

LAPORAN PENELITIAN  
PENELITIAN PENGEMBANGAN IPTEK

**FAKTOR REMUNERASI *CORPORATE GOVERNANCE*  
PERBANKAN SYARIAH**



Tim Pengusul  
Dr. Zulpahmi, SE., M.Si (0308097403)  
Sumardi, SE., M.Si (0318018401)  
Khairina Rahim/ NIM. (1702015124)

Nomor Surat Kontrak Penelitian : 760/F.03.07/2019  
Nilai Kontrak : Rp. 12.000.000

PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF.DR.HAMKA  
TAHUN 2020

**HALAMAN PENGESAHAN  
PENELITIAN PENGEMBANGAN IPTEK (PPI)**

**Judul Penelitian**

**Faktor Remunirasi Corporate Government Perbankan Syariah**

Jenis Penelitian : **PENELITIAN PENGEMBANGAN IPTEK (PPI)**

Ketua Peneliti : Dr. Zulpahmi., SE., M.Si

Link Profil simakip : <http://simakip.uhamka.ac.id/pengguna/show/1044>  
Contoh link: <http://simakip.ac.id/pengguna/show/978>

**Fakultas : Ekonomi dan Bisnis**

Anggota Peneliti : Sumardi., SE., M.Si

Link Profil simakip : <http://simakip.uhamka.ac.id/pengguna/show/963>  
Contoh link: <http://simakip.ac.id/pengguna/show/978>

Anggota Peneliti : Khairina Rahim/ NIM. 1702015124

Link Profil simakip :  
Contoh link: <http://simakip.ac.id/pengguna/show/978>

Waktu Penelitian : 6 Bulan

**Luaran Penelitian**

Luaran Wajib : Jurnal Terakreditasi SINTA 2

Status Luaran Wajib : Submitted

Luaran Tambahan : Hak Kekayaan Intelektual

Status Luaran Tambahan : Draft

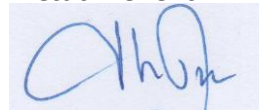
Mengetahui,

**Ketua Program Studi**

**Dr. Ir. H. Yadi Nurhayadi., M.Si**  
**NIDN. 0305057402**

Menyetujui  
**Dekan FEB UHAMKA**

**Ketua Peneliti**



**Dr. Zulpahmi., SE., M.Si**  
**NIDN. 0308097403**

**Ketua LEMLITBANG UHAMKA**

**Dr. Nuryadi Wijiharjono., SE., MM**  
**NIDN. 0327056501**

**Prof. Dr. Suswandari., M.Pd**  
**NIDN. 0020116601**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA  
**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN**

Jln. Tanah Merdeka, Pasar Rebo, Jakarta Timur  
Telp. 021-8416624, 87781809; Fax. 87781809

**SURAT PERJANJIAN KONTRAK KERJA PENELITIAN  
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF DR HAMKA**

Nomor : 760 / F.03.07 / 2019  
Tanggal : 20 November 2019

***Bismillahirrahmanirrahim***

Pada hari ini, Rabu, tanggal Dua Puluh, bulan November, tahun Dua Ribu Sembilan Belas, yang bertanda tangan di bawah ini **Prof. Dr. Hj Suswandari, M.Pd**, Ketua Lembaga Penelitian dan Pengembangan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, selanjutnya disebut sebagai **PIHAK PERTAMA**; **Zulpahmi SE., M.Si.**, selanjutnya disebut sebagai **PIHAK KEDUA**.

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA sepakat untuk mengadakan Perjanjian Kontrak Kerja Penelitian yang didanai oleh RAPB Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

**Pasal 1**

PIHAK KEDUA akan melaksanakan kegiatan penelitian dengan judul : **FAKTOR REMUNERASI CORPORATE GOVERNMENT PERBANKAN SYARIAH** dengan luaran wajib dan luaran tambahan sesuai data usulan penelitian Bacth 1 Tahun 2019 melalui [simakip.uhamka.ac.id](http://simakip.uhamka.ac.id).

**Pasal 2**

Bukti luaran penelitian wajib dan tambahan harus sesuai sebagaimana yang dijanjikan dalam Pasal 1, Luaran penelitian yang dimaksud dilampirkan pada saat Monitoring Evaluasi dan laporan penelitian yang diunggah melalui [simakip.uhamka.ac.id](http://simakip.uhamka.ac.id).

**Pasal 3**

Kegiatan tersebut dalam Pasal 1 akan dilaksanakan oleh PIHAK KEDUA mulai tanggal 20 November 2019 dan selesai pada tanggal 20 April 2020.

**Pasal 4**

PIHAK PERTAMA menyediakan dana sebesar Rp.12.000.000,- (Terbilang : *Dua Belas Juta*) kepada PIHAK KEDUA untuk melaksanakan kegiatan tersebut dalam Pasal 1. Sumber biaya yang dimaksud berasal dari Penelitian dan Pengembangan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA melalui Lembaga Penelitian dan Pengembangan.

**Pasal 5**

Pembayaran dana tersebut dalam Pasal 4 akan dilakukan dalam 2 (dua) termin sebagai berikut;

(1) Termin I 70 % : Sebesar 8.400.000 (Terbilang: *Delapan Juta Empat Ratus Ribu Rupiah*) setelah PIHAK KEDUA menyerahkan proposal yang telah direview dan diperbaiki sesuai saran reviewer pada kegiatan tersebut Pasal 1.

(2) Termin II 30 % : Sebesar 3.600.000 (Terbilang: *Tiga Juta Enam Ratus Ribu Rupiah*) setelah PIHAK KEDUA menyerahkan proposal yang telah direview dan diperbaiki sesuai saran reviewer pada kegiatan tersebut Pasal 1.

#### Pasal 6

(1) PIHAK KEDUA wajib melaksanakan kegiatan tersebut dalam Pasal 1 dalam waktu yang ditentukan dalam Pasal 3.

(2) PIHAK PERTAMA akan melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan tersebut sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 1.

(3) PIHAK PERTAMA akan mendenda PIHAK KEDUA setiap hari keterlambatan penyerahan laporan hasil kegiatan sebesar 0,5 % (setengah persen) maksimal 20% (dua puluh persen) dari jumlah dana tersebut dalam Pasal 4.

(4) Dana Penelitian dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) pada poin honor peneliti sebesar 5 % (lima persen)

Jakarta, 20 November 2019

PIHAK PERTAMA  
Lembaga Penelitian dan Pengembangan  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Prof. Dr. Hj Suswandari, M.Pd

PIHAK KEDUA  
Peneliti,

Zulpahmi SE., M.Si.

Mengetahui  
Wakil Rektor II UHAMKA



Dr. ZAMAH SARI M.Ag.

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apa sajakah faktor yang mempengaruhi tingkat remunerasi corporate governance pada perbankan syariah baik faktor internal maupun eksternal. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah remunerasi corporate governance dan variabel independen terdiri dari frekuensi rapat corporate governance, tingkat kesehatan bank, inflasi dan kurs. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode eksplanasi, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, pengolahan data menggunakan analisis regresi data panel dan pengujian hipotesis yang terdiri dari Uji t parsial, Uji F simultan dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas masing-masing variabel sebesar  $0,0000 < 0,05$  yang berarti seluruh variabel  $X_1$  sampai  $X_4$  masing-masing berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, hasil Uji F (Simultan) juga menunjukkan bahwa nilai probabilitas F sebesar  $0,0000 < 0,05$  yang berarti secara simultan seluruh variabel  $X_1$  sampai  $X_4$  berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, kemudian dengan nilai  $R^2$  menunjukkan seluruh variabel  $X_1$  sampai  $X_4$  dapat menjelaskan variabel Y sebesar 93,1% sedangkan sisanya ( $100\% - 93,1\% = 6,9\%$ ) dijelaskan oleh variabel lainnya, sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa faktor yang mempengaruhi remunerasi corporate governance antara lain adalah frekuensi rapat corporate governance (Dewan Komisaris, Dewan Direksi, Dewan Pengawas Syariah), kinerja perusahaan yang diukur dengan tingkat kesehatan bank kemudian tingkat inflasi, dan kurs.

**Kata Kunci:** Remunerasi, frekuensi rapat, tingkat kesehatan bank, inflasi, corporate governance.

## DAFTAR ISI

|                                                               | Halaman |
|---------------------------------------------------------------|---------|
| HALAMAN PENGESAHAN.....                                       | 1       |
| SURAT KONTRAK PENELITIAN .....                                | 2       |
| ABSTRAK .....                                                 | 4       |
| DAFTAR ISI .....                                              | 5       |
| BAB I. PENDAHULUAN.....                                       | 6       |
| 1.1. Latar Belakang Masalah .....                             | 7       |
| 1.2. Perumusan Masalah .....                                  | 7       |
| 1.3. Tujuan Penelitian .....                                  | 8       |
| 1.4. Kegunaan Penelitian.....                                 | 8       |
| 1.5. Luaran Kegiatan .....                                    | 8       |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....                                | 9       |
| 2.1. Penelitian Terdahulu.....                                | 9       |
| 2.2. Remunerasi <i>Corporate Governanve</i> Bank Syariah..... | 9       |
| 2.3. Rapat <i>Corporate Governanve</i> Bank Syariah.....      | 10      |
| 2.4. Tingkat Kesehatan Bank Syariah.....                      | 10      |
| 2.5. Inflasi .....                                            | 11      |
| 2.6. Nilai Tukar Uang (Kurs) .....                            | 11      |
| 2.7. Pengembangan Hipotesis .....                             | 12      |
| 2.8. <i>Roadmap</i> Penelitian.....                           | 13      |
| BAB III. METODE PENELITIAN .....                              | 14      |
| 3.1. Metode Penelitian .....                                  | 14      |
| 3.2. Operasionalisasi Variabel.....                           | 14      |
| 3.3. Populasi dan Sampel .....                                | 16      |
| 3.4. Teknik Analisis Data .....                               | 16      |
| BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....                 | 21      |
| 4.1. Analisis Regresi Data Panel.....                         | 21      |
| 4.2. Pengujian Hipotesis .....                                | 22      |
| 4.3. Pembahasan.....                                          | 24      |
| BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....                              | 26      |
| 5.1. Kesimpulan.....                                          | 26      |
| 5.2. Keterbatasan dan Saran.....                              | 27      |
| BAB VI. LUARAN YANG DICAPAI .....                             | 28      |
| BAB VII RENCANA TINDAK LANJUT DAN PROYEKSI HILIRISASI.....    | 29      |
| DAFTAR PUSTAKA .....                                          | 30      |
| LAMPIRAN .....                                                | 32      |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan industri perbankan syariah Indonesia yang terdiri dari 14 BUS, 21 UUS, dan 167 BPRS tercatat sebagai salah satu dari 10 besar negara dengan aset perbankan syariah terbesar dunia, dengan total aset perbankan syariah mencapai Rp 435,02 triliun atau US\$ 26 miliar di tahun 2017. Laporan Global Islamic Finance Report 2017 menyatakan bahwa Indonesia termasuk ke dalam negara-negara yang memiliki peranan penting dalam industri keuangan syariah global. Pesatnya pertumbuhan perbankan syariah harus menjadi perhatian khusus bagi Otoritas Jasa Keuangan (OJK) untuk mengatur dan mengawasi perkembangannya. Sebab fenomena krisis keuangan tahun 1998 dan tahun 2008 menimbulkan kekacauan di pasar keuangan global, termasuk di bidang industri perbankan Indonesia.

Untuk menghadapi dinamika perekonomian global tersebut maka perbankan syariah perlu meningkatkan ketahanan melalui peningkatan tata kelola dalam pemberian remunerasi. Kebijakan pemberian remunerasi pada perbankan syariah telah diatur dalam Peraturan OJK Nomor 45/POJK.03/2015 dimana kebijakan remunerasi yang bersifat tetap wajib paling sedikit memperhatikan skala usaha, kompleksitas usaha, *peer group*, tingkat inflasi, kondisi, dan kemampuan keuangan, serta tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Sedangkan remunerasi yang bersifat variabel wajib mendorong dilakukannya pengambilan keputusan yang hati-hati (*prudent risk taking*). Remunerasi yang bersifat variabel dapat diberikan dalam bentuk tunai, saham, instrument berbasis saham yang dikeluarkan oleh bank. Jika remunerasi tidak memadai, maka dapat menurunkan prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja bagi karyawan, bahkan dapat dijadikan satu pertimbangan untuk keluar dari pekerjaan tersebut ([www.ojk.go.id](http://www.ojk.go.id)).

Ada beberapa penelitian yang mengaitkan antara kinerja perusahaan dengan pemberian remunerasi diantaranya penelitian Yang, et al. (2014), Lee (2014), Erick, et al. (2014), Vemala, et al. (2014), Anggraini et al (2014), Bizjak et al (2014), Lam, et al. (2013), Mardiyati, et al. (2013), Banker, Huang, dan Plehn-Dujowich (2013), F. Sun, Wei, dan Huang (2013), Rashid (2013), Sun et al (2013), Conyon dan He (2012), Darmadi (2011), dan hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa kinerja perusahaan berhubungan positif dengan tingkat remunerasi. Berbeda halnya dengan hasil penelitian Rost dan Osteroh (2009), Usman (2015) menunjukkan bahwa kinerja perusahaan berhubungan negatif dengan

remunerasi dan hasil penelitian Suherman, et al. (2015) menunjukkan bahwa kinerja perusahaan yang diukur dengan Tobin's Q tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kompensasi yang diterima eksekutif. Sedangkan menurut hasil penelitian Abdullah (2006) bahwa variabel kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA bukan merupakan faktor penting dalam pemberian remunerasi direksi. Selain faktor kinerja perusahaan yang dikaitkan dengan pemberian remunerasi, ada faktor lain seperti ukuran perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian Liang, et al. (2015), (Gabaix, et al. 2013). Flemming dan Schaupp (2012), Jiang, et al. (2009) menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara ukuran perusahaan dengan kontrak remunerasi. Menurut (Gabaix, et al. 2013) bahwa ukuran perusahaan mempengaruhi besaran kompensasi yang diterima oleh eksekutif dalam sebuah perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian kembali faktor yang mengaitkan tingkat remunerasi *corporate governance* pada perbankan syariah baik faktor internal maupun eksternal. Adapun faktor internal terdiri dari tingkat kesehatan bank syariah, aktivitas *corporate governance*, sedangkan faktor eksternal terdiri dari inflasi dan nilai tukar.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas dengan adanya *research gap*, maka masalah penelitian yang bisa dirumuskan untuk mencari solusi atas masalah tersebut adalah: “apa sajakah faktor yang mempengaruhi tingkat remunerasi *corporate governance* pada perbankan syariah baik faktor internal maupun eksternal?”.

Selanjutnya untuk menjawab masalah penelitian tersebut, akan digunakan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara frekuensi rapat *corporate governance* dengan remunerasi *corporate governance*?
2. Apakah terdapat pengaruh antara tingkat kesehatan bank dengan remunerasi *corporate governance*?
3. Apakah terdapat pengaruh antara inflasi dengan remunerasi *corporate governance*?
4. Apakah terdapat pengaruh antara nilai tukar (*kurs*) dengan remunerasi *corporate governance*?
5. Apakah secara simultan terdapat pengaruh antara frekuensi rapat *corporate governance*, tingkat kesehatan bank, inflasi dan nilai tukar (*kurs*) dengan remunerasi *corporate governance*?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pemaparan di atas terkait dengan permasalahan penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh antara frekuensi rapat *corporate governance* dengan remunerasi *corporate governance*.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara tingkat kesehatan bank dengan remunerasi *corporate governance*.
3. Untuk menganalisis pengaruh antara inflasi dengan remunerasi *corporate governance*.
4. Untuk menganalisis pengaruh antara nilai tukar valuta asing (*kurs*) dengan remunerasi *corporate governance*.
5. Apakah secara simultan terdapat pengaruh antara frekuensi rapat *corporate governance*, tingkat kesehatan bank, inflasi dan nilai tukar (*kurs*) dengan remunerasi *corporate governance*.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa kontribusi yang bermanfaat antara lain adalah :

1. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menutup *gap literature* dari beberapa hasil penelitian terdahulu. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian keilmuan dalam hal remunerasi *corporate governance*.

2. Bagi Perbankan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dalam mempertimbangkan penentuan pemberian remunerasi *corporate governance* Perbankan Syariah Indonesia.

### **1.5. Luaran Kegiatan**

Seperti halnya dengan penelitian-penelitian lainnya, penelitian ini memiliki luaran yang diharapkan, yaitu: diterbitkan pada jurnal internasional yang berindeks *scopus* atau diterbitkan pada jurnal nasional terakreditasi, atau minimal diterbitkan pada jurnal nasional yang tidak terakreditasi namun ber-ISSN. Selain itu, peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat dipresentasikan dalam *International Conference*.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian Utami (2017) bahwa kinerja berpengaruh terhadap kompensasi dewan komisaris yang diukur berdasarkan kinerja akuntansi (laba). Hasil penelitian Hikmah Endraswati (2016) menunjukkan bahwa ukuran dan tingkat kehadiran dewan komisaris dalam rapat berpengaruh terhadap remunerasi. Agung Nur Probohudono, Dwi Perwitasari, Rifky Pratama Putra (2016) bahwa *distress status* berpengaruh negatif terhadap besarnya remunerasi direksi dan penelitian ini membuktikan bahwa ROA tidak mempunyai pengaruh terhadap remunerasi direksi. Penelitian Ali Farhat (2014) menghasilkan hubungan positif antara remunerasi eksekutif dengan kinerja perusahaan yang diukur dengan *return on asset*.

Pendapat lainnya dari Haron dan Akhtaruddin (2013) yang menyatakan bahwa ROA berpengaruh positif signifikan terhadap pemberian remunerasi direksi dengan sampel perusahaan publik di Malaysia. Usman (2015) menunjukkan bahwa kinerja perusahaan berhubungan negatif dengan remunerasi dan hasil penelitian Suherman, et al. (2015) menunjukkan bahwa kinerja perusahaan yang diukur dengan Tobin's Q tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kompensasi yang diterima eksekutif. Berdasarkan hasil penelitian Liang, et al. (2015), (Gabaix, et al. 2013). Flemming dan Schaupp (2012), Jiang, et al. (2009) menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara ukuran perusahaan dengan kontrak remunerasi. Menurut (Gabaix, et al. 2013) bahwa ukuran perusahaan mempengaruhi besaran kompensasi yang diterima oleh eksekutif dalam sebuah perusahaan

#### **2.2. Remunerasi *Corporate Governanve* Bank Syariah**

Dalam POJK No 45 tahun 2015 Remunerasi adalah imbalan yang ditetapkan dan diberikan kepada anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, anggota DPS, dan/atau Pegawai baik yang bersifat tetap maupun variabel dalam bentuk tunai maupun tidak tunai sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya. Remunerasi yang Bersifat Tetap adalah Remunerasi yang tidak dikaitkan dengan kinerja dan risiko, antara lain gaji pokok, fasilitas, tunjangan perumahan, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, tunjangan hari raya, dan pensiun. Remunerasi yang Bersifat Variabel adalah Remunerasi yang dikaitkan dengan kinerja dan risiko, antara lain bonus atau bentuk lain yang dipersamakan dengan itu.

Kebijakan Remunerasi yang Bersifat Tetap wajib paling sedikit memperhatikan: a) skala usaha, kompleksitas usaha, *peer group*, tingkat inflasi, kondisi dan kemampuan keuangan, serta tidak bertentangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang

berlaku; dan b) perbedaan (*gap*) Remunerasi antar tingkat jabatan. Kebijakan Remunerasi yang Bersifat Variabel wajib: a) paling sedikit memperhatikan skala usaha, kompleksitas usaha, *peer group*, tingkat inflasi, kondisi dan kemampuan keuangan, serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan b) mendorong dilakukannya *prudent risk taking*. Pemberian Remunerasi yang Bersifat Variabel bagi Direksi, Dewan Komisaris, DPS, dan/atau Pegawai wajib mempertimbangkan: a. kinerja, yaitu: 1) kinerja Direksi, Dewan Komisaris, DPS, atau Pegawai; 2) kinerja unit bisnis; 3) kinerja Bank; dan b. risiko. Remunerasi yang Bersifat Variabel dapat diberikan dalam bentuk: a. tunai; dan/atau b. saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank. Dalam menerapkan tata kelola dalam pemberian Remunerasi, Bank wajib memperhatikan prinsip syariah.

### **2.3. Rapat Corporate Governance Bank Syariah**

Menurut Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor 33/ POJK.04/2014 dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, komisaris, direksi, komite audit dan dewan pengawas syariah wajib mengadakan rapat secara berkala minimal satu kali setiap bulannya. Rapat merupakan salah satu karakteristik *board governance* untuk melakukan monitoring. Dengan adanya rapat akan terjadi interaksi, komunikasi, penyesuaian persepsi, dan koordinasi dan demikian pula asimetri antara prinsipal dan agen dapat diminimalkan. Semakin sering rapat Struktur *corporate governance*, semakin baik dalam menjalankan monitoring

### **2.4 Tingkat Kesehatan Bank Syariah**

Berdasarkan Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan No. 10/SEOJK.03/2014, metode penilaian kesehatan bank dengan pendekatan risiko *Risk-Based Bank Rating* merupakan metode penilaian tingkat kesehatan bank yaitu metode yang berdasarkan pada 4 (empat) faktor, yaitu: *Risk Profile*, *Good Corporate Governance*, *Earning*, dan *Capital*.

Menurut Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) No.8/POJK.03/ 2014 peringkat komposit (*composite rating*) adalah peringkat akhir hasil penilaian tingkat kesehatan bank. Penentuan peringkat komposit ini dilakukan dengan menetapkan peringkat setiap komponen berdasarkan perhitungan dan analisis. Perhitungan dan analisis dilakukan dengan mempertimbangkan indikator pendukung dan atau pembanding yang relevan. Kemudian berdasarkan hasil penetapan peringkat setiap faktor tersebut selanjutnya ditetapkan peringkat komposit yang telah ditetapkan sebagai berikut:

1. Peringkat Komposit 1 (PK-1)

Mencerminkan kondisi bank yang secara umum “sangat sehat” sehingga dinilai sangat mampu menghadapi pengaruh negatif yang signifikan dari perubahan kondisi bisnis dan faktor eksternal lainnya.

2. Peringkat Komposit 2 (PK-2)

Mencerminkan kondisi bank yang secara umum “sehat” sehingga dinilai mampu menghadapi pengaruh negatif yang signifikan dari perubahan kondisi bisnis dan faktor eksternal lainnya.

3. Peringkat Komposit 3 (PK-3)

Mencerminkan kondisi bank yang secara umum “cukup” sehat sehingga dinilai cukup mampu menghadapi pengaruh negatif yang signifikan dari perubahan kondisi bisnis dan faktor eksternal lainnya.

4. Peringkat Komposit 4 (PK-4)

Mencerminkan kondisi bank yang secara umum “kurang sehat” sehingga dinilai kurang mampu menghadapi pengaruh negatif yang signifikan dari perubahan kondisi bisnis dan faktor eksternal lainnya.

## 2.5 Inflasi

Inflasi merupakan suatu kejadian yang menggambarkan situasi dan kondisi dimana harga barang mengalami kenaikan dan nilai mata uang mengalami pelemahan, dan jika ini terjadi terus menerus maka akan mengakibatkan pada memburuknya kondisi ekonomi secara menyeluruh serta mampu mengguncang tatanan stabilitas politik suatu negara (Fahmi, 2013). Ada beberapa faktor penyebab inflasi diantaranya adalah kebijakan perusahaan yang menaikkan harga barang dagangannya karena implikasi dari kenaikan biaya internal seperti kenaikan upah buruh, suku bunga atau juga karena mengharapkan laba yang tinggi (*Cost Push Inflation*). Selain itu ada juga penyebab Demand Full Inflation yaitu inflasi yang timbul karena didorong oleh biaya

## 2.6 Nilai Tukar Uang (*Kurs*)

Menurut Vinna Sri Yuniarti (2016), Nilai tukar uang adalah :

“Nilai tukar uang merepresentasikan tingkat harga pertukaran dari satu mata uang ke mata uang lainnya dan digunakan dalam berbagai transaksi, antara lain transaksi perdagangan internasional, turisme, investasi internasional ataupun aliran uang jangka pendek antarnegara yang melewati batas-batas geografis ataupun batas-batas hukum”.

Kurs valuta asing dapat mengalami perubahan-perubahan. Kenaikan nilai tukar mata uang dalam negeri disebut apresiasi atas mata uang asing. Penurunan nilai tukar uang dalam negeri disebut depresiasi atas mata uang asing. Adapun devaluasi merupakan kebijakan pemerintah

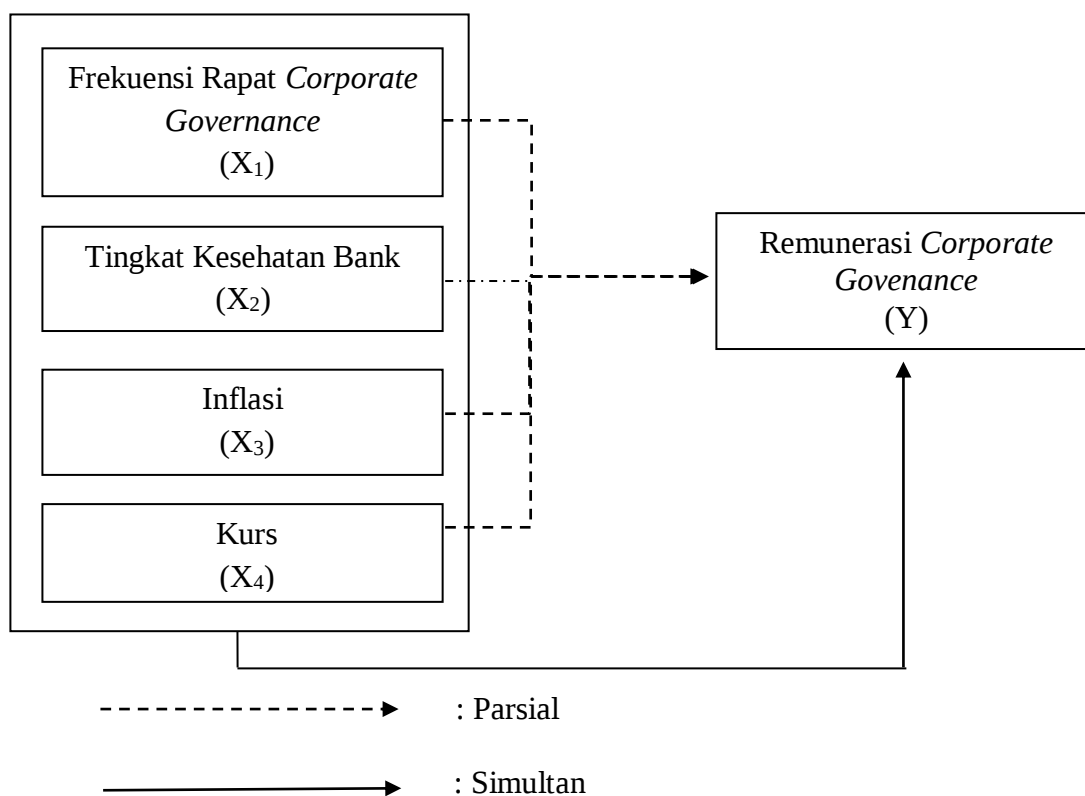
untuk menurunkan nilai tukar rupiah terhadap mata uang asing, sedangkan revaluasi adalah kebijakan pemerintah untuk menaikkan nilai tukar rupiah terhadap mata uang asing (Vinna Sri Yuniarti, 2016).

## 2.7 Pengembangan Hipotesis

Dari pemaparan di atas, penelitian ini mengemukakan hipotesis sebagai dugaan sementara

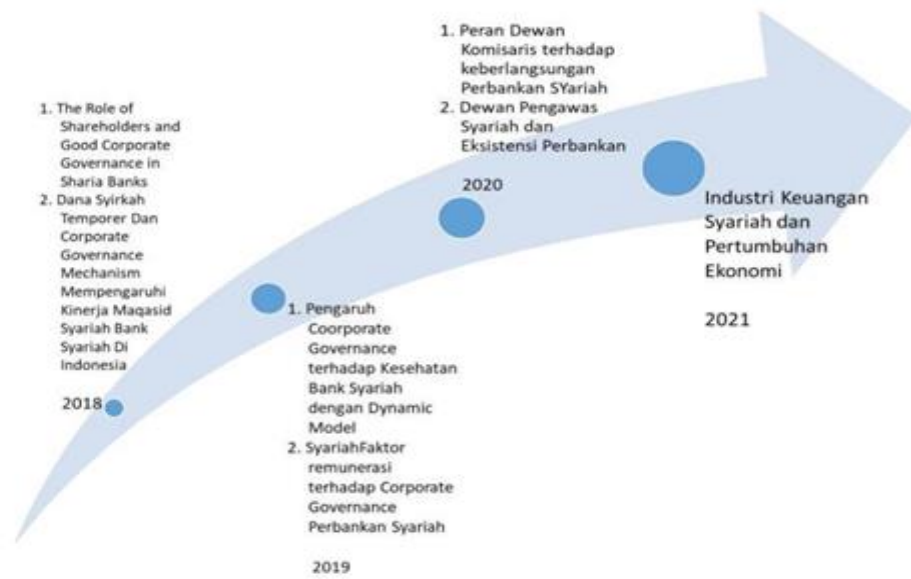
- H<sub>1</sub> : Secara parsial terdapat pengaruh antara frekuensi rapat *corporate governance* dengan remunerasi *corporate governance*.
- H<sub>2</sub> : Secara parsial terdapat pengaruh antara tingkat kesehatan bank dengan remunerasi *corporate governance*.
- H<sub>3</sub> : Secara parsial terdapat pengaruh antara inflasi dengan remunerasi *corporate governance*.
- H<sub>4</sub> : Secara parsial terdapat pengaruh antara nilai tukar (*kurs*) dengan remunerasi *corporate governance*.
- H<sub>5</sub> : Secara simultan terdapat pengaruh antara frekuensi rapat *corporate governance*, tingkat kesehatan bank, inflasi dan nilai tukar (*kurs*) dengan remunerasi *corporate governance*.

dari penelitian ini dan untuk selanjutnya dapat diuji kebenarannya sebagai berikut:



Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran Teoritis

## 2.8 Roadmap Penelitian



Gambar 2. Roadmap Penelitian

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode eksplanasi, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain (Sugiyono, 2014). Di mana variabel bebas (variabel independen) dalam penelitian ini adalah tingkat kesehatan bank umum syariah diukur dengan metode *Risk-based Bank Rating* (*risk profile*, penerapan GCG, rentabilitas, permodalan), aktivitas *corporate governance* (frekuensi rapat dewan komisaris, frekuensi rapat dewan direksi, frekuensi rapat dewan pengawas syariah), inflasi dan nilai tukar sedangkan variabel terikat (variabel dependen) dalam penelitian ini adalah remunerasi *corporate governance* (Dewan Komisaris, Dewan Direksi, dewan Pengawas Syariah). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dimana data sekunder diperoleh dari laporan Bank Indonesia dan Otoritas jasa Keuangan berupa laporan keuangan seluruh Bank Umum Syariah, inflasi dan nilai tukar.

#### 3.2 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah remunerasi *corporate governance*, selanjutnya 4 (empat) variabel independen, yaitu frekuensi rapat *corporate governance*, tingkat kesehatan bank, inflasi, kurs. Operasional variabel dalam penelitian ini diuraikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Operasional Variabel

| Variabel                                                        | Konsep Variabel                                                                                                                           | Indikator                                              | Skala Pengukuran |
|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|------------------|
| Frekuensi Rapat Corporate Governance (Variabel X <sub>1</sub> ) | Rapat yang diselenggarakan oleh komisaris menurut POJK No.33 /POJK.04/2014 adalah secara berkala minimal 1 (satu) kali setiap sebulannya. | Jumlah Rapat <i>corporate governance</i> (DK, DD, DPS) | Nominal          |

(Lanjutan)

Tabel 1

| Variabel                                            | Konsep Variabel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Indikator                                                    | Skala Pengukuran |
|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|------------------|
| Tingkat Kesehatan Bank (Variabel X <sub>2</sub> )   | Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan No. 10/SEOJK.03/2014, metode penilaian kesehatan bank dengan pendekatan risiko <i>Risk-Based Bank Rating</i> merupakan metode penilaian tingkat kesehatan bank yaitu metode yang berdasarkan pada 4 (empat) faktor, yaitu: <i>Risk Profile</i> , <i>Good Corporate Governance</i> , <i>Earning</i> , dan <i>Capital</i> . | Peringkat komposit dengan interval 10-100%                   | Nominal          |
| Inflasi (Variabel X <sub>3</sub> )                  | Inflasi merupakan suatu kejadian yang menggambarkan situasi dan kondisi dimana harga barang mengalami kenaikan dan nilai mata uang mengalami pelemahan (Fahmi, 2013).                                                                                                                                                                                         | Tingkat Inflasi tahunan Indonesia Berdasarkan data Bank BI   | Nominal          |
| Kurs (Variabel X <sub>4</sub> )                     | Nilai tukar uang merepresentasikan tingkat harga pertukaran dari satu mata uang ke mata uang lainnya                                                                                                                                                                                                                                                          | Kurs Rupiah terhadap Dollar per Tahunnya                     | Nominal          |
| Remunerasi <i>Corporate Governance</i> (Variabel Y) | Menurut POJK No 45 tahun 2015 Remunerasi adalah imbalan yang ditetapkan dan diberikan kepada anggota Dewan Pengawas Syariah yang bersifat tetap maupun variabel dalam bentuk tunai maupun tidak tunai sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya                                                                                                    | Total Remunerasi = (Remunerasi tetap + Remunerasi fasilitas) | Nominal          |

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Bank Umum Syariah yang terdaftar di Bank Indonesia atau Otoritas jasa Keuangan periode 2011-2018. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel sesuai dengan kriteria.

Adapun beberapa kriteria dari sampel yang akan diambil untuk penelitian ini adalah perbankan syariah yang telah berbentuk Bank Umum Syariah (BUS) pada periode 2011-2018 dan tersedianya laporan keuangan dan laporan *Good Corporate Governance* (GCG) BUS yang telah diaudit oleh auditor independen di dalam laporan tahunan. Berikut adalah sampel dari penelitian ini sebanyak 10 Bank Umum Syariah (BUS).

Tabel 2. Daftar Sampel Bank Syariah Indonesia

| No  | Kode | Nama Bank Umum Syariah           |
|-----|------|----------------------------------|
| 1.  | BMI  | PT Bank Muamalat Indonesia       |
| 2.  | BNIS | PT Bank BNI Syariah              |
| 3.  | BSM  | PT Bank Syariah Mandiri          |
| 4.  | BMS  | PT Bank Mega Syariah             |
| 5.  | BRIS | PT Bank Rakyat Indonesia Syariah |
| 6.  | BCAS | PT Bank Central Asia Syariah     |
| 7.  | BPS  | PT Bank Panin Syariah            |
| 8.  | BJBS | PT Bank Jabar Banten Syariah     |
| 9.  | BSP  | PT Bank Syariah Bukopin          |
| 10. | BVS  | PT Bank Victoria Syariah         |

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2019

### 3.4 Teknik Analisis Data

#### 3.4.1 Analisis Regresi Data Panel

Dalam metode estimasi model regresi dengan menggunakan data panel dapat dilakukan melalui tiga pendekatan, antara lain (Ekananda, 2016):

##### 1. *Common Effect Model (CEM)* atau *Pooled Least Square (PLS)*

Merupakan pendekatan model data panel yang paling sederhana karena hanya mengkombinasikan data *time series* dan *cross section*. Pada model ini tidak diperhatikan dimensi waktu maupun individu sehingga diasumsikan bahwa perilaku data perusahaan sama dalam berbagai kurun waktu. Metode ini bisa menggunakan pendekatan *Ordinary Least Square (OLS)* atau teknik kuadrat kecil untuk mengestimasi model data panel. Untuk model data panel, sering diasumsikan  $\beta_{it} = \beta$  yakni pengaruh dari perubahan dalam

X diasumsikan bersifat konstanta dalam waktu kategori *cross section*. Secara umum, bentuk model linear yang dapat digunakan untuk memodelkan data panel adalah:

$$Y_{it} = X_{it}\beta + e_{it}$$

Dimana:

$Y_{it}$  adalah observasi dari unit ke-i dan diamati pada periode waktu ke-t (yakni variabel dependen yang merupakan suatu data panel),  $X_{it}$  adalah variabel independen dari unit ke-i dan diamati pada periode waktu ke-t disini diasumsikan  $X_{it}$  memuat variabel konstanta,  $e_{it}$  adalah komponen error yang diasumsikan memiliki harga mean 0 dan variansi homogen dalam waktu serta independen dengan  $X_{it}$ .

## 2. *Fixed Effect Model (FEM)*

Model ini mengasumsikan bahwa perbedaan antar individu dapat diakomodasi dari perbedaan intersepnya. Model *Fixed Effect* adalah teknik mengestimasi data panel dengan menggunakan variabel *dummy* untuk menangkap adanya perbedaan intersep. Intersep antar perusahaan, perbedaan intersep bisa terjadi karena perbedaan budaya kerja, manajerial, dan insentif. Disamping itu, model ini juga mengasumsikan bahwa koefisien regresi tetap antara perusahaan dan waktu. Pendekatan dengan variabel *dummy* ini dikenal dengan sebutan *least square dummy variabels (LSDV)*. Persamaan *Fixed effect* Model dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y_{it} = X_{it}\beta + C_i + \dots + \varepsilon_{it}$$

Dimana:

$C_i$  = variabel *dummy*

## 3. *Random Effect Model (REM)*

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

### 3.4.2 Uji Spesifikasi Model Regresi Data Panel

Untuk menganalisis data panel diperlukan uji spesifikasi model yang tepat untuk menggambarkan data, uji tersebut meliputi:

#### 1. Uji Spesifikasi Model Dengan Uji Chow

Uji Chow digunakan untuk memilih antara model *fixed effect* atau model *common effect* yang sebaiknya dipakai.

$H_0$ : *Common Effect Model*

$H_1$ : *Fixed Effect Model*

Apabila hasil uji spesifikasi ini menunjukkan probabilitas *Chi-square* lebih dari 0,05 maka model yang dipilih adalah *common effect*. Sebaliknya, apabila probabilitas *Chi-square* kurang dari 0,05 maka model yang sebaiknya dipakai adalah *fixed effect*. Ketika model yang terpilih adalah *fixed effect* maka perlu dilakukan uji lagi, yaitu Uji Hausman untuk mengetahui apakah sebaiknya memakai *Fixed Effect Model (FEM)* atau *Random Effect Model (REM)*. Dan ketika model yang terpilih adalah *common effect* maka perlu dilakukan uji lagi, yaitu uji *Lagrange Multiplier* yaitu uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menentukan metode yang terbaik apakah akan menggunakan *Common Effect Model (CEM)* atau *Random Effect Model (REM)*.

## 2. Uji Spesifikasi Model Dengan Uji Hausman

Uji ini bertujuan untuk mengetahui model yang sebaiknya dipakai, yaitu *Fixed Effect Model (FEM)* atau *Random Effect Model (REM)*. Dalam *FEM* setiap obyek memiliki intersep yang berbeda-beda, akan tetapi intersep masing-masing obyek tidak berubah seiring waktu. Hal ini disebut dengan *time-invariant*. Sedangkan dalam *REM*, intersep (bersama) mewakili nilai rata-rata dari semua intersep (*cross section*) dan komponen mewakili deviasi (acak) dari intersep individual terhadap nilai rata-rata tersebut (Gujarati, 2013). Hipotesis dalam uji Hausmann sebagai berikut:

$H_0$  : *Random Effect Model*

$H_1$  : *Fixed Effect Model*

Apabila hasil uji spesifikasi ini menunjukkan probabilitas *Chi-square* lebih dari 0,05 maka model yang dipilih adalah *Random Effect Model (REM)*. Sebaliknya, apabila probabilitas *Chi-square* kurang dari 0,05 maka model yang sebaiknya dipakai adalah *Fixed Effect Model (FEM)*.

## 3. Uji Spesifikasi Model Dengan Uji *Lagrange Multiplier*

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah *Random Effect Model (REM)* atau *Common Effect Model (CEM)* yang paling tepat digunakan. Uji signifikansi ini dikembangkan oleh Breusch Pagan. Metode *Breusch Pagan* untuk uji signifikansi ini didasarkan pada nilai *residual* dari metode *OLS*. Hipotesis dalam Uji *Lagrange Multiplier* ini adalah:

$H_0$  : *Common Effect Model*

$H_1$  : *Random Effect Model*

Jika nilai *p-value/both* yang ditunjukkan nilainya kurang dari  $<0,05$ . Maka terima  $H_1$  yang berarti metode estimasi terbaik adalah *Random Effect Mode (REM)*. Apabila nilai *p-value/both* lebih besar dari pada  $>0,05$  maka terima  $H_0$  yang berarti metode estimasi yang terbaik adalah *Common Effect Model (CEM)*.

### 3.4.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan), koefisien determinasi ( $R^2$ -Square) dan data diolah menggunakan *E-Views 10*. Berikut uji hipotesis dalam penelitian ini:

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) pada dasarnya menunjukkan signifikan atau tidak berpengaruh 1 (satu) variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai probabilitas/signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan).
- 2) Jika nilai probabilitas/signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan).

#### 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah uji secara menyeluruh (simultan) signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Artinya parameter  $b_1$  dan  $b_2$  secara bersamaan diuji apakah memiliki signifikansi atau tidak. Analisis :

- 1) Apabila nilai probabilitas/signifikan  $F > 0,05$  artinya terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila nilai probabilitas/signifikan  $F < 0,05$  artinya variabel independen mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

#### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya.

Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika  $K_d$  mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
- b. Jika  $K_d$  mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Analisis Regresi Data Panel

Dalam menganalisis dengan regresi data panel maka harus ditentukan model estimasi regresi dengan data panel terlebih dahulu. Dalam hal ini, metode estimasi model regresi dengan menggunakan data panel dapat dilakukan melalui tiga pendekatan, antara lain *Fixed Effect Model (FEM)*, *Random Effect Model (REM)*, *Common Effect Model (CEM)* (Mahyus 2016).

Dalam penelitian ini penulis menentukan model estimasi regresi dengan melakukan Uji Chow Berikut adalah hasil pengujiannya.

##### 4.1.1 Uji Spesifikasi Model dengan Uji Chow

Uji Chow digunakan untuk memilih antara model *fixed effect* atau model *common effect* yang sebaiknya dipakai.

Tabel 3  
Uji Chow

Redundant Fixed Effects Tests

Pool: PROPOSAL2

Test cross-section fixed effects

| Effects Test             | Statistic | d.f.    | Prob.  |
|--------------------------|-----------|---------|--------|
| Cross-section F          | 0.000000  | (10,73) | 1.0000 |
| Cross-section Chi-square | 0.000000  | 10      | 1.0000 |

Sumber: *Output E-Views* Versi 10, 2020

Hasil Uji Chow menunjukkan probabilitas *Chi-square* 1.0000 maka tolak  $H_1$  yang berarti model yang dipilih untuk regresi data panel adalah *Common Effect Model (CEM)*. Ketika model yang terpilih adalah *Common Effect Model (CEM)* maka tidak perlu dilakukan uji spesifikasi model selanjutnya. Berikut adalah model *Common Effect* regresi data panel dalam penelitian ini yang selanjutnya dapat dianalisis dengan pengujian hipotesis:

Tabel 4  
*Common Effect Model (CEM)*

Dependent Variable: RCG

Method: Pooled Least Squares

Date: 02/06/20 Time: 14:24

Sample: 2011 2018

Included observations: 8

Cross-sections included: 11

Total pool (balanced) observations: 88

| Variable           | Coefficient | Std. Error            | t-Statistic | Prob.  |
|--------------------|-------------|-----------------------|-------------|--------|
| C                  | 85.69465    | 1.902223              | 45.04974    | 0.0000 |
| FRCG               | -0.973962   | 0.068459              | -14.22694   | 0.0000 |
| TKBANK             | 0.010631    | 0.001674              | 6.352330    | 0.0000 |
| INFLASI            | -0.136242   | 0.011071              | -12.30669   | 0.0000 |
| KURS               | 0.000460    | 1.69E-05              | 27.18535    | 0.0000 |
| R-squared          | 0.934993    | Mean dependent var    | 62.75000    |        |
| Adjusted R-squared | 0.931860    | S.D. dependent var    | 0.665228    |        |
| S.E. of regression | 0.173649    | Akaike info criterion | -0.608426   |        |
| Sum squared resid  | 2.502768    | Schwarz criterion     | -0.467668   |        |
| Log likelihood     | 31.77075    | Hannan-Quinn criter.  | -0.551718   |        |
| F-statistic        | 298.4466    | Durbin-Watson stat    | 2.410007    |        |
| Prob(F-statistic)  | 0.000000    |                       |             |        |

Sumber: *Output E-Views* Versi 10, 2020

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya dan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial (uji t), secara simultan (uji F) kemudian melihat nilai koefisien determinasinya.

#### 4.2.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan signifikan atau tidak signifikan 1 (satu) variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1). Jika nilai probabilitas/signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan)
- 2). Jika nilai probabilitas/signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan).

Secara Parsial Variabel  $X_1$  sampai  $X_4$  masing-masing memiliki nilai probabilitas sebesar  $0,0000 < 0,05$  maka  $H_1 - H_4$  diterima yang berarti secara parsial variabel-variabel  $X_1$  sampai dengan  $X_4$  memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Remunerasi *Corporate Governance* (RCG) (Y). Hasil uji parsial tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5  
Uji T (Parsial)

| Variable | Coefficient | Std. Error | t-Statistic | Prob.  |
|----------|-------------|------------|-------------|--------|
| C        | 85.69465    | 1.902223   | 45.04974    | 0.0000 |
| FRCG     | -0.973962   | 0.068459   | -14.22694   | 0.0000 |
| TKBANK   | 0.010631    | 0.001674   | 6.352330    | 0.0000 |
| INFLASI  | -0.136242   | 0.011071   | -12.30669   | 0.0000 |
| KURS     | 0.000460    | 1.69E-05   | 27.18535    | 0.0000 |

Sumber: Output E-Views Versi 10, 2020

#### 4.2.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah uji secara menyeluruh (simultan) signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Artinya parameter  $b_1$  dan  $b_2$  secara bersamaan diuji apakah memiliki signifikansi atau tidak. Hasil analisis:

- 1) Apabila nilai probabilitas/signifikan  $F > 0,05$  artinya terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila nilai probabilitas/signifikan  $F < 0,05$  artinya variabel independen mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikansi dari variabel-variabel independen adalah sebesar  $0,00000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan  $H_1$  diterima, yang artinya secara simultan variabel Frekuensi Rapat *Corporate Governance* ( $X_1$ ), Tingkat Kesehatan Bank ( $X_2$ ), Inflasi ( $X_3$ ), Kurs ( $X_4$ ), berpengaruh signifikan terhadap Remunerasi *Corporate Governance* (RCG) (Y).

#### 4.2.3 Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi atau biasa dinotasikan dengan ( $R^2$ ) adalah sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, berdasarkan tabel di atas nilai *R-Square* sebesar 0.931860 atau sebesar 93.1% yang berarti bahwa variabel Frekuensi Rapat *Corporate Governance* ( $X_1$ ), Tingkat Kesehatan Bank ( $X_2$ ), Inflasi ( $X_3$ ), Kurs ( $X_4$ ). Secara simultan, berpengaruh signifikan terhadap Remunerasi *Corporate Governance* (*RCG*) ( $Y$ ) sebesar 93.1% sedangkan sisanya ( $100\% - 93.1\% = 6.9\%$ ) dijelaskan oleh variabel lainnya.

Hasil Uji F dan Nilai Koefisien Determinasi dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 6 Uji F dan  $R^2$

| R-squared          | 0.934993 | Mean dependent var    | 62.75000  |
|--------------------|----------|-----------------------|-----------|
| Adjusted R-squared | 0.931860 | S.D. dependent var    | 0.665228  |
| S.E. of regression | 0.173649 | Akaike info criterion | -0.608426 |
| Sum squared resid  | 2.502768 | Schwarz criterion     | -0.467668 |
| Log likelihood     | 31.77075 | Hannan-Quinn criter.  | -0.551718 |
| F-statistic        | 298.4466 | Durbin-Watson stat    | 2.410007  |
| Prob(F-statistic)  | 0.000000 |                       |           |

Sumber: *Output E-Views* Versi 10, 2020

#### 4.2 Pembahasan

Hasil Uji  $t$  (Parsial) menunjukkan bahwa seluruh variabel  $X_1$  sampai  $X_4$  masing-masing berpengaruh signifikan terhadap variabel  $Y$ , hasil Uji F (Simultan) juga menunjukkan bahwa secara simultan seluruh variabel  $X_1$  sampai  $X_4$  berpengaruh signifikan terhadap variabel  $Y$ , kemudian dengan nilai  $R^2$  di atas, menunjukkan seluruh variabel  $X_1$  sampai  $X_4$  dapat menjelaskan variabel  $Y$  sebesar 93,1% sedangkan sisanya ( $100\% - 93.1\% = 6.9\%$ ) dijelaskan oleh variabel lainnya.

Berdasarkan Uji Hipotesis, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu, penelitian Utami (2017), Hikmah Endraswati (2016) yang menunjukkan bahwa ukuran dan tingkat kehadiran dewan komisaris dalam rapat berpengaruh terhadap remunerasi. Kemudian penelitian Yang, et al. (2014), Lee (2014), Erick, et al. (2014), Vemala, et al. (2014), Anggraini et al (2014), Bizjak et al (2014), Lam, et al. (2013), Mardiyati, et al. (2013), Banker, Huang, dan Plehn-Dujowich (2013), F. Sun, Wei, dan Huang (2013), Rashid (2013), Sun et al (2013), Conyon dan He (2012), Darmadi (2011), yang mengungkapkan bahwa kinerja perusahaan berhubungan positif dengan tingkat remunerasi. Sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa faktor yang mempengaruhi remunerasi *corporate*

*governance* antara lain adalah frekuensi rapat *corporate governance* (Dewan Komisaris, Dewan Direksi, Dewan Pengawas Syariah), kinerja perusahaan yang diukur dengan tingkat kesehatan bank kemudian tingkat inflasi, dan kurs.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Remunerasi adalah imbalan yang diberikan baik bersifat tetap maupun variabel dalam bentuk tunai maupun tidak tunai disesuaikan dengan tugas dan wewenang masing-masing. Pemberian remunerasi yang sesuai dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apa sajakah faktor yang mempengaruhi tingkat remunerasi *corporate governance* pada perbankan syariah baik faktor internal maupun eksternal.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa seluruh variabel  $X_1$  sampai  $X_4$  masing-masing berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, hasil Uji F (Simultan) juga menunjukkan bahwa secara simultan seluruh variabel  $X_1$  sampai  $X_4$  berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, kemudian dengan nilai  $R^2$  menunjukkan seluruh variabel  $X_1$  sampai  $X_4$  dapat menjelaskan variabel Y sebesar 93,1% sedangkan sisanya ( $100\% - 93,1\% = 6,9\%$ ) dijelaskan oleh variabel lainnya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu, penelitian Utami (2017), Hikmah Endraswati (2016) yang menunjukkan bahwa ukuran dan tingkat kehadiran dewan komisaris dalam rapat berpengaruh terhadap remunerasi. Kemudian penelitian Yang, et al. (2014), Lee (2014), Erick, et al. (2014), Vemala, et al. (2014), Anggraini et al (2014), Bizjak et al (2014), Lam, et al. (2013), Mardiyati, et al. (2013), Banker, Huang, dan Plehn-Dujowich (2013), F. Sun, Wei, dan Huang (2013), Rashid (2013), Sun et al (2013), Conyon dan He (2012), Darmadi (2011), yang mengungkapkan bahwa kinerja perusahaan berhubungan positif dengan tingkat remunerasi. Sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa faktor yang mempengaruhi remunerasi *corporate governance* antara lain adalah frekuensi rapat *corporate governance* (Dewan Komisaris, Dewan Direksi, Dewan Pengawas Syariah), kinerja perusahaan yang diukur dengan tingkat kesehatan bank kemudian tingkat inflasi, dan kurs.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi yang berarti untuk semua pihak, pertama, dapat memberikan perluasan literatur terkait remunerasi *corporate governance*, kedua, temuan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dalam mempertimbangkan penentuan pemberian remunerasi *corporate governance* Perbankan Syariah Indonesia.

## 5.2 Keterbatasan dan Saran

Keterbatasan penelitian ini terdapat pada sampel penelitian. Responden dalam penelitian ini tidak terlalu luas, yakni hanya meneliti di Perbankan Syariah Oleh karena itu, pembaca diharapkan untuk lebih bijak dalam menggeneralisasikan hasil penelitian ini yaitu bahwa remunerasi *corporate governance* dalam penelitian ini adalah remunerasi *corporate governance* perbankan syariah Indonesia bukan perbankan konvensional maupun perusahaan di sektor lainnya.

Keterbatasan dalam penelitian ini dapat menjadi peluang besar untuk penelitian selanjutnya. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperluas sampel penelitian agar hasil yang diperoleh dapat lebih baik. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel independen lainnya, baik eksternal maupun internal sehingga dapat ditemukan beberapa faktor lainnya yang mempengaruhi remunerasi *corporate governance*.

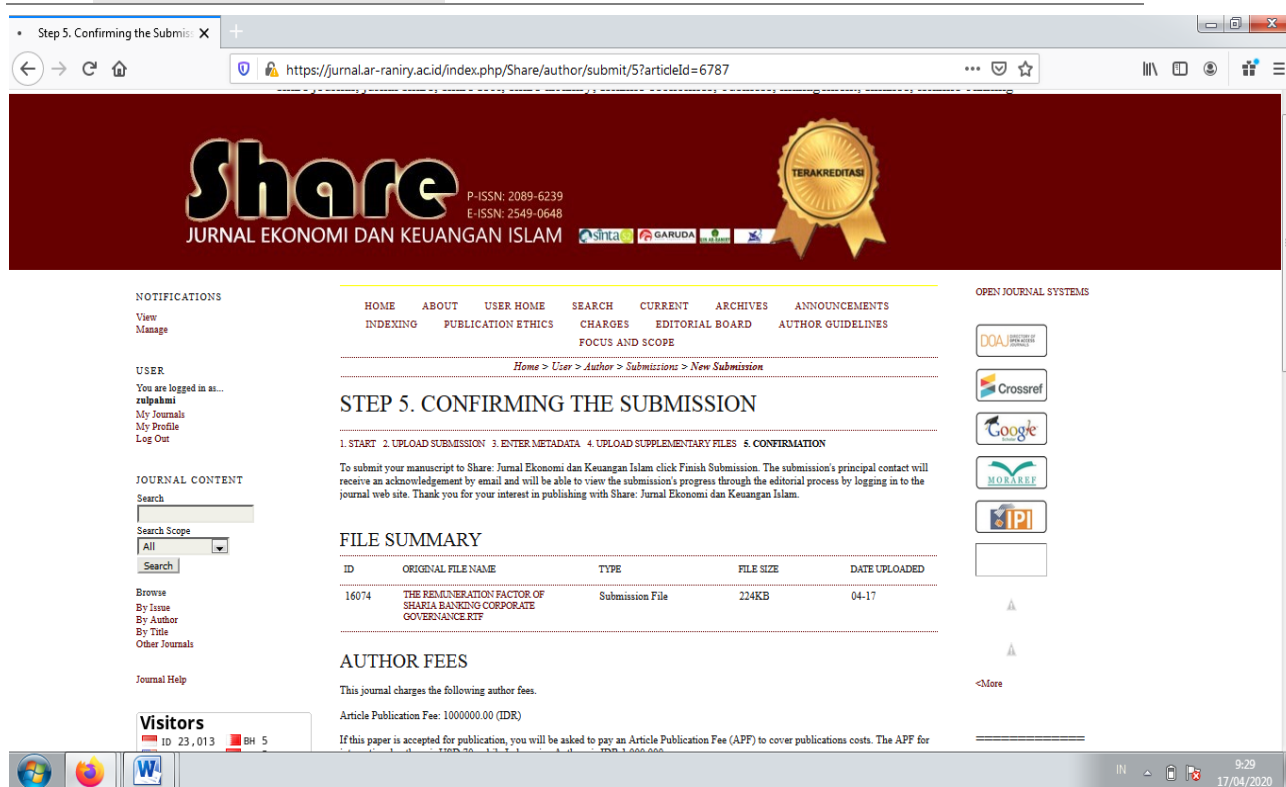
## BAB VI

### LUARAN YANG DICAPAI

#### LUARAN WAJIB JURNAL

#### IDENTITAS JURNAL

|   |                         |                                                                                                                         |
|---|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Nama Jurnal             | SHARE Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam                                                                                 |
| 2 | Website Jurnal          | <a href="https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/Share/index">https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/Share/index</a> |
| 3 | Status Makalah          | Submitted/Review/Accepted                                                                                               |
| 4 | Jenis Jurnal            | Jurnal International/Jurnal Nasional<br>terakreditasi/Jurnal Nasional tidak terakreditasi.                              |
| 4 | Tanggal Submit          | 17 April 2020                                                                                                           |
| 5 | Bukti Screenshot submit |                                                                                                                         |



#### LUARAN TAMBAHAN

#### IDENTITAS HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL

|   |                |                                                                |
|---|----------------|----------------------------------------------------------------|
| 1 | Nama Karya     | The Remuneration Factor Of Sharia Banking Corporate Governance |
| 2 | Jenis HKI      | Hak Cipta/ <del>Hak Paten</del> .                              |
| 3 | Status HKI     | Draft/ <del>Submitted</del> /Granted                           |
| 4 | No Pendaftaran | <del>Prosiding International</del> /Prosiding Nasional         |

## BAB VII

### RENCANA TINDAK LANJUT DAN PROYEKSI HILIRISASI

|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Hasil Penelitian      | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas masing-masing variabel sebesar <math>0,0000 &lt; 0,05</math> yang berarti seluruh variabel <math>X_1</math> sampai <math>X_4</math> masing-masing berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, hasil Uji F (Simultan) juga menunjukkan bahwa nilai probabilitas F sebesar <math>0,0000 &lt; 0,05</math> yang berarti secara simultan seluruh variabel <math>X_1</math> sampai <math>X_4</math> berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, kemudian dengan nilai <math>R^2</math> menunjukkan seluruh variabel <math>X_1</math> sampai <math>X_4</math> dapat menjelaskan variabel Y sebesar 93,1% sedangkan sisanya (<math>100\% - 93,1\% = 6,9\%</math>) dijelaskan oleh variabel lainnya, sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa faktor yang mempengaruhi remunerasi corporate governance antara lain adalah frekuensi rapat corporate governance (Dewan Komisaris, Dewan Direksi, Dewan Pengawas Syariah), kinerja perusahaan yang diukur dengan tingkat kesehatan bank kemudian tingkat inflasi, dan kurs.</p> |
| Rencana Tindak Lanjut | <p>Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan untuk menambahkan jumlah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian selanjutnya. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel independen lainnya, baik eksternal maupun internal sehingga dapat ditemukan beberapa faktor lainnya yang mempengaruhi remunerasi <i>corporate governance</i> (misalnya kepemilikan manajerial, komite audit, komisaris independen). Keterbatasan dalam penelitian ini dapat menjadi peluang besar untuk penelitian selanjutnya. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperluas sampel penelitian agar hasil yang diperoleh dapat lebih baik. Oleh karena itu, pembaca diharapkan untuk lebih bijak dalam menggeneralisasikan hasil penelitian ini yaitu bahwa remunerasi <i>corporate governance</i> dalam penelitian ini adalah remunerasi <i>corporate governance</i> perbankan syariah Indonesia bukan perbankan konvensional maupun perusahaan di sektor lainnya.</p>                                                                                                                |

## DAFTAR PUSTAKA

- Banker, R. D, M. N Huang, and J. M Plehn-Dujowich. (2013). "The Relation between CEO Compensation and Past Performance." *The Accounting Review* 88 (1): 1–30.
- Bizjak, J. R. M. H. S. K. (2015). *Performance-Contingent Executive Compensation and Managerial Behavior* *Performance-Contingent Executive Compensation and Managerial Behavior*.
- Conyon, M. J, and L He. (2012). "CEO Compensation and Corporate Governance in China." *Corporate Governance: An International Review* 20 (6): 575–92
- Darmadi, S. (2012). Board Compensation, Corporate Governance, and Firm Performance in Indonesia. *SSRN Electronic Journal*, (2), 1–45. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1907103>
- Erick, T. K. B. A. K. R. B. N. (2014). The Relationship between Executive Compensation and Financial Performance of Insurance Companies in Kenya. *Research Journal of Finance and Accounting*, 5(1), 113–122.
- Lam, K. C. K. P. B. M. J. P. (2013). CEO gender, executive compensation and firm performance in Chinese-listed enterprises. *Pacific-Basin Finance Journal Journal*, 21(21), 1136–1159.
- Lee, K.-W. C. (2014). Compensation committee and executive compensation in Asia. *International Journal of Business*, 19(3), 213–236. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10220/26236%0A©>
- Mardiyati, U. M. S. D. S. (2013). Pengaruh Kinerja Perusahaan, Corporate Governance, dan Shareholder Payout Terhadap Kompensasi Eksekutif. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(2), 167–183. Retrieved from <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/784>
- Rashid, Afzalur. 2013. Corporate Governance, Executive Pay and Firm Performance: vidence from Bangladesh. *International Journal of Management*, vol. 30, no. 2, hal. 556-575.
- Rost, Katja and Osterloh, Margit, Management Fashion Pay-for-Performance for CEOs (April 1, 2009). *Schmalenbach Business Review*, Vol. 61, pp. 119-149, April 2009. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1406928>
- Suherman, Yoseph Y. P. Pardede, & Umi Mardiyat 2014 Pengaruh Kinerja Perusahaan, Corporate Governance, dan Karakteristik Eksekutif terhadap Kompensasi Eksekutif *Jurnal Keuangan dan Perbankan | KEUANGAN Vol. 20, No.1, Januari 2016: 1–9*

- Sun, F. X. W. X. H. (2013). CEO compensation and firm performance: Evidence from the US property and liability insurance industry. *Review of Accounting and Finance*, 12(3), 252–267. <https://doi.org/10.1108/RAF-Jan-2012-0006>
- Usman, M. W. A., & Akhtar, A. (2015). Role of board and firm performance in determination of CEO compensation: Evidence from Islamic republic of Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 9(2), 641–657.
- Vemala, P., Lam, N., Dung, N., dan Alekhya, K. 2014. CEO Compensation: Does Financial Crisis Matter? *International Business Research*, vol.7, No.4, pp.125–131.
- Yang, F. B. D. L. M. (2014). CEO Compensation and Firm Performance : Did the 2007-2008 Financial Crisis Matter ? *Journal of Accounting and Finance*, 14(1), 137–147.

## LAMPIRAN:

*Last names & LastReceived:names 00 | ShortMonthTitle20xx; Revised: 00 Month 20xx; Accepted: 00 Month 20xx*

1

# THE REMUNERATION FACTOR OF SHARIA BANKING CORPORATE GOVERNANCE

Zulpahmi<sup>1\*</sup>  
Sumardi<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Muhammad Tamul Fikri

<sup>\*1</sup>zulpahmi@uhamka.ac.id, <sup>2</sup>sumardi@uhamka.ac.id

**ABSTRACT** – The purpose of this study is to determine the factors that influence the level of corporate governance remuneration in Islamic banking, both internal and external. The dependent variable in this study is remuneration for corporate governance, while the independent variable consists of the frequency of corporate governance meetings, the level of bank health, inflation and the exchange rate. The research method used in this study is the explanation method, which is a study that aims to explain the position of the variables studied as well as the relationship between one variable with another variable. The data used in this study are secondary data, which are then processed using panel data regression analysis and hypothesis testing which consists of partial t test, simultaneous F test and coefficient of determination. The results of this study indicate that the probability value of each variable is  $0.0000 < 0.05$ , which means that all variables X1 to X4 each have a significant effect on the Y variable, the F (Simultaneous) Test results also indicate that the F probability value of  $0.0000 < 0.05$ , which means that simultaneously all variables X1 to X4 have a significant effect on the variable Y, then the value of R<sup>2</sup> shows that all variables X1 to X4 can explain the variable Y by 93.1% while the rest ( $100\% - 93.1\% = 6.9\%$ ) explained by other variables, so it can be concluded in this study that the factors affecting corporate governance remuneration include the frequency of corporate governance meetings (Board of Commissioners, Board of Directors, Sharia Supervisory Board), company performance as measured by the soundness of the bank, then the level inflation, and exchange rates.

**Keywords:** Remuneration, meeting frequency, bank soundness, inflation, corporate governance.

**ABSTRAK** – Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apa sajakah faktor yang mempengaruhi tingkat remunerasi corporate governance pada perbankan syariah baik faktor internal maupun eksternal. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah remunerasi corporate governance dan variabel independen terdiri dari frekuensi rapat corporate governance, tingkat kesehatan bank, inflasi dan kurs. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode eksplanasi, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, pengolahan data menggunakan analisis regresi data panel dan pengujian hipotesis yang terdiri dari Uji t parsial, Uji F simultan dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas masing-masing variabel sebesar  $0.0000 < 0.05$  yang berarti seluruh variabel X<sub>1</sub> sampai X<sub>4</sub> masing-masing berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, hasil Uji F (Simultan) juga menunjukkan bahwa nilai probabilitas F sebesar  $0.0000 < 0.05$  yang berarti secara simultan seluruh variabel X<sub>1</sub> sampai X<sub>4</sub> berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, kemudian dengan nilai R<sup>2</sup> menunjukkan seluruh variabel X<sub>1</sub> sampai X<sub>4</sub> dapat menjelaskan variabel Y sebesar 93,1% sedangkan sisanya ( $100\% - 93.1\% = 6.9\%$ ) dijelaskan oleh variabel lainnya, sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa faktor yang mempengaruhi remunerasi corporate governance antara lain adalah frekuensi rapat corporate governance (Dewan Komisaris, Dewan Direksi, Dewan Pengawas Syariah), kinerja perusahaan yang diukur dengan tingkat kesehatan bank kemudian tingkat inflasi, dan kurs.

**Kata Kunci:** Remunerasi, frekuensi rapat, tingkat kesehatan bank, inflasi, corporate governance.

## INTRODUCTION

The development of the Indonesian sharia banking industry which consists of 14 Sharia Commercial Banks (BUS), 21 Sharia Business Units (UUS), and 167 Sharia People Financing Banks (BPRS), are listed as one of the top 10 countries with the largest sharia banking assets in the world, with Sharia banking total assets reached IDR 435.02 trillion or USD 26 billion in 2017. The Global Islamic Finance Report in 2017 states that Indonesia is included in countries that have an important role in the global Islamic financial industry. The rapid growth of Islamic banking must be a particular concern for the Financial Services Authority (OJK) to regulate and oversee its development. Because the phenomenon of the financial crisis in 1998 and 2008 caused chaos in the global financial markets, including in the Indonesian banking industry.

To face the dynamics of the global economy, Islamic banking needs to increase resilience through improved governance in remuneration. The remuneration policy in Islamic banking has been regulated in OJK Regulation Number 45 / POJK.03 / 2015, where the remuneration policy that is permanent must at least pay attention to business scale, business complexity, peer group, inflation rate, conditions, and financial capability, and not contrary to statutory regulations. Meanwhile, variable remuneration must encourage prudent risk taking. Variable remuneration can be provided in the form of cash, shares, and stock-based instruments issued by banks. If remuneration is inadequate, it can reduce performance, motivation, and job satisfaction for employees, it can even be used as a consideration for leaving the job ([www.ojk.go.id](http://www.ojk.go.id)).

There are several studies linking company performance with remuneration including the research conducted by Yang, et al. (2014), Lee (2014), Erick, et al. (2014), Vemala, et al. (2014), Anggraini et al (2014), Bizjak et al (2014), Lam, et al. (2013), Mardiyati, et al. (2013), Banker, Huang, and Plehn-Dujowich (2013), F. Sun, Wei, and Huang (2013), Rashid (2013), Sun et al (2013), Conyon and He (2012), Darmadi (2011), and the results of these studies reveal that company performance is positively related to remuneration levels. Unlike the case with the results of research by Rost and Osteroh (2009), Usman (2015) shows

that company performance is negatively related to remuneration; and the results of research Suherman, et al. (2015) shows that company performance as measured by Tobin's Q has no significant effect on compensation received by executives. Meanwhile, according to Abdullah (2006), company performance variables measured by ROA are not an important factor in remuneration for

directors. In addition to company performance factors associated with remuneration, there are other factors such as company size. Based on the results of research by Liang, et al. (2015), (Gabaix, et al. 2013). Flemming and Schaupp (2012), Jiang, et al. (2009) has proven the influence of company size with remuneration contracts. According to (Gabaix, et al. 2013) that company size affects the amount of compensation received by executives in a company. Based on the above background, the researcher wants to re-examine the factors that link the level of corporate governance remuneration in Islamic banking both internal and external factors. The internal factors consist of the level of health of Islamic banks, corporate governance activities, while the external factors consist of inflation and the exchange rate..

## **LITERATURE REVIEW**

Utami's results (2017) show that a performance has an effect on the compensation of the board of commissioners as measured by accounting performance (earnings). The results of Hikmah Endraswati's research (2016) showed that the size and level of attendance of the board of commissioners at the meeting had an effect on remuneration. Agung Nur Probahudono, Dwi Perwitasari, and Rifky Pratama Putra (2016) also stated that distress status had a negative effect on the amount of directors' remuneration and this study proved that ROA had no effect on the directors' remuneration. Then, Ali Farhat's research (2014) produced a positive relationship between executive remuneration and company performance as measured by return on assets.

Another opinion from Haron and Akhtaruddin (2013) states that ROA has a significant positive effect on remuneration for directors with a sample of public companies in Malaysia. Usman (2015) shows that company performance is negatively related to remuneration; and the results of research by Suherman, et al. (2015) shows that company performance as measured by Tobin's Q does not have a significant effect on compensation received by the executive. Based on the results of research by Liang, et al. (2015), (Gabaix, et al. 2013). Flemming and Schaupp (2012), Jiang, et al. (2009), it is proven that there is an influence between company size and remuneration contracts. According to (Gabaix, et al. 2013), company size affects the amount of compensation received by executives in a company.

## **Sharia Bank Corporate Governance Remuneration**

In POJK No. 45 of 2015, it is written that remuneration is a reward determined and given to members of the Board of Directors, members of the Board of Commissioners, members of DPS, and / or employees who are both permanent and variable in cash or non-cash in accordance with their duties, authority, and its responsibilities. Remuneration that is Permanent is

Remuneration that is not related to performance and risk, including basic salary, facilities, housing allowances, health benefits, education benefits, holiday benefits, and pensions. Variable Remuneration is Remuneration related to performance and risk, including bonuses or other forms of the same nature.

A permanent Remuneration policy must at least pay attention to: a) business scale, business complexity, peer group, inflation rate, financial conditions and capabilities, and not in conflict with the provisions of the prevailing laws and regulations; and b) the gap (remuneration) between levels of position. Variable Remuneration Policies must: a) at least pay attention to business scale, business complexity, peer groups, inflation rates, financial conditions and capabilities, and in accordance with statutory provisions; and b) encourage prudent risk taking. Granting Variable Remuneration for Directors, Board of Commissioners, SSB, and / or Employees must consider: a. performance, namely: 1) the performance of the Directors, Board of Commissioners, DPS, or Employees; 2) business unit performance; 3) Bank performance; and b. risk. Variable remuneration can be provided in the form of: a. cash; and / or b. shares or share-based instruments issued by the Bank. In implementing governance in granting Remuneration, Banks must pay attention to sharia principles.

### **Sharia Bank Corporate Governance Meeting**

According to Financial Services Authority Regulation (POJK) Number 33 / POJK.04 / 2014 in carrying out its duties and responsibilities, commissioner; directors; audit committee; and the sharia supervisory board is required to hold regular meetings at least once a month. Meetings are one of the characteristics of board governance for monitoring. With meetings there will be interaction, communication, equality of perception, and coordination and likewise asymmetry between principals and agents can be minimized. The more frequent corporate governance structure meetings, the better the monitoring

### **Sharia Bank Health Level**

Based on the Financial Services Authority Circular No. 10 / SEOJK.03 / 2014, the method of evaluating bank health with the risk-based Bank Rating approach is a method of rating the soundness of a bank that is a method based on 4 (four) factors, namely: Risk Profile, Good Corporate Governance, Earning, and Capital.

According to the Financial Services Authority Regulation (OJK) No.8 / POJK.03 / 2014 the composite rating is the final rating of the bank's soundness rating. This composite ranking is done by determining the ranking of each component based on calculations and analysis. Calculations and analyzes are carried out taking into account supporting indicators and / or relevant benchmarks. Then, based on the results of the ranking of each of these factors, a composite rating that has been determined as follows:

2. Composite Rating 1 (CR-1)

Reflecting the condition of banks that are generally "very healthy" so that they are considered to be able to face significant negative influences from changes in business conditions and other external factors.

5. Composite Rating 2 (CR-2)

Reflecting the condition of banks that are generally "healthy" so that they are considered capable of facing significant negative influences from changes in business conditions and other external factors.

6. Composite Rating 3 (CR-3)

Reflecting the condition of banks that are generally "quite" healthy so that they are considered sufficient to be able to face significant negative effects from changes in business conditions and other external factors.

7. Composite Rating 4 (CR-4)

Reflecting the condition of banks that are generally "unhealthy" so that they are considered less able to face significant negative effects from changes in business conditions and other external factors

## **Inflation**

Inflation is an event that illustrates the situation and conditions where the price of goods has increased and the value of the currency has weakened, and if this happens continuously it will result in a worsening of overall economic conditions, which can shake the political stability of a country (Fahmi, 2013) . There are several factors that cause inflation, among others, is the company's policy to increase the price of merchandise because of the implications of rising internal costs such as rising labor costs, interest rates or also because of expecting high profits (Cost Push Inflation). In addition, there are also the cause of Demand Full Inflation, i.e. inflation arising from being driven by costs

## **Currency Exchange Rates**

Vinna Sri Yuniarti (2016), stated that:

"Currency exchange rates represent exchange rates from one currency to another and are used in various transactions, including international trade transactions, tourism, international investment or short-term cash flows between countries that cross geographical or legal boundaries." .

Foreign exchange rates can experience changes. An increase in the value of a domestic currency is called an appreciation of foreign currencies. The decline in the exchange rate of money in a country is called depreciation of foreign currencies. The devaluation is the government's policy to reduce the exchange rate of the rupiah against foreign currencies, while revaluation is the government's policy to increase the exchange rate of the rupiah against foreign currencies (Vinna Sri Yuniarti, 2016).



The research method used in this study is the explanation method, which is a study that aims to explain the position of the variables studied and the relationship between one variable with another variable (Sugiyono, 2014). Where the independent variables in this study are the level of health of Islamic commercial banks measured by the Risk-based Bank Rating method (risk profile, GCG implementation, profitability, capital), corporate governance activities (frequency of board of commissioners meetings, frequency of board meetings, board meetings sharia supervisors), inflation and exchange rates while the dependent variable in this study is corporate governance remuneration (Board of Commissioners, Board of Directors, Sharia Supervisory board). The population in this study is a Sharia Commercial Bank registered with Bank Indonesia or the Financial Services Authority for the period 2010-2019. While the sampling technique used was purposive sampling, namely the technique of determining samples in accordance with the criteria. Data collection methods used in this study are secondary data where secondary data is obtained from reports from Bank Indonesia and the Financial Services Authority in the form of financial reports for all Sharia Commercial Banks, inflation and exchange rates. Data processing and analysis techniques used are panel data regression statistical analysis, hypothesis testing, analysis of the coefficient of determination.

## RESULT AND DISCUSSION

In analyzing the panel data regression, a regression estimation model with panel data must be determined first. In this case, the method of estimating the regression model using panel data can be done through three approaches, including the Fixed Effect Model (FEM), Random Effect Model (REM), Common Effect Model (CEM) (Mahyus, 2016). In this study the authors determine the regression estimation model by conducting a Chow Test. Here are the test results:

**Table 1. Chow Test**

| Redundant Fixed Effects Tests    |                  |      |        |
|----------------------------------|------------------|------|--------|
| Pool: PROPOSAL2                  |                  |      |        |
| Test cross-section fixed effects |                  |      |        |
| Effects Test                     | Statistic        | d.f. | Prob.  |
| Cross-section F                  | 0.000000 (10,73) |      | 1.0000 |
| Cross-section Chi-square         | 0.000000         | 10   | 1.0000 |

Source: *Output E-Views 10*, 2020

The Chow Test results show the Chi-square probability of 1,0000 then reject H1 which means the model chosen for panel data regression is

Common Effect Model (CEM). When the selected model is the Common Effect Model (CEM), it is not necessary to test the specification of the next model. Here is the Common Effect model of panel data regression in this study which can then be analyzed by testing the hypothesis:

**Table 2. Common Effect Model**

| Dependent Variable: RCG                |             |                       |             |        |
|----------------------------------------|-------------|-----------------------|-------------|--------|
| Method: Pooled Least Squares           |             |                       |             |        |
| Date: 02/06/20 Time: 14:24             |             |                       |             |        |
| Sample: 2011 2018                      |             |                       |             |        |
| Included observations: 8               |             |                       |             |        |
| Cross-sections included: 11            |             |                       |             |        |
| Total pool (balanced) observations: 88 |             |                       |             |        |
| Variable                               | Coefficient | Std. Error            | t-Statistic | Prob.  |
| C                                      | 85.69465    | 1.902223              | 45.04974    | 0.0000 |
| FRCG                                   | -0.973962   | 0.068459              | -14.22694   | 0.0000 |
| TKBANK                                 | 0.010631    | 0.001674              | 6.352330    | 0.0000 |
| INFLATION                              | -0.136242   | 0.011071              | -12.30669   | 0.0000 |
| KURS                                   | 0.000460    | 1.69E-05              | 27.18535    | 0.0000 |
| R-squared                              | 0.934993    | Mean dependent var    | 62.75000    |        |
| Adjusted R-squared                     | 0.931860    | S.D. dependent var    | 0.665228    |        |
| S.E. of regression                     | 0.173649    | Akaike info criterion | -0.608426   |        |
| Sum squared resid                      | 2.502768    | Schwarz criterion     | -0.467668   |        |
| Log likelihood                         | 31.77075    | Hannan-Quinn criter.  | -0.551718   |        |
| F-statistic                            | 298.4466    | Durbin-Watson stat    | 2.410007    |        |
| Prob(F-statistic)                      | 0.000000    |                       |             |        |

Source: Output E-Views 10, 2020

Meanwhile, the t test results (partial) show that all variables X1 to X4 each have a significant effect on the Y variable, the F Test results (Simultaneous) also show that simultaneously all variables X1 to X4 have a significant effect on the Y variable, then with the R2 value above, shows that all variables X1 to X4 can explain Y variable by 93.1% while the rest (100% - 93.1% = 6.9%) are explained by other variables.

Based on the Hypothesis Test, the results of this study are in line with previous studies namely, the research of Utami (2017), Hikmah Endraswati (2016) which shows that the size and level of attendance of the board of commissioners at a meeting has an effect on remuneration. Then the research Yang, et al. (2014), Lee (2014), Erick, et al. (2014), Vemala, et al. (2014), Anggraini et al (2014), Bizjak et al (2014), Lam, et al. (2013), Mardiyati, et al. (2013), Banker, Huang, and Plehn-Dujowich (2013), F. Sun, Wei, and Huang (2013), Rashid (2013), Sun et al (2013), Conyon and He (2012), Darmadi (2011) ), which revealed that the company's performance was positively related to the level of remuneration. So it can be concluded in this study that factors affecting corporate governance remuneration include the frequency of corporate governance meetings (Board of Commissioners, Board of Directors, Sharia Supervisory Board), company performance as measured by bank soundness then inflation rate, and exchange rate.



## CONCLUSIONS

Remuneration is a reward that is given both permanently and variably in cash or non-cash in accordance with their respective duties and authorities. Providing appropriate remuneration can motivate and improve employee performance so as to improve company performance. The purpose of this study is to find out what are the factors that influence the level of corporate governance remuneration in Islamic banking both internal and external factors. The results of this study prove that all variables X1 to X4 each have a significant effect on the Y variable, the results of the F Test (Simultaneous) also show that simultaneously all variables X1 to X4 have a significant effect on the Y variable, then the R2 value indicates all variables X1 to X4 can explain Y variable of 93.1% while the rest ( $100\% - 93.1\% = 6.9\%$ ) is explained by other variables. So it can be concluded in this study that the factors affecting corporate governance remuneration include the frequency of corporate governance meetings (Board of Commissioners, Board of Directors, Sharia Supervisory Board), company performance as measured by bank soundness then inflation rate, and exchange rate. This research is expected to have meaningful implications for all parties, firstly, it can provide an expansion of literature related to corporate governance remuneration, secondly, the findings from the results of this study are expected to be additional information in considering the determination of granting corporate governance remuneration for Indonesian Islamic Banking. Future studies are expected to expand the research sample so that the results obtained can be better. Further research can use other independent variables, both external and internal so that it can be found several other factors that affect corporate governance remuneration.

## REFERENCES

- Banker, R. D, M. N Huang, and J. M Plehn-Dujowich. (2013). "The Relation between CEO Compensation and Past Performance." *The Accounting Review* 88 (1): 1–30.
- Bizjak, J. R. M. H. S. K. (2015). *Performance-Contingent Executive Compensation and Managerial Behavior* *Performance-Contingent Executive Compensation and Managerial Behavior*.



- Conyon, M. J, and L He. (2012). "CEO Compensation and Corporate Governance in China." *Corporate Governance: An International Review* 20 (6): 575–92
- Darmadi, S. (2012). Board Compensation, Corporate Governance, and Firm Performance in Indonesia. *SSRN Electronic Journal*, (2), 1–45. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1907103>
- Erick, T. K. B. A. K. R. B. N. (2014). The Relationship between Executive Compensation and Financial Performance of Insurance Companies in Kenya. *Research Journal of Finance and Accounting*, 5(1), 113–122.
- Ekananda, Mahyus. (2016). *Analisis Ekonometrika Data Panel* (Edisi kedua). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Gujarati Damodar, Dawn Porter. (2013). *Dasar-dasar Ekonometrika Buku 2*. Jakarta : Salemba Empat.
- Lam, K. C. K. P. B. M. J. P. (2013). CEO gender, executive compensation and firm performance in Chinese-listed enterprises. *Pacific-Basin Finance Journal*, 21(21), 1136–1159.
- Lee, K.-W. C. (2014). Compensation committee and executive compensation in Asia. *International Journal of Business*, 19(3), 213–236. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10220/26236%0A©>
- Mardiyati, U. M. S. D. S. (2013). Pengaruh Kinerja Perusahaan, Corporate Governance, dan Shareholder Payout Terhadap Kompensasi Eksekutif. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(2), 167–183. Retrieved from <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/784>
- Rashid, Afzalur. 2013. Corporate Governance, Executive Pay and Firm Performance: evidence from Bangladesh. *International Journal of Management*, vol. 30, no. 2, hal. 556-575.
- Rost, Katja and Osterloh, Margit, Management Fashion Pay-for-Performance for CEOs (April 1, 2009). *Schmalenbach Business Review*, Vol. 61, pp. 119-149, April 2009. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1406928>
- Suherman, Yoseph Y. P. Pardede, & Umi Mardiyat 2014 Pengaruh Kinerja Perusahaan, Corporate Governance, dan Karakteristik Eksekutif terhadap Kompensasi Eksekutif *Jurnal Keuangan dan Perbankan | KEUANGAN Vol. 20, No.1, Januari 2016: 1–9*
- Sun, F. X. W. X. H. (2013). CEO compensation and firm performance: Evidence from the US property and liability insurance industry. *Review of Accounting and Finance*, 12(3), 252–267. <https://doi.org/10.1108/RAF-Jan-2012-0006>
- Usman, M. W. A., & Akhtar, A. (2015). Role of board and firm performance in determination of CEO compensation: Evidence from Islamic republic of Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 9(2), 641–657.



- Vemala, P., Lam, N., Dung, N., dan Alekhya, K. 2014. CEO Compensation: Does Financial Crisis Matter? *International Business Research*, vol.7, No.4, pp.125–131.
- Yang, F. B. D. L. M. (2014). CEO Compensation and Firm Performance : Did the 2007-2008 Financial Crisis Matter ? *Journal of Accounting and Finance*, 14(1), 137–147.



