zakat sebesar 69,2%. Sedangkan sisanya 30,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Uji F untuk mengukur kelayakan model. Signifikansi nilai F kurang dari 5% dengan demikian model fit dan hasil regresi bisa dijadikan dasar analisis.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Analisis Regresi Berganda

Uji analisis regresi berganda dilakukan untuk mencari tahu arah hubungan dari hubungan antara variabel bebas bersama variabel dependen terikat. Pada penelitian ini, variabel dependen yaitu penyaluran dana zakat dan terdapat empat variabel bebas yang digunakan yaitu ukuran dewan direksi, gender, latar belakang Pendidikan dewan direksi, dan kompetensi. Hasil dari pengujian regresi berganda pada variabel independen terhadap variabel dependen dan dilakukan dengan menggunakan bantuan program yaitu SPSS 27 disajikan tabel berikut :

Tabel 9

Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-7.398	7.781		-.951	.347
Size Direksi	.098	.337	.044	.290	.773
Dewan Direksi Wanita	-.783	.349	-.224	-2.241	.030
Pendidikan	.931	.274	.404	3.396	.002
Kompetensi	-.593	.276	-.236	-2.148	.038
Profitabilitas	-81.190	43.477	-.465	-1.867	.069
Ukuran Bank	.939	.285	.923	3.296	.002

Sumber: Output SPSS 27,2023

1. Konstanta

Berdasarkan hasil dari persamaan di atas, nilai konstanta yang didapat yaitu sebesar $-7,398$ yang memiliki arti apabila semua variabel independen yaitu ukuran dewan direksi, gender, pendidikan dan kompetensi dewan direksi dianggap bernilai konstan (tetap) atau tidak mengalami perubahan, maka nilai dari dana zakat sebesar $7,398$.

2. Ukuran dewan direksi

Pada variabel nilai koefisien pada variabel ukuran yaitu sebesar $0,098$ dan memiliki koefisien regresi bernilai positif terhadap variabel dana zakat. Maka hal tersebut memiliki arti bahwa jika pada variabel ukuran bertambah satu satuan, maka dana zakat juga akan mengalami kenaikan sebesar $0,098$ satuan dengan asumsi bahwa semua variabel independen atau bebas dianggap tetap atau konstan. Nilai koefisien regresi bernilai positif menunjukkan hubungan positif yang terjadi antara ukuran dengan dana zakat. Semakin meningkatnya nilai ukuran dewan direksi maka semakin meningkat pula nilai dari dana zakat.

3. Dewan direksi Wanita

Nilai koefisien pada variabel gender yaitu sebesar $-0,783$ dan memiliki koefisien regresi bernilai negatif terhadap variabel dana zakat. Maka hal tersebut memiliki arti bahwa apabila pada variabel gender bertambah satu satuan maka akan diikuti penurunan pada variabel dana zakat sebesar $0,783$ dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain tetap atau konstan. Nilai koefisien regresi bernilai negatif menunjukkan hubungan negatif yang terjadi di antara gender dengan dana zakat. Semakin meningkatnya nilai gender maka dana zakat akan mengalami penurunan.

4. Latar belakang Pendidikan

Pada variabel nilai koefisien pada variabel latar belakang yaitu sebesar 0,931 dan memiliki koefisien regresi bernilai positif terhadap variabel dana zakat. Maka hal tersebut memiliki arti bahwa jika pada variabel latar belakang pendidikan bertambah satu satuan, maka dana zakat juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,931 satuan dengan asumsi bahwa semua variabel independen atau bebas dianggap tetap atau konstan. Nilai koefisien regresi bernilai positif menunjukkan hubungan positif yang terjadi antara latar belakang pendidikan dengan dana zakat. Semakin meningkatnya nilai latar belakang pendidikan maka semakin meningkat pula nilai dari dana zakat.

5. Kompetensi

Nilai koefisien pada variabel kompetensi yaitu sebesar -0,593 dan memiliki koefisien regresi bernilai negatif terhadap variabel dana zakat. Maka hal tersebut memiliki arti. Bahwa apabila pada variabel kompetensi bertambah satu satuan maka akan diikuti penurunan pada variabel dana zakat sebesar 0,593 dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain tetap atau konstan. Nilai koefisien regresi bernilai negatif menunjukkan hubungan negatif yang terjadi di antara kompetensi dan dana zakat. Semakin meningkatnya nilai kompetensi maka nilai dana zakat akan mengalami penurunan.

4.5.2 Uji Statistik-T (Uji Parsial)

Uji statistic-T atau uji T bertujuan untuk mengamati seberapa kuat dalam memengaruhi masing-masing variabel bebas secara parsial atau individual dalam menentukan nilai-nilai variabel terikat. Dasar untuk penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu dilihat dari nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka hipotesis dari H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya terdapat pengaruh pada variabel independen secara

parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 8 yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel independen ukuran dewan direksi memiliki nilai t_{hitung} 0,290 dan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,773. Nilai signifikansi dari ukuran lebih dari nilai signifikansi 5% ($0,773 > 0,05$) maka H_0 didukung dan H_a tidak didukung. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel ukuran tidak berpengaruh terhadap dana zakat. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan ukuran berpengaruh positif terhadap dana zakat **tidak didukung**.
- 2) Variabel independen memiliki nilai t_{hitung} -2,241 dan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,030. Nilai signifikansi dari gender kurang dari nilai signifikansi 5% ($0,030 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut berarti menunjukkan bahwa variabel gender berpengaruh terhadap penyaluran dana zakat. Selain itu nilai dari koefisien regresi gender yang bernilai negatif (-0,783) yang menunjukkan bahwa apabila gender mengalami kenaikan maka nilai dana zakat mengalami penurunan. Nilai dana zakat yang mengalami penurunan menunjukkan bahwa adanya kenaikan pada gender dewan direksi yang dilakukan oleh BUS. Maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa gender berpengaruh positif terhadap penyaluran dana zakat **tidak didukung**.
- 3) Variabel independen latar belakang pendidikan memiliki nilai t_{hitung} 3,396 dan nilai signifikansi yaitu 0,002. Nilai signifikansi dari latar belakang kurang dari 5% ($0,002 < 0,05$) maka H_0 tidak didukung dan H_a didukung. Hal tersebut berarti menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap penyaluran dana zakat. Selain itu nilai dari koefisien regresi gender yang bernilai positif (0,931) yang menunjukkan bahwa apabila nilai latar belakang pendidikan mengalami kenaikan maka nilai dana zakat mengalami kenaikan. Meningkatnya nilai dana zakat menunjukkan adanya penurunan pada

praktik latar belakang dewan direksi dilakukan oleh BUS. Maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa latar belakang berpengaruh negatif terhadap penyaluran dana zakat **didukung**.

- 4) Variabel independen kompetensi memiliki nilai t_{hitung} -2,148 dan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,038. Nilai signifikansi dari kompetensi kurang dari nilai signifikansi 5% ($0,038 < 0,05$) maka H_0 tidak didukung dan H_a didukung. Hal tersebut berarti menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh negatif terhadap penyaluran dana zakat. Selain itu nilai dari koefisien regresi gender yang bernilai negatif (-0,593) yang menunjukkan bahwa apabila kompetensi mengalami kenaikan maka nilai dana zakat mengalami penurunan. Nilai dana zakat yang mengalami penurunan menunjukkan bahwa adanya kenaikan kompetensi dewan direksi yang dilakukan oleh BUS. Maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap penyaluran dana zakat **tidak didukung**.

4.6 Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis 1 (H_1)

Hasil uji t pada tabel 8 menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu ukuran dewan direksi berpengaruh negatif terhadap penyaluran dana zakat tidak didukung. Hasil penelitian ini searah dan mendukung penelitian yang dilaksanakan oleh (Dewayanto, 2010), (Rebeiz & Salameh, 2006), dan (Naeem et al., 2020) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif tetapi tidak signifikan ukuran dewan direksi terhadap kinerja perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dewan direksi memiliki pengaruh positif dan tidak secara signifikan terhadap dana zakat.

Dewan direksi berperan sangat penting dalam menyatukan hubungan yang terjadi antara pemegang saham (penyedia modal) dengan orang yang menjalankan modal tersebut

(manajer), namun pada pengujian hipotesis ini ukuran dewan direksi berpengaruh tidak signifikan artinya jumlah dewan direksi tidak berpengaruh dalam memberikan berbagai pandangan perspektif yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dan memberikan pertimbangan yang lebih banyak mengenai informasi untuk peningkatan kreativitas dan fleksibel dalam pemrosesan informasi.

Menurut Midiastuti dan Mackhudz (dalam Suhaeni et al., (2019)) menerangkan bahwa dewan direksi adalah sebagai pusat dalam mengontrol dalam suatu perusahaan, dan dewan direksi juga berfungsi dalam penanggung jawab pada tingkat kesehatan serta keberhasilan perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Hasil pengujian hipotesis 2 (H₂)

Hasil uji t pada tabel 8 menyatakan bahwa hipotesis kedua yaitu gender direksi berpengaruh negatif terhadap penyaluran dana zakat. Oleh karena itu, H₂ tidak didukung. Penelitian ini sesuai dengan Darmadi (dalam Novarialdi, (2022)) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan partisipasi dan rasio dewan direksi Wanita terhadap kinerja keuangan yang disebabkan oleh elemen keluarga dalam memastikan bahwa wanita sebagai anggota dewan yang dianggap tidak bisa mempertimbangkan atas kompetensinya dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Huang & Kisgen (2013) salah satu sifat yang menjadi kelebihan dari direktur wanita adalah lebih berhati-hati dibandingkan dengan pria dalam mengambil keputusan penting bagi perusahaan, yang akan dapat meningkatkan profitabilitas. Namun, menurut Zhafarina Isti Ramadhani & Adhariani (2015), kehati-hatian tersebut terkadang dapat menimbulkan kecenderungan untuk memilih keputusan yang menghindari risiko tinggi, seperti kehilangan peluang

investasi dengan pengembalian tinggi dengan potensi risiko, risiko yang menguntungkan. Hal ini pada akhirnya dapat menyebabkan dana zakat menurun.

Hasil pengujian hipotesis 3 (H₃)

Hasil uji t pada tabel 8 menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yaitu latar belakang pendidikan direksi berpengaruh positif terhadap penyaluran dana zakat didukung. Menunjukkan bahwa dengan banyaknya anggota dewan direksi lulusan sarjana memengaruhi kenaikan pada kinerja bank umum syariah. Sehingga berpengaruh positif pada penyaluran dana zakat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jennifer Octora Kapahang et al., (2014) yang menyatakan bahwa pendidikan mempunyai pengaruh terhadap karakteristik dewan direksi. Penelitian lain juga dilakukan oleh Verra Nitta Turere, (2013) juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada balai pelatihan teknis pertanian kalase. Hal ini juga sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Marihot Tua Efendi Hariandja, (2002) yang menyatakan tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Karyawan merupakan suatu kualitas atau hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan atau tanggung jawab karyawan yang menjadi ukuran tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugasnya. Agar meningkatnya kinerja maka dibutuhkan anggota dewan direksi yang memiliki pendidikan.

Hasil pengujian hipotesis 4 (H₄)

Hasil uji t pada tabel 8 menunjukkan bahwa hipotesis keempat yaitu kompetensi dewan direksi berpengaruh negatif terhadap penyaluran dana zakat. Oleh karena itu H4 tidak didukung. Penelitian ini sesuai atau mendukung penelitian Ainun Naím Basori et al., (2017), membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh negatif. Hal ini disebabkan oleh hal-hal lain dalam lingkungan kerja yang dapat memberikan pengaruh tertentu pada kinerja karyawannya. Adapun hal yang dapat memengaruhi hasil ini adalah keadaan di mana karyawan yang dianggap kompeten justru mendapatkan lebih banyak tanggung jawab dibandingkan yang bukan lulusan ekonomi atau bisnis akhirnya membuat stres kerja pada karyawan sehingga memberikan dampak tidak baik pada dana zakat. Dan peningkatan profesional bukanlah berasal dari kompetensi saja, dengan pengalaman saja pekerjaan dapat diselesaikan walaupun tidak memiliki kecakapan, keterampilan dan pengetahuan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bermaksud untuk memeriksa pengaruh karakteristik dewan direksi yang diamati melalui ukuran dewan direksi, gender dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi, serta kompetensi dewan direksi terhadap penyaluran dana zakat. Berdasarkan pengujian serta pembahasan yang dilaksanakan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Besar kecilnya direksi tidak memengaruhi penyaluran dana zakat. Artinya, terdapat perusahaan yang susunan pengurusnya didominasi oleh direksi internal. Perusahaan yang besarnya dan komposisi pengurusnya saja tidak akan dapat berfungsi secara maksimal. Dengan jumlah anggota direksi yang lebih banyak dari pada dewan komisaris dalam mengawasi kinerja anggota dewan direksi akan menjadi kesulitan sampai tidak terkendali karena posisi dewan direksi yang lebih dominan.
2. Gender berpengaruh negatif terhadap penyaluran dana zakat. Pengujian ini membuktikan jika hipotesis penelitian tidak didukung, yaitu “proporsi wanita dalam dewan direksi memiliki hubungan negatif dengan penyaluran dana zakat pada periode 2014-2020”. Hal ini dapat diartikan jika semakin tinggi proporsi wanita dalam dewan direksi maka semakin menurun pula dana zakat bank umum syariah.
3. Latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penyaluran dana zakat. Artinya latar belakang dapat memberikan kontribusi terhadap penyaluran dana zakat.
4. Kompetensi berpengaruh negatif terhadap penyaluran dana zakat. Sehingga ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi lulusan ekonomi dalam dewan direksi maka semakin menurun pula dana zakat bank umum syariah.

5.2 Saran

Setelah melaksanakan penelitian ini serta menganalisis data, maka saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Walaupun jumlah/ukuran organ perusahaan yang menjadi variabel dalam penelitian ini tidak secara langsung berpengaruh terhadap penyaluran dana zakat di BUS, akan tetapi BUS tetap perlu memperhatikan jumlah dan komposisi organ tersebut, mengingat karakteristik dewan direksi yang baik dipengaruhi oleh efisiensi dan efektivitas kerja organ tersebut.
2. Bagi peneliti selanjutnya, dapat memaksimalkan metode penelitian yang digunakan dapat memengaruhi tingkat kepercayaan hasil penelitian selanjutnya. Selain itu, penambahan variabel secara umum, penambahan sampel yang lebih besar, serta mencakup seluruh sektor perbankan syariah, dapat menggambarkan status kepegawaian Bank Umum Syariah secara lebih tepat untuk penelitian dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahern, K. R., & Dittmar, A. K. (2012). The Changing of the Boards: The Impact on Firm Valuation of Mandated Female Board Representation *. *The Quarterly Journal of Economics*, 127(1), 137–197. <https://doi.org/10.1093/qje/qjr049>
- Ainun Naím Basori, M., Prahiawan, W., & Sultan Ageng Tirtayasa, U. (2017). *PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera)*. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Amirah. (2013). *Pengaruh Alokasi Dana Zakat Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan Syariah*.
- Beiner, S., Drobetz, W., Schmid, F., & Zimmermann, H. (2004). Is Board Size an Independent Corporate Governance Mechanism? *Kyklos*, 57(3), 327–356. <https://doi.org/10.1111/j.0023-5962.2004.00257.x>
- Ben-Amar, W., Francoeur, C., Hafsi, T., & Labelle, R. (2013). What Makes Better Boards? A Closer Look at Diversity and Ownership. *British Journal of Management*, 24(1), 85–101. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2011.00789.x>
- Bill Hudha, & Dwi Cahyo Utomo. (2021). *Pengaruh Ukuran Dewan Direksi, Komisaris Independen, Keragaman Gender, Dan Kompensasi Eksekutif Terhadap Penghindaran Pajak Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2017-2019)*.
- Bob Tricker. (2012). *Corporate Governance Principles Policies, and Practices* (2009th ed.).
- Buachoom, W. (2018). *How Do Board Structures of Thai Firms Influence on Different Quantile Levels of Firm Performance?* (pp. 157–189). <https://doi.org/10.1108/S2514-465020180000006004>

- Conyon, M. J., & He, L. (2017). Firm performance and boardroom gender diversity: A quantile regression approach. *Journal of Business Research*, 79, 198–211. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.02.006>
- Dale-Olsen, H., Schøne, P., & Verner, M. (2013). Diversity among Norwegian Boards of Directors: Does a Quota for Women Improve Firm Performance? *Feminist Economics*, 19(4), 110–135. <https://doi.org/10.1080/13545701.2013.830188>
- Darwanto, & Chariri, A. (2019). Corporate governance and financial performance in Islamic banks: The role of the sharia supervisory board in multiple-layer management. *Banks and Bank Systems*, 14(4), 183–191. [https://doi.org/10.21511/bbs.14\(4\).2019.17](https://doi.org/10.21511/bbs.14(4).2019.17)
- Dewayanto, T. (2010). *PENGARUH MEKANISME GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PERBANKAN NASIONAL Studi pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2006-2008 (The Effect Mechanism Good Corporate Governance on the Performance National Banking Study on banking company are listed in Indonesia Stock Exchange in the period (Vol. 5, Issue 2).*
- Eddi wibowo sip msi, T. H. D. H. N. s T. D. msi. (2004). *Memahami Good Governance & Good Corporate Governance*. Yogyakarta YPAPI, yayasan pembaruan administrasi publik indonesia , 2004.
- Elgadi, E., & Ghardallou, W. (2022). Gender diversity, board of director's size and Islamic banks performance. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 15(3), 664–680. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-09-2019-0397>
- Endraswati, H., & Suhardjanto, D. M. (2014). *Board of Directors and Remuneration in Indonesian Banking*. https://doi.org/10.5176/2010-4804_3.3.322

- Estrada, M. A. R., Koutronas, E., & Lee, M. (2021). Staggression: The economic and financial impact of the covid-19 pandemic. *Contemporary Economics*, 15(1), 19–33. <https://doi.org/10.5709/ce.1897-9254.433>
- Frag, H., Mallin, C., & Ow-Yong, K. (2018). Corporate governance in Islamic banks: New insights for dual board structure and agency relationships. *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 54, 59–77. <https://doi.org/10.1016/j.intfin.2017.08.002>
- Fathonah, A. N. (2018). Pengaruh Gender Diversity dan Age Diversity Terhadap Kinerja Keuangan The Effects of Gender Diversity and Age Diversity on Financial Performance. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 6(3), 373–380. <https://doi.org/10.17509/jurnal>
- Fauzi. (2014). *Pengaruh Zakat Perbankan dan Corporate Social Responbility Terhadap Kinerja Bank Umum Syariah Di Indonesia Periode 2009-2013*. 1–48.
- Febby Rhamadhani, R. (2016). *Pengaruh Zakat Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Bank Umum Syariah di Indonesia)*.
- Ford, M., & Ward, K. (2021). COVID-19 in Southeast Asia: Implications for workers and unions. *Journal of Industrial Relations*, 63(3), 432–450. <https://doi.org/10.1177/00221856211000097>
- Gomez-Mejia, L., Baixauli-Soler, J. S., Belda-Ruiz, M., & Sanchez-Marin, G. (2019). CEO stock options and gender from the behavioral agency model perspective. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 17(1), 68–88. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-05-2018-0836>
- Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers. *The Academy of Management Review*, 9(2), 193. <https://doi.org/10.2307/258434>
- Hamidi, L., & Worthington, A. C. (2021). How social is Islamic banking? *Society and Business Review*, 16(1), 51–70. <https://doi.org/10.1108/SBR-03-2020-0036>

- Hardiksari. (2011). *PENGARUH PENERAPAN CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA INDUSTRI PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) TAHUN 2006-2008* [Thesis (Undergraduate)]. Universitas Diponegoro.
- Horváth, R., & Spirollari, P. (2012). Do the Board of Directors' Characteristics Influence Firm's Performance? The U.S. Evidence. *Prague Economic Papers*, 21(4), 470–486. <https://doi.org/10.18267/j.pep.435>
- Huang, J., & Kisgen, D. J. (2013). Gender and corporate finance: Are male executives overconfident relative to female executives? *Journal of Financial Economics*, 108(3), 822–839. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2012.12.005>
- Jaafar, A., & El-Shawa, M. (2009). *Ownership concentration, board characteristics and performance: evidence from Jordan* (pp. 73–95). [https://doi.org/10.1108/S1479-3563\(2009\)0000009005](https://doi.org/10.1108/S1479-3563(2009)0000009005)
- Jao, R., Asri, M., Holly, A., & Rivaldy. (2022). Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Reputasi Perusahaan Sebagai Media Variabel Mediasi. *Jurnal Riset Akuntansi Aksioma*, 21(1), 1–18. <https://doi.org/10.29303/aksioma.v21i1.148>
- Jennifer Octora Kapahang, Kojo Christoffel, & Uhing Yantje. (2014). *PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADAPT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGGO*.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)
- Johl, S. K., Kaur, S., & Cooper, B. J. (2015). Board Characteristics and Firm Performance: Evidence from Malaysian Public Listed Firms. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(2), 239–243. <https://doi.org/10.7763/JOEBM.2015.V3.187>

- Kartikaningdyah, & Putri. (2017). Pengaruh Tax Avoidance dan Board Diversity terhadap Kinerja Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance. In *Journal of Applied Accounting and Taxation Article History* (Vol. 2, Issue 2).
- Kusumastuti, S., Supatmi, D., Perdana, S., Staf, P., Fakultas, E., Universitas, K. S., & Wacana, S. (2007). *Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance*. www.indonesia.
- Liang, Q., Xu, P., & Jiraporn, P. (2013). Board characteristics and Chinese bank performance. *Journal of Banking & Finance*, 37(8), 2953–2968. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2013.04.018>
- Luh Gde Krisna Dewi, & Ayu Aryista Dewi. (2016). *Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris Dan Direksi Pada Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Sektor Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2009-2013*.
- Manner, M. H. (2010). The Impact of CEO Characteristics on Corporate Social Performance. *Journal of Business Ethics*, 93(S1), 53–72. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0626-7>
- Marihot Tua Efendi Hariandja. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.
- Marimuthu, M., & Kolandaisamy, I. (2009). Ethnic and Gender Diversity in Boards of Directors and Their Relevance to Financial Performance of Malaysian Companies. *Journal of Sustainable Development*, 2(3). <https://doi.org/10.5539/jsd.v2n3p139>
- Naeem, M. A., Balli, F., Shahzad, S. J. H., & de Bruin, A. (2020). Energy commodity uncertainties and the systematic risk of US industries. *Energy Economics*, 85, 104589. <https://doi.org/10.1016/j.eneco.2019.104589>
- Nawaz, T. (2019). Exploring the Nexus Between Human Capital, Corporate Governance and Performance: Evidence from Islamic Banks. *Journal of Business Ethics*, 157(2), 567–587. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3694-0>

- Ni Ketut Rasmini, M. G. W. N. W. Y. (2014). The effect of board diversity on the extent of intellectual capital disclosure (Empirical study in Indonesian Stocks Exchange). *Asia Pacific Journal of Accounting and Finance*, 45–48.
- Novarialdi, N. (2022). The Influence of Education, TNI-Polri Retirees and Independent Commissioners and Human Resources Development on Profitability. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 9(1), 129–144. <https://doi.org/10.25105/jat.v9i1.12979>
- Okon Akpan, E. (2014). Board Characteristics and Company Performance: Evidence from Nigeria. *Journal of Finance and Accounting*, 2(3), 81. <https://doi.org/10.11648/j.jfa.20140203.17>
- Peraturan Bank Indonesia Nomor 8/14/PBI/2006*. (2006).
- Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 55/PJOK.03/2016*. (2016).
- Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (PJOK) Nomor 33/POJK.04/2014*. (n.d.).
- Perryman, A. A., Fernando, G. D., & Tripathy, A. (2016). Do gender differences persist? An examination of gender diversity on firm performance, risk, and executive compensation. *Journal of Business Research*, 69(2), 579–586. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.05.013>
- Rachmad, A. A. (2013). *PENGARUH PENERAPAN CORPORATE GOVERNANCE BERBASIS KARAKTERISTIK MANAJERIAL PADA KINERJA PERUSAHAAN MANUFAKTUR*.
- Ramadhani Z. I, A. D. (2015). *Pengaruh Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan dan Efisiensi Investasi*.
- Rashid, M. M. (2020). “Ownership structure and firm performance: the mediating role of board characteristics.” *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 20(4), 719–737. <https://doi.org/10.1108/CG-02-2019-0056>

- Rebeiz, K. S., & Salameh, Z. (2006). Relationship between Governance Structure and Financial Performance in Construction. *Journal of Management in Engineering*, 22(1), 20–26. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)0742-597X\(2006\)22:1\(20\)](https://doi.org/10.1061/(ASCE)0742-597X(2006)22:1(20))
- Sarea, A., & Salami, M. A. (2021). Does social reporting matter? Empirical evidence. *Journal of Financial Regulation and Compliance*, 29(4), 353–370. <https://doi.org/10.1108/JFRC-09-2020-0088>
- Saskia. (2020). *PERAN PONDOK PESANTREN AL-URWATUL WUTSQADALAM PENANAMAN NILAI-NILAI ISLAM DAN BUDAYA LOKAL DI MASYARAKAT KECAMATAN BARANTI KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG.*
- Shukeri, S. N., Shin, O. W., & Shaari, M. S. (2012). Does Board of Director’s Characteristics Affect Firm Performance? Evidence from Malaysian Public Listed Companies. *International Business Research*, 5(9). <https://doi.org/10.5539/ibr.v5n9p120>
- Sidik. (2016). *Pengaruh Zakat Dan Islamic Corporate Social Respopility (ICSR) Terhadap Reputasi dan Kinerja Perusahaan.*
- Sidik, I., & Reskino. (2016). *Pengaruh Zakat Terhadap Kinerja Bank Umum Syariah Di Indonesia Periode 2013-2018 Laporan Pengabdian pada Masyarakat.*
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D.* 1–334.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D.*
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D.* 1–334.
- Suhaeni, E., Djaddang, S., Anwar, K., & Triwidatin, Y. (2019). ANALISIS KARAKTERISTIK KEUANGAN TERHADAP INCOME SMOOTHING DENGAN STRUKTUR KEPEMILIKAN SEBAGAI PEMODERASI. *JURNAL AKUNIDA*, 5(1), 38. <https://doi.org/10.30997/jakd.v5i1.1827>

- Sukandar & Rahardja. (2014). *Pengaruh Ukuran Dewan Direksi dan Dewan Komisaris serta Ukuran Perusahaan terhadap Kinerja Keuangan*. 3, 1–7.
- Trisilo, R. B. (2019). *Pengaruh Zakat Terhadap Kinerja Bank Umum Syariah Di Indonesia Periode 2013-2018 Laporan Pengabdian pada Masyarakat*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas*. (2007).
- UU No. 21 Tahun 2008*. (n.d.).
- UU Nomor 40*. (2007).
- Verra Nitta Turere. (2013). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey*.
- Wijayanti and Mutmainah (2012). (2012). *PERSETUJUAN SKRIPSI*.
- Yasser, Q. R. M. A. A. R. M. (2017). Impact of board structure on firm performance: evidence from an emerging economy. *Journal of Asia Business Studies*, Vo. 11(Issue 2, pp. 210–228).
- Zhafarina Isti Ramadhani, & Adhariani, D. (2015). *Pengaruh Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan dan Efisiensi Investasi*.

Lampiran 1 Data

tahun	bank	zakat_fund	size_direksi	pendidikan	gender	kompetensi	profit	aset_bank
2014	BMI	22,723,300,000	5	4	1	5	57,173,347,000	62,413,310,135,000
2015	BMI	12,533,076,000	6	5	1	6	74,492,188,000	57,140,616,713,000
2016	BMI	13,002,528,000	7	4	0	6	80,511,090,000	55,786,397,505,000
2017	BMI	15,149,498,000	6	3	0	5	26,115,563,000	61,696,919,644,000
2018	BMI	10,586,089,000	5	3	0	3	46,002,044,000	57,227,276,046,000
2019	BMI	10,868,786,000	6	3	0	4	16,326,331,000	50,555,519,435,000
2020	BMI	10,293,412,000	6	3	0	4	10,019,739,000	51,241,303,583,000
2014	VICTS	77,328,931	4	1	2	1	(19,365,573,681)	1,439,983,332,188
2015	VICTS	95,577,500	3	1	1	4	(24,001,165,504)	1,379,265,628,842
2016	VICTS	33,593,262	4	3	1	4	(18,473,887,306)	1,625,183,249,354
2017	VICTS	55,257,440	4	3	1	4	4,593,488,063	2,003,113,721,655
2018	VICTS	14,697,075	4	1	1	4	4,974,143,395	2,126,018,826,461
2019	VICTS	29,763,260	4	4	1	4	913,331,756	2,262,451,180,327
2020	VICTS	15,000,008	4	4	1	4	(215,000,000)	2,296,026
2014	BRIS	7,080,000,000	4	3	0	4	6,577,000,000	20,343,249,000,000
2015	BRIS	4,242,000,000	5	4	0	5	122,637,000,000	24,230,247,000,000
2016	BRIS	6,998,000,000	5	5	0	5	170,209,000,000	27,687,188,000,000
2017	BRIS	8,933,000,000	5	4	0	5	101,091,000,000	31,543,384,000,000
2018	BRIS	7,051,000,000	5	4	0	4	106,600,000,000	37,869,177,000,000
2019	BRIS	6,674,000,000	5	2	0	2	74,016,000,000	43,123,488,000,000
2020	BRIS	5,657,000,000	5	2	0	2	248,054,000,000	57,715,586,000,000
2014	BNIS	10,893,000,000	4	3	0	4	163,251,000,000	19,492,112,000,000
2015	BNIS	12,786,000,000	4	3	0	4	228,525,000,000	23,017,667,000,000
2016	BNIS	15,741,000,000	4	3	1	3	277,375,000,000	28,314,175,000,000
2017	BNIS	18,383,000,000	4	4	2	3	306,686,000,000	34,822,442,000,000
2018	BNIS	20,315,000,000	6	5	2	4	416,080,000,000	41,048,545,000,000
2019	BNIS	25,058,000,000	5	4	2	2	603,153,000,000	49,980,235,000,000
2020	BNIS	33,124,000,000	6	5	2	3	505,106,000,000	55,009,342,000,000
2014	BSM	50,794,080,000	5	5	0	5	71,778,000,000	66,942,000,000,000
2015	BSM	31,284,753,079	7	6	0	6	289,575,719,782	70,369,708,944,091
2016	BSM	22,766,320,977	6	4	0	5	325,413,775,831	78,831,721,590,271
2017	BSM	24,636,000,000	7	4	0	4	365,166,000,000	87,939,774,000,000
2018	BSM	27,751,000,000	5	4	0	3	605,213,000,000	98,341,116,000,000
2019	BSM	36,850,000,000	5	5	1	4	1,275,034,000,000	112,291,867,000,000
2020	BSM	66,056,000,000	7	4	1	4	1,434,488,000,000	126,907,940,000,000
2014	BMS	4,252,000,000	4	3	1	3	15,858,658,000	7,044,587,889,000
2015	BMS	1,000,994,000	3	2	1	3	12,223,583,000	5,559,819,466,000
2016	BMS	2,126,305,000	3	2	1	3	110,729,286,000	6,135,241,922,000
2017	BMS	3,459,392,000	3	2	1	3	72,555,165,000	7,034,299,832,000
2018	BMS	2,772,618,000	3	2	1	3	46,577,070,000	7,336,342,000,000
2019	BMS	1,552,198,000	4	3	0	3	49,150,923,000	8,007,676,000,000
2020	BMS	1,690,013,000	3	3	0	3	131,727,187,000	16,117,927,000,000
2014	BCAS	25,026,771	3	2	2	3	12,949,752,122	2,994,449,136,265
2015	BCAS	38,099,691	3	2	2	3	23,436,849,581	4,349,580,046,527
2016	BCAS	55,000,000	3	3	2	3	36,816,335,736	4,995,606,338,455
2017	BCAS	49,884,536	3	3	2	3	47,860,237,199	5,961,174,477,140
2018	BCAS	55,892,688	4	3	2	4	58,367,069,139	7,064,008,145,080
2019	BCAS	67,825,673	4	3	1	3	67,193,529,264	8,634,373,690,079
2020	BCAS	74,538,259	4	3	1	3	73,105,881,728	9,720,253,656,189

Lampiran 2 Perkembangan penyaluran dana zakat pada Bank Umum Syariah

No.	Nama Bank	Periode			
		2018	2019	2020	2021
1	Bank Aceh Syariah (eksternal)	9,669,793,459	768,577,770	458,023,029	501,769,269
2	BPD Nusa Tenggara Barat Syariah (eksternal)	-	450,953,217	755,913,551	905,120,870
3	Bank Muamalat Indonesia (internal & Eksternal)	10,586,089,000	10,868,786,000	10,293,412,000	8,196,858,000
4	Bank Victoria Syariah (internal & eksternal)	14,697,075	29,763,260	15,000,008	26,000,000
5	Bank BRI Syariah* (internal & eksternal)	7,051,000,000	6,674,000,000	5,657,000,000	-
6	Bank Jabar Banten Syariah (eksternal)	15,796,000	2,236,000	-	542,000,000
7	Bank BNI Syariah* (internal & eksternal)	20,315,000,000	25,058,000,000	33,124,000,000	-
8	Bank Syariah Mandiri*	27,751,000,000	36,850,000,000	66,056,000,000	-
9	Bank Mega Syariah	2,772,618,000	1,552,198,000	1,690,013,000	4,447,499,000
10	Bank Panin Dubai Syariah	-	535,310,000	583,635,000	168,450,000
11	Bank Syariah Bukopin	-	-	-	-
12	BCA Syariah	55,892,688	67,825,673	74,538,259	82,399,023
13	Bank BTPN Syariah	-	-	-	-
14	Bank Aladin Syariah	-	-	-	-
15	Bank Syariah Indonesia	-	-	-	127,611,000,000
	Jumlah	78,231,886,222	82,857,649,920	118,707,534,847	142,481,096,162

Lampiran 3 Data Tabulasi

Tahun	Kode	Direksi	Gender	Pendidikan	Kompetensi	Profitabilitas	Zakat	Ukuran P
2014	BMI	5,000	1,000	4,000	5,000	0,001	23,847	31,765
2015	BMI	6,000	1,000	5,000	6,000	0,001	23,252	31,677
2016	BMI	7,000	0,000	4,000	6,000	0,001	24,330	31,653
2017	BMI	6,000	0,000	3,000	5,000	0,000	23,441	31,753
2018	BMI	5,000	0,000	3,000	3,000	0,001	24,651	31,678
2019	BMI	6,000	0,000	3,000	4,000	0,000	23,109	31,554
2020	BMI	6,000	0,000	3,000	4,000	0,000	23,055	31,568
2014	MCTS	4,000	2,000	1,000	1,000	-0,013	17,828	27,996
2015	MCTS	3,000	1,000	1,000	4,000	-0,017	18,375	27,953
2016	MCTS	4,000	1,000	3,000	4,000	-0,011	17,330	28,117
2017	MCTS	4,000	1,000	3,000	4,000	0,002	18,164	28,326
2018	MCTS	4,000	1,000	1,000	4,000	0,002	16,503	28,385
2019	MCTS	4,000	1,000	4,000	4,000	0,000	17,209	28,447
2020	MCTS	4,000	1,000	4,000	4,000	-0,094	16,524	14,647
2014	BRIS	4,000	0,000	3,000	4,000	0,000	22,681	30,644
2015	BRIS	5,000	0,000	4,000	5,000	0,005	22,168	30,819
2016	BRIS	5,000	0,000	5,000	5,000	0,006	23,272	30,952
2017	BRIS	5,000	0,000	4,000	5,000	0,003	22,913	31,082
2018	BRIS	5,000	0,000	4,000	4,000	0,003	23,735	31,265
2019	BRIS	5,000	0,000	2,000	2,000	0,002	22,621	31,395
2020	BRIS	5,000	0,000	2,000	2,000	0,004	22,456	31,687
2014	BNIS	4,000	0,000	3,000	4,000	0,008	23,111	30,601
2015	BNIS	4,000	0,000	3,000	4,000	0,010	22,669	30,767
2016	BNIS	4,000	1,000	3,000	3,000	0,010	23,480	30,974
2017	BNIS	4,000	2,000	4,000	3,000	0,009	23,635	31,181
2018	BNIS	6,000	2,000	5,000	4,000	0,010	22,676	31,346
2019	BNIS	5,000	2,000	4,000	2,000	0,012	23,944	31,543
2020	BNIS	6,000	2,000	5,000	3,000	0,009	24,224	31,639
2014	BSM	5,000	0,000	5,000	5,000	0,001	23,083	31,835
2015	BSM	7,000	0,000	6,000	6,000	0,004	24,166	31,885
2016	BSM	6,000	0,000	4,000	5,000	0,004	23,849	31,998
2017	BSM	7,000	0,000	4,000	4,000	0,004	23,927	32,108
2018	BSM	5,000	0,000	4,000	3,000	0,006	24,047	32,219
2019	BSM	5,000	1,000	5,000	4,000	0,011	23,288	32,352
2020	BSM	7,000	1,000	4,000	4,000	0,011	24,914	32,474
2014	BMS	4,000	1,000	3,000	3,000	0,002	22,171	29,583
2015	BMS	3,000	1,000	2,000	3,000	0,002	20,724	29,347
2016	BMS	3,000	1,000	2,000	3,000	0,018	21,478	29,445
2017	BMS	3,000	1,000	2,000	3,000	0,010	21,964	29,582
2018	BMS	3,000	1,000	2,000	3,000	0,006	21,743	29,624
2019	BMS	4,000	0,000	3,000	3,000	0,006	21,163	29,711
2020	BMS	3,000	0,000	3,000	3,000	0,008	21,248	30,411
2014	BCAS	3,000	2,000	2,000	3,000	0,004	17,035	28,728
2015	BCAS	3,000	2,000	2,000	3,000	0,005	17,456	29,101
2016	BCAS	3,000	2,000	3,000	3,000	0,007	17,823	29,240
2017	BCAS	3,000	2,000	3,000	3,000	0,008	17,725	29,416
2018	BCAS	4,000	2,000	3,000	4,000	0,008	17,839	29,586
2019	BCAS	4,000	1,000	3,000	3,000	0,008	18,032	29,787
2020	BCAS	4,000	1,000	3,000	3,000	0,008	18,127	29,905

Lampiran 4 Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS

Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Size_Direksi	49	3.000	7.000	4.57143	1.207615
Gender	49	.000	2.000	.79592	.763206
Pendidikan	49	1.000	6.000	3.30612	1.158377
Kompetensi	49	1.000	6.000	3.71429	1.060660
Profitabilitas	49	-2.400E+10	1.434E+12	1.778E+11	2.916E+11
Ukuran_Bank	49	2296026.00	1.269E+14	3.354E+13	3.213E+13
Dana_Zakat	49	14697075.0	6.606E+10	1.134E+10	1.418E+10
Valid N (listwise)	49				

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		49	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.38382293	
Most Extreme Differences	Absolute	.082	
	Positive	.082	
	Negative	-.064	
Test Statistic		.082	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.552	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.539
		Upper Bound	.565

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.398	7.781		-.951	.347		
	Size_Direksi	.098	.337	.044	.290	.773	.275	3.643
	Gender	-.783	.349	-.224	-2.241	.030	.641	1.560
	Pendidikan	.931	.274	.404	3.396	.002	.452	2.211
	Kompetensi	-.593	.276	-.236	-2.148	.038	.532	1.878
	Profitabilitas	-81.190	43.477	-.465	-1.867	.069	.103	9.684
	Ukuran_Bank	.939	.285	.923	3.296	.002	.082	12.223

a. Dependent Variable: Dana_Zakat

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.855 ^a	.731	.692	1.479369	.746

a. Predictors: (Constant), Ukuran_Bank, Kompetensi, Gender, Pendidikan, Size_Direksi, Profitabilitas

b. Dependent Variable: Dana_Zakat

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.505	3.401		4.558	.000
	Size_Direksi	.067	.148	.097	.454	.652
	Gender	-.060	.153	-.055	-.392	.697
	Pendidikan	.113	.120	.157	.946	.350
	Kompetensi	-.156	.121	-.197	-1.291	.204
	Profitabilitas	72.966	19.004	1.331	3.839	.000
	Ukuran_Bank	-.484	.125	-1.515	-3.888	.000

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.855 ^a	.731	.692	1.479369	.731	18.991	6	42	.000

a. Predictors: (Constant), Ukuran_Bank, Kompetensi, Gender, Pendidikan, Size_Direksi, Profitabilitas

b. Dependent Variable: Dana_Zakat

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.398	7.781		-.951	.347
	Size_Direksi	.098	.337	.044	.290	.773
	Gender	-.783	.349	-.224	-2.241	.030
	Pendidikan	.931	.274	.404	3.396	.002
	Kompetensi	-.593	.276	-.236	-2.148	.038
	Profitabilitas	-81.190	43.477	-.465	-1.867	.069
	Ukuran_Bank	.939	.285	.923	3.296	.002

a. Dependent Variable: Dana_Zakat