

Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi terhadap Kinerja Bank Syariah (Studi pada Perbankan Syariah yang Terdaftar di OJK Tahun 2015-2019)

Rizki Audio^{1*}, Vanica Serly²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang

*Korespondensi: rizkiaudio1@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the effect of the characteristics of the board of directors on the performance of Islamic banks. This study examines the characteristics of the board of directors in proxy Size of the board of directors, remuneration of the board of directors, frequency of board of directors meetings, age of the board of directors, educational background of the board of directors. This study uses a sample of Islamic banking registered with the OJK from 2015-2016. The results of this study found that the remuneration of the board of directors has a positive effect on the performance of Islamic banks, while the size of the board of directors, the frequency of board of directors meetings, the age of the board of directors, the educational background of the board of directors does not affect the performance of Islamic banks.

Keywords : *Characteristics of the board of directors; Islamic Bank; performance.*

How to cite (APA 6th style)

Audio, Rizki & Serly, Vanica. (2022). Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi terhadap Kinerja Bank Syariah (Studi pada Perbankan Syariah yang Terdaftar di OJK Tahun 2015-2019). *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)*, 4 (1), 232-247.

PENDAHULUAN

Di Indonesia, bank syariah muncul pada tahun 1990 an awal dengan berdiri bank Muamalat Indonesia tepatnya pada tahun 1992. Perkembangan bank syariah di Indonesia cukup berkembang pesat, hal tersebut dibuktikan khususnya bank umum syariah pada juli 2019, dimana bank umum syariah berjumlah 14 bank syariah dengan jumlah kantor 1.895, jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu 2018, maka terdapat penambahan 1 bank umumsyariah dan 20 kantor bank umum syariah (www.ojk.go.id.2019).

Kinerja merupakan hasil pencapaian kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai *et al.*, 2005). Terjaminnya keberlangsungan umur perusahaan perbankan juga dipengaruhi karena kinerja perbankan tersebut, seperti halnya tingkat kesejahteraan karyawan bank, yang secara tidak langsung dipengaruhi besar kecilnya gaji yang diterima. Begitu juga dengan perusahaan semua itu tergantung dengan tingkat kinerja yang diperoleh dalam kegiatan usaha, termasuk di dalamnya kegiatan perbankan syariah. Pada Tabel 1 statistik perbankan syariah menunjukkan ROA perbankan syariah dari tahun 2012 hingga 2018:

Tabel 1
Data Statistik ROA bank Syariah

Rasio	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ROA	2,14%	2,00%	0,41%	0,49%	0,63%	1,18%	1,28%

Sumber: (www.ojk.go.id)

Fenomena diatas menunjukkan pertumbuhan kinerja bank syariah belum bisa dikatakan baik mengingat perbankan syariah sudah ada di Indonesia semenjak 1992. karena itu diperlukan suatu tindakan atau kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja perbankan syariah. Untuk meningkatkan kinerja perbankan maka diperlukan suatu sistem pengelolaan yang baik, yang mampu memberikan perlindungan efektif kepada para pemegang saham, sehingga mereka dapat meyakinkan dirinya akan memperoleh keuntungan investasi yang wajar dan bernilai tinggi, selain itu juga harus dapat menjamin terpenuhinya kepentingan karyawan sertaperusahaan itu sendiri (Tertius & Christiawan, 2015)

Corporate *Governance* adalah mekanisme untuk melakukan sesuatu yang benar dengan cara yang benar (*doing the right things right*) (Lukviarman, 2006). *Good Corporate Governance* atau tata kelola perusahaan yang baik adalah hal yang perlu dimiliki sebuah perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Penerapan praktik *Good Corporate Governance* dapat meningkatkan nilai perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja perusahaan, serta mengurangi resiko yang dilakukan oleh dewan dengan keputusan-keputusan menguntungkan diri sendiri dan umumnya *Good Corporate Governance* dapat meningkatkan kepercayaan investor (Widyasaputri, 2012)

Perusahaan tidak bisa bertindak sendiri, tidak memiliki kehendak untuk menjalankan dirinya sendiri, untuk itu diperlukan orang-orang yang mempunyai kehendak, yang menjalankan perusahaan tersebut sesuai dengan maksud dan tujuan pendirian perusahaan (Widjaja, 2003). Dewan Direksi dalam menjalankan posisinya pada perusahaan, sebagai kunci dalam sistem tata Kelola perusahaan dan perannya telah berkembang dari tahun ke tahun. Pentingnya peran dewan direksi dalam perusahaan untuk melindungi kepentingan para pemangku kepentingan dan menghindari perampasan kekayaan oleh pemegang saham. Direksi wajib dengan iktikad baik dan penuh tanggung jawab menjalankan tugas untuk kepentingan dan usaha perseroan.

UU PT No. 40 tahun 2007 menjelaskan bahwa direksi memiliki kewenangan penuh atas pengurusan dan hal-hal terkait kepentingan perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan. Direksi berwenang mewakili perseroan untuk melakukan perbuatan hukum baik didalam maupun diluar pengadilan sesuai dengan ketentuan UU PT No. 40 tahun 2007 dan anggaran dasar. Kewenangan direksi untuk mewakili perseroan bersifat tidak terbatas dan tidak bersyarat, kecuali ditentukan lain dalam UU PT No. 40 tahun 2007, anggaran dasar atau keputusan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

Karakteristik merupakan ciri atau karakter yang secara alamiah melekat pada diri seseorang yang meliputi umur, gender, suku, pengetahuan dan agama (Caragih, 2013). Karakteristik dewan direksi diklasifikasikan dari segi gender, usia, etnis, dan selain itu juga terdapat keberagaman, dalam hal kepemilikan, pengalaman, dan latar belakang pendidikan. Oleh sebab itu dengan menyelidiki karakteristik dewan seperti ukuran dewan direksi, rapat dewan direksi, dan keahlian dewan direksi, penelitian tersebut diharapkan dapat membantu pendekatan baru bagi para peneliti dan regulator tentang pentingnya karakteristik dewan direksidan kinerja perusahaan (Johl et al., 2015).

Pentingnya peran dewan direksi pada perusahaan terutama pada perbankan, supaya agar terjaminnya keberlangsungan umur perbankan tersebut dengan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan dewan direksi serta pengelolaan manajemen perbankan yang sesuai dengan mekanisme *good corporate governance*. Pada penelitian ini karakteristik dewan direksi dipakai, bahwasannya dalam UU PT No 40 tahun 2007, direksi berkewajiban untuk beriktikad baik dan bertanggung jawab atas pengurusan perseroan, juga bertanggung jawab penuh secara pribadi maupun tanggung renteng atas kerugian perseroan yang disebabkan kelainan direksi dalam melaksanakan tugas untuk kepentingan perseroan.

Hasil penelitian tentang pengaruh karakteristik dewan direksi terhadap kinerja menunjukkan temuan yang berbeda-beda. Penelitian (Ajili & Bouri, 2018) yang menguji tentang kualitas GCG bank islamik terhadap tekanan dan kinerja keuangan menemukan bahwa kualitas dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap tekanan dan kinerja keuangan bank islam, sedangkan penelitian (Johl et al., 2015) yang menguji pengaruh karakteristik dewan direksi terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan Malaysia terdaftar di publik menemukan bahwa rapat dewan direksi, ukuran dewan direksi, keahlian akuntansi dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan sedangkan independensi dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian terkait karakteristik dewan direksi terhadap kinerja bank syariah masih sedikit dan hasil penelitian-penelitian sebelumnya masih menemukan inkonsistensi hasil. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melihat permasalahan melalui suatu penelitian yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi Terhadap Kinerja Bank Syariah (studi pada perbankan syariah yang terdaftar di OJK 2015-2019)”.

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Teori Institusional

Teori Institusional (*Institutional Theory*) atau teori kelembagaan yaitu terbentuknya organisasi karena adanya tekanan lingkungan institutional yang menyebabkan terjadinya institutionalisasi. Pemikiran yang mendasari teori ini adalah pemikiran bahwa untuk bertahan hidup, suatu organisasi harus mampu meyakinkan kepada publik atau masyarakat bahwa organisasi adalah suatu entitas yang sah (*legitimate*) serta layak untuk didukung (Ridha & Basuki, 2012). Arti dari institusional adalah pernyataan yang lebih mendalam dan lebih karakteristik fleksibel dari struktur masyarakat (Scott, 1987). Teori Institusional yang dikemukakan (Scott, 2008) menjelaskan bahwa teori ini digunakan untuk menjelaskan tindakan dan pengambilan keputusan dalam organisasi publik. Teori ini membahas proses dengan struktur yang mengandung aplikasi, regulatif normatif dan kognitif budaya, yang diakui sebagai: mengatur strategi untuk perilaku masyarakat. Teori kelembagaan telah menjadi populer karena deskripsi pedoman yang umum dan dominan untuk individu dan tindakan perusahaan (Scott, 2004).

Teori Institusional ini mendefinisikan bahwa organisasi yang mengedepankan legitimasi akan memiliki kecenderungan untuk berusaha menyesuaikan diri pada harapan eksternal ataupun harapan social dimana organisasi tersebut berada (Fitrianto, 2015). Penyesuaian terhadap harapan eksternal atau harapan-harapan social dapat menyebabkan timbulnya kecenderungan organisasi untuk memisahkan kegiatan pribadi mereka dan berfokus pada sistem yang sifatnya simbolis pada pihak eksternal. Organisasi publik yang cenderung focus pada perolehan legitimasi maka bisa jadi akan memiliki kesamaan atau isomorfisme (*isomorphism*) dengan organisasi publik lainnya.

Kinerja

Kinerja merupakan gambaran dari pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Tujuan didirikannya perusahaan adalah memaksimalkan kekayaan pemegang saham melalui peningkatan nilai perusahaan. Pengukuran-pengukuran yang digunakan untuk menilai kinerja tergantung pada bagaimana unit organisasi akan dinilai dan bagaimana sasaran akan dicapai (Hastuti, 2005). Sasaran yang ditetapkan pada tahap perumusan strategi dalam sebuah proses manajemen strategis (dengan memperhatikan profitabilitas, pangsa pasar, dan pengurangan biaya dari berbagai ukuran lainnya) harus betul-betul digunakan untuk mengukur kinerja perusahaan selama masa implementasi strategi (Hunger & Wheelen, 2003).

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan di manapun karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya. Selain itu tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan Tindakan dan hasil yang diharapkan. Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam anggaran (Febryani dan Zulfadin, 2003).

Kinerja keuangan pada dasarnya merupakan hasil yang dicapai suatu perusahaan dengan mengelola sumber daya yang ada dalam perusahaan yang seefektif dan seefisiensi mungkin guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan manajemen (Farid dan Siswanto, 1998) dalam (Basran Desfian, 2005). Demikian juga halnya dengan kinerja perbankan dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai suatu bank dengan mengelola sumber daya yang ada dalam bank seefektif mungkin dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan manajemen (Basran Desfian, 2005).

Laporan Keuangan

Laporan keuangan merupakan sarana untuk mengkomunikasikan informasi keuangan dari hasil proses kegiatan akuntansi yang dapat membantu pengguna laporan keuangan dalam pengambilan keputusan (Hariasih, 2020). Menurut (Martani et al., 2012), karakteristik laporan keuangan menurut PSAK yaitu dapat dipahami, relevan, keandalan, dan dapat dibandingkan. Data akuntansi berfungsi sebagai sumber informasi utama bagi manajer, dan berdasarkan informasi ini, manajer memutuskan tentang perkembangan masa depan perusahaan mereka. Data dalam laporan keuangan dapat digunakan secara luas.

Jadi, tidak boleh adanya kesalahan atau manipulasi yang disengaja, sehingga nanti keputusan yang diambil benar. Oleh sebab itu, pandangan yang benar dan adil dari informasi akuntansi sangat penting untuk semua jenis pengguna, baik itu karyawan internal atau entitas eksternal. Namun menyediakan data akuntansi yang relevan adalah tugas yang semakin sunlit dengan menggabungkan beberapa elemen. Tanpa memahami prinsip dasar akuntansi dan benar-benar menegakkannya, dapat membuat laporan keuangan menjadi buruk.

Mekanisme *Corporate Governance*

Corporate governance mengacu pada sekumpulan mekanisme yang mempengaruhi keputusan yang akan di ambil oleh manajer ketika ada pemisahan antar kepemilikan dan pengendalian, beberapa pengendalian ini terletak pada fungsi dari dewan direksi, pemegang saham institusional, dan pengendalian dari mekanisme pasar. Sukses tidaknya perusahaan sangat ditentukan oleh keputusan atau strategi yang diambil perusahaan. Dewan memegang peranan yang signifikan dalam penentuan strategi perusahaan tersebut (Wardhani, 2006). Indonesia menganut *two-tier system*, *Two tier system* merupakan peran dewan yang dipisah sebagai pengelola dan pengawas.

Perusahaan di Indonesia banyak menganut two-tier system (Wicaksana, 2010). Peran pengelola diperankan oleh dewan direksi sedangkan peran pengawasan diperankan oleh dewan komisaris. penentu kebijakan yang akan di ambil atau strategi dalam perusahaan secara jangka pendek maupun jangka panjang merupakan peran dari dewan direksi sebagai pengelola (Hanani dan Aryani, 2011). Struktur dewan direksi yang mempunyai lebih banyak keragaman akan meyakinkan pemegang saham bahwasannya keputusan yang di ambil perusahaan bisa memaksimalkan kinerja perusahaan. Apabila latar belakang dan pandangan dewan relative searah, maka kemungkinan besar pengambilan keputusan dari mekanisme tata kelola perusahaan menjadi tidak fleksibel, mudah ditebak dan *single minded*.

Dewan Direksi

Direksi adalah organ perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam dan diluar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar sebagaimana dimaksud juga UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas Pasal 1, ketentuan mengenai jumlah anggota dan kriteria untuk menjadi anggota dewan direksi tunduk pada peraturan bank Indonesia mengenai masing-masing anggota direksi dan dapat melaksanakan tugas dan mengambil keputusan sesuai dengan pembagian tugas oleh masing- masing anggota direksi dan tetap merupakan tanggung jawab bersama. Pengangkatan dan penggantian direksi dalam RUPS haruslah memperhatikan rekomendasi dari komite remunerasi dan nominasi.

Pengaruh Ukuran Dewan Direksi Terhadap Kinerja Bank Syariah

Berdasarkan teori agensi menyatakan bahwa hubungan antara pemilik dengan manajerpada hakekatnya sulit tercipta karena adanya kepentingan yang saling bertentangan (*Conflig Of Interest*). Perbedaan kepentingan tersebut yang membuat agent berkesempatan untuk menyalahgunakan kewajiban dalam menyampaikan informasi yang diberikan pada principal dengan memanipulasi atau menahan informasi tersebut dari principal bila informasi itu menguntungkan agent untuk kepentingan pribadinya (Jensen, M .C. & Meckling, 1976). Olehkarena itu dengan beberapa jumlah dewan direksi diharapkan dapat menghindari agency problem karena penerapan tata kelola perusahaan yang dikelola oleh beberapa dewan direksi tersebut.

Teori institusional menjelaskan organisasi yang mengutamakan legitimasi, cenderung berusaha menyesuaikan diri pada harapan eksternal atau harapan sosial dimana organisasi tersebut berada (Fitrianto, 2015). Penyesuaian tersebut menimbulkan kecenderungan organisasi untuk memisahkan kegiatan pribadi mereka dan fokus terhadap sistem yang sifatnya simbolis terhadap pihak eksternal. dengan beberapa jumlah dewan direksi diharapkan dalam mengelola perbankan sesuai dengan keinginan principal dan terpenuhinya tujuan dari principal tersebut yaitu salah satunya meningkatnya kinerja perbankan. Jumlah direksi yang banyak, umumnya direalisasikan pada bidang-bidang tertentu yang dikuasai nya , sehingga direksi terfokus dalam tugas dan wewenang sesuai bidangnya dan berdampak pada kinerja perbankan itu sendiri, maka dari itu dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Ukuran Dewan Direksi berpengaruh positif terhadap kinerja bank syariah.

Pengaruh Remunerasi dewan direksi terhadap kinerja bank syariah

Berdasarkan teori agensi remunerasi menciptakan insentif bagi direktur untuk berkinerja baik, yang menyatakan bahwa kontrak kompensasi dan pembayaran tinggi kepada dapat mengurangi biaya agensi. Kinerja perusahaan jadi meningkat terkait pembayaran remunerasi kepada direktur. Remunerasi yang lebih tinggi menghasilkan

motivasi yang lebih tinggi dan meningkatkan kinerja perusahaan. Dan juga berdasarkan teori institutional dengan adanya remunerasi dewan direksi, pastinya dewan direksi tersebut akan mengedepankan tujuan dari principal perbankan yaitu salah satunya meningkatkan kinerja perbankan.

Penelitian (Canyon & Peck, 1998) remunerasi yang lebih tinggi menghasilkan motivasi yang lebih tinggi dan meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan sangat terkait dengan kontrak kompensasi direksi dan kontrak yang kuat berkontribusi untuk meredakan masalah keagenan didalam dewan. Pernyataan diatas menjelaskan bahwa dengan adanya remunerasi dalam perusahaan, maka akan berhubungan dengan tujuan pencapaian perusahaan serta remunerasi yang tinggi akan memotivasi karyawan untuk lebih giat lagi dalam bekerja sehingga dampak tersebut meningkatnya kinerja bank syariah.

Remunerasi yang lebih tinggi menghasilkan motivasi yang lebih tinggi dan meningkatkan kinerja perusahaan (Canyon & Peck, 1998). Kinerja perusahaan sangat terkait dengan kontrak kompensasi direksi dan kontrak yang kuat berkontribusi untuk meredakan masalah keagenan didalam dewan direksi. Berdasarkan penjelasan di atas, mengisyaratkan bahwa keberadaan remunerasi dalam perusahaan akan terkait dengan tujuan perusahaan serta dengan nilai remunerasi yang tinggi akan memotivasi karyawan untuk lebih giat lagi dalam bekerja sehingga dampak tersebut meningkatnya kinerja bank syariah, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H2: Remunerasi Dewan Direksi berpengaruh positif terhadap kinerja bank syariah.

Pengaruh Frekuensi Rapat Dewan Direksi Terhadap Kinerja Bank Syariah

Rapat yang sering dilaksanakan dewan direksi mampu meningkatkan kinerja manajemen dalam mengelola perusahaan karena dalam rapat tersebut pasti akan membahas solusi atau permasalahan dalam perusahaan, sehingga meminimalisir atau menghindari agency problem di dalam perusahaan. Dan juga berdasarkan teori institusional salah satu dampak seringnya diselenggarakan rapat oleh dewan direksi, mampu meningkatkan kinerja perusahaan, yang merupakan salah satu harapan dari principal.

Dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor 33/POJK.04/2014 dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, direksi wajib mengadakan rapat direksi secara berkala minimal satu kali setiap bulannya. (Ntim dan Osei 2011) dalam penelitiannya pada 16 perusahaan di Afrika Selatan menyatakan bahwa pertemuan rutin memungkinkan Direksi memiliki lebih banyak waktu untuk berunding dan mengatur strategi. Hal ini dapat membantu direksi untuk mendapat informasi dan pengetahuan tentang perkembangan penting dalam perusahaan, dan dengan demikian dapat menempatkan mereka dalam posisi dan waktu yang tepat saat muncul masalah kritis.

Penelitian (Johl et al., 2015) menyatakan bahwa rapat dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan di Malaysia (ROA). serta (Septiandika Dwi, 2018) bahwa rapat dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja bank syariah (ROE). Pertemuan rutin dianggap sebagai ciri dari direksi yang teliti, selanjutnya, dengan adanya pertemuan rutin akan terjadi interaksi informal yang dapat menciptakan dan memperkuat kekompakan antar direksi, sehingga dapat berdampak positif pada kinerja perusahaan sesuai dengan uraian di atas dapat dikembangkan Hipotesis sebagai berikut:

H3: Frekuensi rapat dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja bank syariah.

Pengaruh Usia Dewan Direksi Terhadap Kinerja Bank Syariah

Dewan direksi yang lebih muda termotivasi untuk menghadapi tantangan serta perubahan strategi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja perbankan. Hal tersebut berkaitan dengan teori agensi dimana dewan direksi muda termotivasi untuk bekerja lebih baik guna mencapai puncak karir yang baik sehingga berdampak pada kinerja

perbankan. Hal tersebut juga berkaitan dengan teori institusional dimana motivasi dewan direksi muda dengan dampak kinerja perbankan yang lebih baik sehingga terpenuhi salah satu harapan dari principal.

Penelitian (Ararat et.al. 2010) menemukan keragaman usia secara signifikan mempengaruhi pengembalian ekuitas (ROE) menggunakan data dari Turki. Dewan dengan kelompok usia yang berbeda sangat bermanfaat bagi organisasi. (Hambrick dan Mason, 1984) berpendapat bahwa perusahaan dengan manajer muda mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi daripada perusahaan dengan manajer yang lebih tua. (Levinson dan Peskin, 1981) sebagaimana yang dikutip (Kusumastuti et al., 2007) menjelaskan bahwa usia 34-50 tahun adalah kelompok usia yang paling sehat, paling tenang, paling bisa mengontrol diri, dan paling bertanggung jawab. Pada usia 40-45 tahun, seseorang telah menapaki jenjang karir sejauh yang mereka mampu dan telah mencapai tempat yang stabil dalam karirnya pada usia 40 tahun. Pernyataan tersebut seperti pepatah "*life begins at 40*". Anggota dewan direksi yang lebih muda akan lebih termotivasi untuk menghadapi tantangan baru dan perubahan strategi yang mengarah pada kinerja yang lebih baik. Maka hipotesis yang dikembangkan:

H4: Usia dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja bank syariah.

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi

Direksi bertanggung jawab untuk memantau manajemen atas nama pemegang saham. Untuk alasan ini, pemegang saham harus memastikan bahwa dewan diisi dengan anggota terdidik sesuai ahlinya yang tidak akan membiarkan investasi mereka sia-sia. Direksi yang memiliki latar belakang pendidikan keuangan akan lebih mengenal bagaimana cara mencapai kinerja keuangan yang baik dan dapat menghindarkan adanya praktek *earning management*. Berkaitan dengan teori institusional dewan direksi yang berlatar pendidikan keuangan, akan lebih paham bagaimana meningkatkan kinerja keuangan perusahaan, itu merupakan salah satu harapan tujuan dari principal itu sendiri. Penelitian Ujunwa (2012) menemukan hubungan positif dan signifikan antara direktur dengan PhD dan kinerja keuangan perusahaan di Nigeria menggunakan data dari 122 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Nigeria dari tahun 1991 hingga 2008.

Penelitian (Akpan, 2014) menyatakan bahwa Pendidikan dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan di Nigeria. Penelitian (Septiandika Dwi, 2018) menyatakan hasil yang berbeda bahwa latar belakang Pendidikan dewan berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja bank Syariah (ROE). Dengan demikian, pengetahuan dan latar belakang pendidikan Dewan Direksi dalam bidang keuangan dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam meningkatkan kinerja keuangan dan lebih mampu dalam menghasilkan proses laporan keuangan yang lebih baik (Syafiqurrahman & Suciningsih, 2014). Perusahaan besar dengan masalah bisnis yang lebih kompleks lebih memilih anggota Dewan yang mengetahui masalah keuangan untuk menjalankan perusahaannya. Maka hipotesis yang dikembangkan:

H5: Latar belakang Pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja bank syariah.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan perbankan syariah berada di Indonesia tahun 2015- 2019. Jumlah populasi dalam penelitian ini 14 bank umum syariah yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) selama lima tahun pengamatan yang diambil dari website masing-masing perbankan syariah. Pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. Proses seleksi sampel dapat digambarkan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Teknik Penyampelan

No.	Kriteria	Perbankam
1	Bank umum syariah di Indonesia pada tahun 2015-2019 yang terdaftar di OJK	14
2	Bank umum syariah di Indonesia yang menerbitkan annual report 5 tahun berturut-turut dari tahun 2015-2019	(2)
3	Bank umum syariah yang memiliki data terkait mengenai penelitian ini, seperti ukuran dewan direksi, remunerasi dewan direksi, frekuensi rapat dewan direksi, usia dewan direksi, latar belakang Pendidikan dewan direksi, data lainnya yang diperlukan untuk mendeteksi keterkaitan dengan kinerja bank syariah.	(1)
4	Bank syariah yang menyajikan laporan keuangan sesuai dengan mata uang rupiah	(0)
5	Total sampel	11

Adapun jenis penelitian ini adalah asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2005:12) penelitian kausal merupakan penelitian yang menyatakan hubungan sebab akibat. Jadi, dalam penelitian ini menggambarkan fakta-fakta yang terjadi secara jelas dan melihat pengaruh dari variabel penyebab (X) terhadap variabel akibat (Y). Jenis data dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data ini berupa laporan tahunan perbankan syariah yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan rentang periode tahun 2015 hingga 2019. Data dikumpulkan dengan cara melakukan mengunduh laporan tahunan di website resmi masing-masing perbankan syariah Indonesia

Variabel dan Pengukuran

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja bank syariah. Pengukuran kinerja perbankan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *return on asset* (ROA). yaitu rasio yang mengukur kemampuan dana yang ditanamkan dalam asset untuk menghasilkan laba. Ukuran dewan direksi adalah jumlah dewan direksi dalam suatu perusahaan. Peningkatan ukuran Dewan Direksi akan memberikan manfaat bagi perusahaan karena terciptanya network dengan pihak luar perusahaan dan menjamin ketersediaan sumber daya (Pearce dan Zahra, 1992) dalam (Widyati, 2013), namun Yermack (1996) dan Eisenbarg (1998) sebagaimana dikutip oleh (Kusumastuti et al., 2007). Ukuran dewan direksi dihitung dengan rumus (Horváth & Spirollari, 2012) (Widyati, 2013) (Nathania, 2014)

Remunerasi menurut POJK No 45 tahun 2015 adalah imbalan yang ditetapkan dan diberikan kepada anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris dan/atau Pegawai baik yang bersifat tetap maupun variabel dalam bentuk tunai maupun tidak tunai sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya. Pengukuran variabel remunerasi dewan direksi dihitung dengan rumus yang dikembangkan oleh Miyienda et al (2013). Rapat Direksi digunakan sebagai ukuran dari intensitas kegiatan dewan dan nilai daridewan yang relevan. Waktu rapat direksi merupakan sumber daya penting dalam meningkatkan efektivitas Direksi yang akan berdampak luar biasa pada kinerja dari Direksi, dan pertemuan yang efektif penting bagi keberhasilan tugas Direksi. Variabel Rapat Dewan Direksi dapat dihitung dengan rumus (Syafiqurrahman & Suciningsih, 2014), (Horváth & Spirollari, 2012), (Wijayanti & Siti, 2012).

Menurut (Robbins, 2007) hubungan antara usia dan kinerja pekerjaan kemungkinan akan menjadi masalah yang lebih penting selama dekade mendatang. Para pekerja yang lebih tua memiliki kualitas positif pada pekerjaan mereka, khususnya pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas (Kusumastuti et al., 2007). Variabel usia dewan direksi dapat dihitung dengan rumus (Darmadi, 2011), (Ness et al., 2010). Bentuk *human capital* adalah pendidikan, seseorang yang berpendidikan akan lebih rasional dalam berfikir dan bertindak serta memahami tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sehingga dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut dengan baik. Pengetahuan dan latar belakang pendidikan Dewan Direksi di dalam bidang keuangan akan meningkatkan kemampuan mereka dalam meningkatkan kinerja keuangan dan lebih mampu dalam menghasilkan proses pelaporan keuangan dengan lebih efektif. Latar belakang Pendidikan dewan direksi dapat dihitung dengan rumus (Syafiqurrahman & Suciningsih, 2014), (Kusumastuti et al., 2007), (Ness et al., 2010).

Metode Analisis Data

Penelitian ini di analisis menggunakan analisis statistik deskriptif, Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji heterokedastisitas, Uji Auto Korelasi. Penelitian ini juga menggunakan Analisis regresi berganda serta Uji Kelayakan Model yang terdiri dari Uji Koefisien Determinasi, Uji Silmutan F, uji t-Test

Analisis Statistik Deskriptif

Ukuran dewan direksi memiliki nilai *maximum* sebesar 7 dan nilai *minimum* sebesar 2 dengan nilai *mean* 4,33. Nilai standar deviasi ukuran dewan direksi sebesar 1,156. Nilai *mean* lebih besar dari nilai standar deviasi menunjukkan bahwa penyimpangan data yang terjadi rendah sehingga penyebaran nilainya merata. Remunerasi dewan direksi memiliki nilai *maximum* sebesar Rp. 7.904 juta dan nilai *minimum* sebesar Rp. 134 juta dengan nilai *mean* Rp. 2.721 juta Nilai standar deviasi remunerasi dewan direksi sebesar Rp. 1.577 juta. Nilai *mean* lebih besar dari nilai standar deviasi menunjukkan bahwa penyimpangan data yang terjadi rendah sehingga penyebaran nilainya merata.

Frekuensi rapat dewan direksi memiliki nilai *maximum* sebesar 59 dan nilai *minimum* sebesar 11 dengan nilai *mean* 34,38. Nilai standar deviasi frekuensi rapat dewan direksi sebesar 12,986. Nilai *mean* lebih besar dari nilai standar deviasi menunjukkan bahwa penyimpangan data yang terjadi rendah sehingga penyebaran nilainya merata. Usia dewan direksi memiliki nilai *maximum* sebesar 0,80 dan nilai *minimum* sebesar 0 dengan nilai *mean* 0,2720. Nilai standar deviasi usia dewan direksi sebesar 0,2305. Nilai *mean* lebih besar dari nilai standar deviasi menunjukkan bahwa penyimpangan data yang terjadi rendah sehingga penyebaran nilainya merata.

Latar belakang pendidikan dewan direksi memiliki nilai *maximum* sebesar 1 dan nilai *minimum* sebesar 0 dengan nilai *mean* 0,7051. Nilai standar deviasi latar belakang Pendidikan dewan direksi sebesar 0,2502. Nilai *mean* lebih besar dari nilai standar deviasi menunjukkan bahwa penyimpangan data yang terjadi rendah sehingga penyebaran nilainya merata. ROA memiliki nilai *maximum* sebesar 0,14 dan nilai *minimum* sebesar -0,11 dengan nilai *mean* 0,0101. Nilai standar deviasi ukuran DPS sebesar 0,038. Nilai *mean* lebih besar dari nilai standar deviasi menunjukkan bahwa penyimpangan data yang terjadi rendah sehingga penyebaran nilainya merata.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.03036723
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.076
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.171 ^c

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,171. Hal ini berarti data residualnya terdistribusi normal, karena nilai signifikannya lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolonieritas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolonieritas

		Collinearity Statistics	
	Model	Tolerance	VIF
1	Ukuran direksi	.750	1.333
	Remunerasi	.652	1.533
	rapat direksi	.552	1.811
	usia direksi	.684	1.461
	pendidikan direksi	.776	1.288

Berdasarkan Tabel 4, menunjukkan bahwa nilai VIF dan *tolerance* dari masing-masing variabel tidak terdapat gejala multikolonieritas. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya nilai VIF yang diatas 10 dan tidak adanya nilai *tolerance* yang dibawah 0,10. Variabel ukuran direksi menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,750 dan nilai VIF sebesar 1,333. Variabel remunerasi direksi menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,652 dan nilai VIF sebesar 1,533. Variabel frekuensi rapat menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,552 dan nilai VIF sebesar 1,811. Variabel usia direksi menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,684 dan nilai VIF sebesar 1,461. Variabel latar Pendidikan direksi menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,776 dan nilai VIF sebesar 1,288.

c. Uji AutoKorelasi

Tabel 5
Hasil Uji Auto Korelasi

Model R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,601 ^a	,362,297		,03188	1,076

Predictors: (Constant), Latar pendidikan direksi, Remunerasi Direksi, Ukuran Direksi, Usia Direksi, Frekuensi Rapat

Dependent Variable: ROA

Berdasarkan Tabel 5, menunjukkan bahwa nilai *Durbin-Watson* (D-W) sebesar 1,076. Angka tersebut menunjukkan bahwa nilai D-W berada diantara -2 sampai +2. Nilai D- W berada di antara $-2 < 1,076 < +2$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Heterokedastisitas

Tabel 6
Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.025	.014		1.790	.080
Ukuran direksi	.001	.003	.080	.530	.599
Remunerasi	.004	.002	.311	1.923	.060
rapat direksi	.000	.000	-.169	-.960	.342
usia direksi	-.001	.014	-.013	-.085	.933
pendidikan direksi	-.015	.012	-.179	-1.206	.234

Berdasarkan Tabel 6, menunjukkan bahwa nilai signifikan ukuran direksi, remunerasi direksi, frekuensi rapat direksi, usia direksi, dan latar pendidikan direksi lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Regresi Linear Berganda

$$Y = -0,021 - 0,002X_1 + 0,014X_2 + 0,0000654X_3 + 0,12X_4 - 0,006X_5 + \epsilon$$

Dari model regresi diatas, menunjukkan bahwa ketika ukuran dewan direksi, remunerasi dewan direksi, frekuensi rapat dewan direksi, usia dewan direksi dan latar belakang pendidikan dewan direksi konstan atau tidak ada, maka return on asset (ROA) mengalami penurunan sebesar 0,021. Dari model di atas dapat diinterpretasikan nilai koefisien β_1 adalah negatif sebesar - 0,002 menunjukkan bahwa setiap bertambahnya variabel ukuran dewan direksi (X_1) akan meningkatkan *return on asset* (ROA) sebesar -0,002. Ini memiliki makna apabila ukuran dewan direksi meningkat 1 orang, maka ROA menurun sebesar 0,002. Nilai koefisien β_2 adalah positif sebesar 0,014 menunjukkan bahwa setiap bertambahnya variabel

remunerasi dewan direksi (X2) akan meningkatkan ROA sebesar 0,014. Ini memiliki makna, apabila remunerasi dewan direksi meningkat, maka ROA akan meningkat sebesar 0,014.

Nilai koefisien β_3 adalah positif sebesar 0,0000654 menunjukkan bahwa variabel frekuensi rapat dewan direksi (X3) meningkat 1 satuan, maka akan meningkatkan ROA sebesar 0,0000654. Ini memiliki makna, apabila frekuensi rapat dewan direksi meningkat maka ROA akan meningkat sebesar 0,0000654. Nilai koefisien β_4 adalah positif sebesar 0,012 menunjukkan bahwa setiap bertambahnya variabel usia dewan direksi (X4) meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan ROA sebesar 0,012. Ini memiliki makna, apabila usia dewan direksi meningkat maka ROA akan meningkat sebesar 0,012.

Nilai koefisien β_5 adalah negatif sebesar 0,006 menunjukkan bahwa setiap bertambahnya variabel latar belakang pendidikan dewan direksi (X5) meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan ROA sebesar -0,006. Ini memiliki makna apabila latar belakang pendidikan dewan direksi meningkat, maka ROA akan menurun sebesar 0,006.

Uji Hipotesis

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Penelitian Ini Menghasilkan Adjusted R Square adalah 0,297; hal ini berarti 29,7% variabel dependen ROA dapat dijelaskan dari kelima variabel independen yaitu ukuran dewan direksi, remunerasi dewan direksi, jumlah rapat dewan direksi, usia dewan direksi dan latar belakang pendidikan dewan direksi. Sedangkan sisanya ($100\% - 29,7\% = 70,3\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Analisis Uji signifikansi F

Tabel ANOVA atau uji F diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh ukuran dewan direksi, remunerasi dewan direksi, frekuensi rapat dewan direksi, usia dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi secara simultan terhadap *return on asset* (ROA) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $5,552 > F$ tabel 2,40, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan ukuran dewan direksi, remunerasi dewan direksi, frekuensi rapat dewan direksi, usia dewan direksi, dan latar belakang pendidikan dewan direksi terhadap ROA.

Analisis Uji-t

Berdasarkan Tabel 6 didapatkan nilai sig dari variabel ukuran direksi (X1) sebesar 0,657 lebih besar dari alpha (0,05) dan nilai t hitung -0,447 lebih kecil dari t tabel 2,010, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 tidak diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan ukuran dewan direksi terhadap kinerja perbankan syariah yang diprosikan *return on asset* (ROA). Berdasarkan tabel didapatkan nilai sig dari variabel remunerasi dewan direksi (X2) sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha (0,05) dan nilai t hitung 4,056 lebih besar dari t tabel 2,010, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan remunerasi dewan direksi terhadap kinerja perbankan syariah yang diprosikan ROA.

Berdasarkan tabel didapatkan nilai sig dari variabel frekuensi rapat dewan direksi (X3) 0,885 lebih besar dari alpha (0,05) dan nilai t hitung 0,145 lebih kecil dari t tabel 2,010, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 tidak diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan frekuensi rapat dewan direksi terhadap kinerja perbankan syariah yang diprosikan ROA. Berdasarkan tabel nilai sig dari variabel usia dewan direksi (X4) 0,597 lebih besar dari alpha (0,05) dan nilai t hitung 0,532 lebih kecil dari t tabel 2,010, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 tidak diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan usia dewan direksi

terhadap ROA.

Berdasarkan Tabel nilai sig dari variabel latar belakang pendidikan dewan direksi (X5) 0,776 lebih besar dari alpha (0,05) dan nilai t hitung -0,287 lebih kecil dari t tabel 2,010, sehingga dapat disimpulkan bahwa H5 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan latar belakang Pendidikan dewan direksi terhadap ROA.

PEMBAHASAN

Pengujian yang dilakukan pada kinerja bank umum syariah menunjukkan hasil analisis statistik, bahwa ukuran dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perbankan syariah yang diprosikan *return on asset* (ROA), maka dari itu hipotesis H1 tidak diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa bertambahnya ukuran dewan direksi pada perbankan syariah tidak memberikan dampak yang berpengaruh terhadap *return on asset* (ROA) bank umum syariah. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Wijayanti & Siti, 2012) yang menemukan bahwa ukuran dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perbankan yang terdaftar di bursa efek Indonesia (BEI).

Pengujian yang dilakukan pada kinerja bank umum syariah menunjukkan hasil analisis statistik, bahwa remunerasi dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perbankan syariah yang diprosikan *return on asset* (ROA), maka dari itu hipotesis H2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa bertambahnya remunerasi dewan direksi pada perbankan syariah akan memberikan dampak yang berpengaruh positif terhadap *return on asset* (ROA) bank umum syariah. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori agensi yang menjelaskan remunerasi merupakan insentif bagi direksi untuk berkinerja baik, serta menyatakan bahwa kontrak kompensasi dan pembayaran tinggi kepada direksi dapat mengurangi biaya agensi. Kinerja perusahaan jadi meningkat terkait pembayaran remunerasi kepada direktur. Remunerasi yang lebih tinggi menghasilkan motivasi yang lebih tinggi dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Pengujian yang dilakukan pada kinerja bank umum syariah menunjukkan hasil analisis statistik, bahwa frekuensi rapat dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perbankan syariah yang diprosikan *return on asset* (ROA), maka dari itu hipotesis H3 tidak diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa bertambahnya frekuensi rapat dewan direksi pada perbankan syariah tidak akan memberikan dampak yang berpengaruh terhadap *return on asset* (ROA) bank umum syariah. Hasil penelitian ini tidak berpengaruh karena banyak atau sedikitnya frekuensi pertemuan rapat yang dilakukan oleh dewan direksi belum tentu mempengaruhi *return on asset* (ROA), karena setiap agenda rapat yang dibicarakan di dalam rapat dewan direksi mungkin hanya berpatokan pada bagaimana mendapatkan insentif lain atas hasil kinerja mereka selain dari insentif keuangan, dan juga frekuensi rapat yang sering dilakukan juga belum tentu dihadiri oleh semua dewan direksi yang ada sehingga ketika ada masalah terkait kinerja hanya ada beberapa yang hadir saja yang menyebabkan keputusan akan suatu hal tidak valid.

Pengujian yang dilakukan pada kinerja bank umum syariah menunjukkan hasil analisis statistik, bahwa usia dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perbankan syariah yang diprosikan *return on asset* (ROA), maka dari itu hipotesis H4 tidak diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa bertambahnya dewan direksi yang < 50 tahun pada perbankan syariah tidak akan memberikan dampak yang berpengaruh terhadap *return on asset* (ROA) bank umum syariah. Tidak berpengaruh hasil penelitian ini dikarenakan dari 11 perbankan syariah, usia dewan direksi lebih cenderung usia diatas 50 tahun, hal tersebut dibuktikan dengan nilai rata-rata usia dewan direksi <50 tahun masih rendah di dibandingkan usia dewan direksi >50 tahun. Dewan yang memiliki usia lebih muda (<50 tahun) cenderung berani mengambil dalam risiko dan selalu memiliki gagasan baru, sehingga perbankan dapat mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi dibandingkan dengan anggota dewan yang memiliki usia lebih tua (>50 tahun). Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya anggota dewan

direksi yang berusia muda , maka perusahaan akan memiliki gagasan-gagasan baru yang dapat membantu perusahaan untuk berkembang.

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh ukuran dewan direksi, Remunerasi dewan direksi, frekuensi rapat dewan direksi, usia dewan direksi dan latar belakang Pendidikan dewan direksi terhadap kinerja keuangan Bank Umum Syariah (BUS) yang terdaftar di OJK tahun 2015-2019. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mulai dari tahap pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel ukuran dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan Bank Umum Syariah (BUS) tahun 2015-2019. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin besar ukuran dewan direksi di suatu bank syariah maka tidak ada dampak yang berpengaruh terhadap kinerja bank umum syariah yang diprosikan *return on asset* (ROA).

Variabel remunerasi dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan Bank Umum Syariah (BUS) tahun 2015-2019. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin bertambahnya remunerasi dewan direksi di suatu bank syariah maka tidak ada dampak yang berpengaruh terhadap kinerja bank umum syariah yang diprosikan *return on asset* (ROA).

Variabel frekuensi rapat dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan bank umum syariah (BUS) tahun 2015-2019. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin sering direksi melakukan rapat dewan direksi, maka belum tentu berpengaruh terhadap kinerja bank umum syariah yang diprosikan *return on asset* (ROA).

Variabel usia dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan bank umum syariah (BUS) tahun 2015-2019. Hal ini dapat disimpulkan bahwa banyaknya dewan direksi yang berusia <50 tahun belum tentu memberikan dampak yang berpengaruh terhadap kinerja bank umum syariah yang diprosikan *return on asset* (ROA).

Variabel latar belakang pendidikan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan Bank Umum Syariah (BUS) tahun 2015-2019. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin besar ukuran dewan direksi di suatu bank syariah maka tidak ada dampak yang berpengaruh terhadap kinerja bank umum syariah yang diprosikan *return on asset* (ROA).

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya berfokus pada Bank Umum Syariah (BUS), karena jenis Unit Usaha Syariah (UUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) belum memiliki laporan tahunan perbankan.
2. Karakteristik dewan direksi hanya terbatas pada lima karakteristik saja, yaitu ukuran dewan direksi, remunerasi dewan direksi, frekuensi rapat dewan direksi, usia dewan direksi dan latar belakang pendidikan dewan direksi

Saran

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau benchmark untuk lebih memperhatikan lagi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perbankan syariah
2. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan agar menggunakan variable dependen yang lebih luas, tidak hanya dari segi kinerja keuangan perbankan, tetapi kinerja perbankan tersebut secara keseluruhan. Peneliti berharap penelitian selanjutnya lebih

komprehensif dalam menyajikan hasil penelitian yang lebih bermanfaat dibandingkan penelitian sebelumnya.

3. Bagi masyarakat umum, hasil penelitian ini bisa menjadi khazanah ilmu pengetahuan, serta bisa menjadi nilai dalam kinerja perbankan syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajili, H., & Bouri, A. (2018). Corporate governance quality of Islamic banks: measurement and effect on financial performance. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 11(3), 470–487. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-05-2017-0131>
- Akpan, E. O. dan N. A. A. (2014). Board Characteristics and Company Performance: Evidence From Nigeria. *Journal of Finance and Accounting*. *Journal of Finance and Accounting*, 2 (3), 81–89.
- Conyon, M. J., & Peck, S. I. (1998). Board control, remuneration committees, and top management compensation. *Academy of Management Journal*, Vol 41 No, 146–157.
- Darmadi, S. (2011). Board Diversity and Firm Performance: The Indonesian Evidence. *Journal Corporate Ownership and Control*.
- Doucouliagos, H., Askary, S., & Haman, J. (2006). Director's Remuneration and Performance in Australian Banking, Paper economics series. *Faculty of Business and Law Deakin University*.
- Fitrianto, F. (2015). Pengaruh Tekanan Eksternal, Komitmen Manajemen, dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan. *Naskah Publikasi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhamadiyah Surakarta*.
- Girbina, M. M., Albu, C. N., & Albu, N. (2012). Board Members Financial Education and Firms Performance: Empirical Evidence for Bucharest Stock Exchange Companies. *International Journal of Social Behavioral Educational Economics Business and Industrial Engineering*, Vol 6 No., 2343–2347.
- Hastuti, T. D. (2005). Hubungan antara Good Corporate dan Struktur Kepemilikan dengan Kinerja keuangan (studi kasus pada Perusahaan yang Listing di Bursa Efek Jakarta. *Simposium Nasional Akuntansi VIII Solo*, 8, 238–247.
- 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>
- 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>
- Khalid, S., & Rehman, M. U. (2014). Impact of Director's Remuneration on Financial Performance of a Firm. *International Journal of Information, Business and Management*, Vol 6 No., 180–196.
- Kusumastuti, S., Supatmi, & Sastra, P. (2007). Pengaruh Board Diversity terhadap Kinerja Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, Vol 9 No.2, 88–98.
- Lukviarman, N. (2006). Etika bisnis tidak berjalan di Indonesia: Ada apa dalam Corporate Governance? *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol 9 No.2, 139–156.
- Miyianda, B., Oirere, C. O., & Miyogo, J. (2013). The Relationship Between Director Remuneration And Performance Of Firms Listed In The Nairobi Securities Exchange. *The International Journal of Social Sciences*, 15(1), 1–17. www.Tijoss.com
- Nathania, A. (2014). Pengaruh Komposisi Dewan Perusahaan Terhadap Profitabilitas Perusahaan. *Jurna Fiesta*, 2 (1), 76–81.

- Ness, R. K., Miesing, V. P., & Kang, dan J. (2010). Board of Director Composition and Financial Performance in a Sabanes-Oxley World. *Academy of Business and Economics Journal*, 10, 56–74.
- Ridha, M. A., & Basuki, H. (2012). Pengaruh Tekanan Eksternal, Ketidakpastian Lingkungan, dan Komitmen Manajemen terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan. *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XV Banjarmasin*, 2012.
- Rivai, V., Fawzi, A., & Basri, M. (2005). *Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Scott, W. . (1987). The adolescence of institutional theory. *Administrative Science Quarterly*, Vol 32 No., 493–511.
- Scott, W. . (2004). Reflections on half a century of organizational psychology. *Annual Review of Sociology*, Vol 3, 1–21.
- Scott, W. . (2008). *Institutions and Organizations: Ideas and Interests*. Sage Publications.
- Shukeri, S. N., Shin, O. W., & Shaari, M. S. (2012). Does board directors characteristics affect firm performance? Evidence from Malaysian public listed companies. *International Business Research*.
- Syafiqurrahman, M. W. A., & Suciningsih, W. (2014). Analisis Pengaruh Corporate Governance dan Pengaruh Keputusan Pendanaan terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan di Indonesia. *Jurnal Akuntansi*, Vol 8 No.1, 21–44.
- Tertius, M. A., & Christiawan, Y. Y. (2015). Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Kinerja Perusahaan pada Sektor Keuangan. *Business Accounting Review*, Vol 3 No 1, 223–232.
- Wicaksana, K. A. B. (2010). Dampak Diversitas Kebangsaan Anggota Dewan Komisaris dan Direksi pada Kinerja Pasar perusahaan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol1 No.1, 9–17.
- Widjaja, G. (2003). *Tanggung Jawab Direksi atas Kepailitan Perseroan*. PT. Raja Gravindo Persada.
- Widyasaputri, E. (2012). Analisis Mekanisme Corpporate Governance pada Perusahaan yang Mengalami Kondisi Financial Distress. *Accounting Analysis Journal*, Vol 1 No., 1–8.
- Widyati, M. F. (2013). Pengaruh Dewan Direksi, Komisaris Independen, Komite Audit, Kepemilikan Manajerial dan Kepemilikan Institusional Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1-(1), 234–249.
- Wijayanti, S., & Siti, M. (2012). Pengaruh Good Governance Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, 5(2), 20–28. <https://doi.org/10.32492/eba.v5i2.842>