Pengaruh Jaringan Aliansi dan Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Sosial Bank Syariah

Diajukan Oleh:

Vira Alifa Husna 22919029

PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2025

Pengaruh Jaringan Aliansi dan Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Sosial Bank Syariah

Tesis S-2

Program Studi Magister Akuntansi

Oleh:

Vira Alifa Husna 22919029

PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2025

TESIS

Pengaruh Jaringan Aliansi dan Keberagaman Gender

Terhadap Kinerja Sosial Bank Syariah

Diajukan oleh:

Vira Alifa Husna

22919029

Telah disetujui oleh:

Yogyakarta, 27 Februari 2025

Dosen Pembimbing

Dra. Ataina Hudayati, M.Si., Ph.D., Ak.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Yogyakarta, 27 Februari 2025



Vira Alifa Husna

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Jumat tanggal 28 Februari 2025 Program Studi Akuntansi Program Magister, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

VIRA ALIFA HUSNA
No. Mhs. : 22919029
Konsentrasi : Akuntansi Islami

Dengan Judul:
PENGARUH JARINGAN ALIANSI DAN KEBERAGAMAN GENDER TERHADAP KINERJA SOSIAL BANK SYARIAH

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

Penguji I	Penguji II
Dra. Ataina Hudayati, M.Si., Ph.D., Ak.	Hendi Yogi Prabowo, S.E., MforAcc., Ph.D.

Mengetahui
Ketua Program Studi,

Arief Rahman, S.E., S.I.P., M.Com., Ph.D.

HALAMAN PENGESAHAN

Yogyakarta, _____

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing



Dra. Ataina Hudayati, M.Si., Ph.D., Ak.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul "Pengaruh Jaringan Aliansi dan Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Sosial Bank Syariah". *Shalawat* serta salam tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang yakni *Din al-Islam*.

Tesis ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat meraih gelar Magister Akuntansi, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, atas segala berkah dan karunia-Nya sehingga selalu diberikan kemudahan dan kelancaran dalam mengerjakan tesis ini.
2. Nabi Muhammad SAW, sebagai panutan umat muslim yang penuh dengan kemuliaan dan ketaatan kepada Allah SWT.
3. Bapak Prof. Dr. Novi Hendri, M.Ag. dan Ibu Rozalina Mansyur, S.Ag. selaku orang tua yang tidak ada putusnya memberikan doa, semangat, serta motivasi. Terima kasih telah berkorban ikhlas lahir batin dalam mendidik, membina, merawat, membesarkan, dan mendampingi penelitian sehingga mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akhir dengan baik.

4. Adik kandung Maulana Zidane dan keluarga besar penulis yang terus memberikan doa dan semangat dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak Prof. Fathul Wahid, ST., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
7. Bapak Arief Rahman, S.E., S.I.P., M.Com., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi, Universitas Islam Indonesia.
8. Ibu Dra. Ataina Hudayati, M.Si., D.B.A., Ak. selaku dosen pembimbing tesis yang sangat berjasa dalam memberikan ilmu, proses, serta kesabaran selama penulis mengerjakan tesis, sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
9. Seluruh dosen Program Magister Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia atas ilmu yang telah diberikan sehingga dapat bermanfaat bagi peneliti dan menjadi bekal dalam pembuatan penelitian ini.
10. Gita Melliyani Anggreini, Muhammad Fahrul Rozi, dan Danang Isnaini Zidnirozaq selaku sahabat yang menemani perjuangan penulis dalam menjalani studi Magister, serta telah membantu menyumbang tenaga dalam proses penelitian dari tesis ini.
11. Widya Lestari, Putri Nabila, dan Ririn Nabila selaku sahabat yang selalu memberikan semangat serta mengapresiasi penulis dalam setiap pencapaian yang penulis capai dalam penyelesaian tesis ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga Allah melimpahkan berkah, rahmat, dan

hidayah-Nya. Dalam hal ini penulis menyadari bahwa tesis ini jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun agar hasil penelitian ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukan.

Yogyakarta,.....

Penulis

Vira Alifa Husna

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **iv**
DAFTAR ISI ..... **ix**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xii**
ABSTRAK ..... **xii**
ABSTRACT ..... **xiv**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang **1**
1.2 Rumusan Masalah **9**
1.3 Tujuan Penelitian **9**
1.4 Manfaat Penelitian **9**
1.5 Sistematika Penulisan **10**
BAB II KAJIAN PUSTAKA **12**
2.1 Landasan Teori **12**
2.1.1 Stakeholder Theory **12**
2.1.2 Agency Theory **12**
2.1.3 Jaringan Aliansi **14**
2.1.4 Keberagaman Gender Dewan Direksi **16**
2.1.5 Keberagaman Gender Dewan Komisaris **17**
2.1.6 Keberagaman Gender Dewan Pengawas Syariah **18**
2.1.7 Kinerja Sosial Bank Syariah **19**
2.2 Penelitian Terdahulu **20**
2.3 Pengembangan Hipotesis **23**
2.4 Kerangka Penelitian **26**
BAB III METODE PENELITIAN **27**
3.1 Populasi dan Sampel **27**
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data **28**
3.3 Variabel Penelitian **28**
3.4 Metode Analisis **32**
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN **39**

4.1 Analisis Statistik Deskriptif 39
4.2 Hasil Pengujian Regresi 41
4.2.1 Pemilihan Model Regresi Data Panel 41
4.2.2 Hasil Estimasi Regresi *Random Effect Model* (REM) 43
4.2.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T) 45
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 46
4.3 Pembahasan Variabel Independen 47
4.3.1 Pengaruh Jaringan Aliansi Terhadap Kinerja Sosial Bank Syariah 47
4.3.2 Pengaruh Keberagaman Gender Dewan Direksi Terhadap Kinerja Sosial Bank Syariah 48
4.3.3 Pengaruh Keberagaman Gender Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Sosial Bank Syariah 49
4.3.4 Pengaruh Keberagaman Gender Dewan Pengawas Syariah Terhadap Kinerja Sosial Bank Syariah 50
BAB V PENUTUP 52
5.1 Kesimpulan 52
5.2 Keterbatasan Penelitian 52
5.3 Saran dan Rekomendasi 53
DAFTAR PUSTAKA 54

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 20
Tabel 3.1 Bank Syariah di Indonesia 27
Tabel 3.2 Pengukuran Variabel..... 32
Tabel 4.1 Analisis Statistik Deskriptif..... 39
Tabel 4.2 Hasil Uji Chow..... 41
Tabel 4.3 Hasil Uji Hausman..... 42
Tabel 4.4 Hasil Uji Lagrange Multiplier..... 42
Tabel 4.5 Hasil Regresi Random Effect Model (REM) 43
Tabel 4.6 Hasil Uji T..... 45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Penelitian..... 26

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh jaringan aliansi dan keberagaman gender terhadap kinerja sosial bank syariah. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa data dari laporan tahunan Bank Umum Syariah periode 2017-2023. Melalui penggunaan metode *purposive sampling*, maka sampel studi yang sesuai adalah 10 bank syariah. Metode analisis studi ini adalah analisis regresi data panel yang mencakup uji *chow*, uji *hausman*, dan uji *lagrange multiplier*. Analisis penelitian ini menggunakan Eviews dan didapatkan bahwa keberagaman gender dewan direksi dan dewan pengawas syariah berpengaruh signifikan terhadap kinerja sosial bank syariah. Sedangkan jaringan aliansi dan keberagaman gender dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja sosial bank syariah.

Kata kunci: Jaringan aliansi, keberagaman gender, kinerja sosial, bank syariah

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of alliance networks and gender diversity on the social performance of Islamic banks. The data used in this study are secondary data in the form of data from the annual reports of Islamic Commercial Banks for the period 2017-2023. Through the use of purposive sampling method, the appropriate study sample is 10 Islamic banks. The analysis method of this study is panel data regression analysis which includes chow test, hausman test, and lagrange multiplier test. The analysis of this study used Eviews and found that the gender diversity of the board of directors and the Islamic supervisory board has a significant effect on the social performance of Islamic banks. While the alliance network and gender diversity of the board of commissioners have no effect on the social performance of Islamic banks.

***Keywords**: Alliance network, gender diversity, social performance, Islamic banks*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin pesatnya perkembangan dunia bisnis mengharuskan setiap negara untuk lebih cepat dalam berbagai hal. Dalam beberapa tahun terakhir penggunaan istilah Tanggung Jawab Sosial Perusahaan atau *Corporate Social Responsibility* semakin populer dengan semakin meningkatnya praktik tanggung jawab sosial perusahaan, dan diskusi-diskusi global, regional, dan nasional tentang CSR.

Konsep CSR sebenarnya sudah ada dalam ajaran Islam bila ditinjau dari perspektif syariah. Salah satu prinsip dasar perekonomian Islam adalah keadilan dan persaudaraan menyeluruh. Dalam konteks kesejahteraan sosial, keadilan yang dimaksud adalah yang berdampak pada keadilan sosial, ekonomi, distribusi pendapatan, dan kebebasan individu. Prinsip ini menunjukkan bahwa bisnis syariah tidak dapat dipisahkan dari fungsi sosial, di mana prinsip *maslahah* dalam bisnis syariah akan memosisikan sebuah perusahaan dalam ranah 3P, yaitu *People*, *Profit*, dan *Planet*. Pada dasarnya, bumi diciptakan Allah untuk memenuhi kebutuhan manusia, bukan untuk memenuhi keserakahan manusia. Di samping menghasilkan *profit*, sebuah perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan sosial (Wiranata & Rama, 2018).

Bank syariah adalah salah satu jenis bisnis yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip Islam. Hukum syariah Islam yang didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits adalah dasar operasi bank syariah (Zuliana & Aliamin, 2019). Bank syariah dikembangkan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial dan ekonomi. Tujuan tersebut sejalan dengan tujuan Islam untuk mewujudkan keadilan bagi manusia, yang dapat dicapai melalui seperangkat nilai-nilai moralitas yang dianut dan dipercaya sepenuhnya oleh setiap orang (Chapra, 2009). Selain kepatuhan terhadap prinsip-prinsip Islam, bank syariah juga dituntut untuk memberikan kontribusi positif bagi masyarakat melalui praktik kinerja sosial yang efektif (Mallin et al., 2014). Banyak bank mengakui bahwa kegiatan dan tanggung jawab sosial ditekankan pada perbankan syariah karena hal ini merupakan bagian dari tujuan dan fungsi dari bank syariah itu sendiri (El-Ashker & Fattah, 1987).

Indonesia menggunakan sistem perbankan ganda di mana bank konvensional dan bank syariah beroperasi saling berdampingan. Sampai 2023, ada 13 Bank Umum Syariah, 20 Unit Usaha Syariah dan 165 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah telah didirikan di Indonesia. Jumlah bisnis perbankan syariah telah meningkat dengan cepat dalam satu tahun terakhir. Per Juni 2024, total aset BUS dan UUS mencapai Rp 874,089 miliar. *Market share* perbankan syariah terhadap perbankan nasional telah mencapai 7,38% (Otoritas Jasa Keuangan, 2024). Secara geografis sebaran jaringan kantor perbankan syariah saat ini telah dapat menjangkau masyarakat di lebih dari 2.390 di 38 provinsi di Indonesia. Perbankan syariah pun telah mempekerjakan 56.298 pekerja,

dengan rincian BUS 50.708 pekerja, UUS 5.590 pekerja (Otoritas Jasa Keuangan, 2024).

Tanggung jawab saat ini bagi bank syariah adalah menumbuhkan kepercayaan para pemangku kepentingan, yang akan berdampak positif pada pertumbuhan bank. Tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan perbankan syariah saat ini mendorong pemangku kepentingan untuk lebih menyadari pentingnya pelaporan dan pengungkapan kinerja sosial yang sesuai dengan prinsip syariah. Oleh karena itu, penting untuk memberikan informasi tentang aspek sosial yang dilaksanakan oleh bank syariah. Tidak hanya sebagai bentuk tanggung jawab sosial, pelaporan dan pengungkapan kinerja sosial juga sebagai strategi untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat dan mendukung tujuan ekonomi Islam.

Kinerja bank syariah merupakan salah satu tolak ukur pertumbuhan dan pijakan untuk langkah strategis pengembangan bank selanjutnya. Bank syariah menggunakan berbagai teknik penilaian kinerja untuk menilai kinerja dan pencapaian lainnya. Penilaian kinerja membantu internal bank dan *stakeholder* seperti pemerintah membuat regulasi dan melakukan pengawasan. Oleh karena itu penting bagi bank syariah untuk terus mengembangkan dan mengoptimalkan kinerja sosial demi mencapai keberlanjutan jangka panjang dalam industri perbankan.

Dusuki & Dar (1991) mengatakan bahwa tanggung jawab sosial tidak terbatas pada pembagian zakat kepada orang miskin dan membutuhkan, tetapi

juga harus diperluas untuk menyokong kesejahteraan masyarakat dan kegiatan lain yang akan berdampak positif pada masyarakat secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja sosial adalah jaringan aliansi. Jaringan aliansi merupakan jaringan yang terdiri dari hubungan perusahaan seperti join ventura dan aliansi strategis. Jaringan ini merupakan konstruk yang berguna untuk menambah studi tentang kinerja sosial perusahaan. Aliansi strategis adalah perjanjian sukarela antara perusahaan yang melibatkan pertukaran, berbagi, atau pengembangan bersama produk, teknologi, atau sumber daya lainnya (Gulati, 1998). Aliansi ini memungkinkan korporasi untuk meningkatkan keunggulan bersaing bisnisnya melalui akses pasar, teknologi, kapital, dan sumber daya manusia, serta memperoleh manfaat dari saluran distribusi, pemasaran, dan reputasi merek dari pemain bisnis yang lebih baik yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja sosial (Duysters et al., 2001). Dengan aliansi yang baik antar bank akan memberikan kontribusi dalam membina interaksi yang berkesinambungan dan mengurangi kemungkinan mitra menghentikan kerja sama.

Penelitian yang dilakukan oleh (Macaulay et al., 2018) mengenai jaringan aliansi terhadap kinerja sosial pada perusahaan di Amerika menemukan bahwa jaringan aliansi dapat meningkatkan kinerja sosial. Perusahaan dengan adanya jaringan aliansi cenderung memiliki kinerja sosial perusahaan yang lebih tinggi. Penelitian sebelumnya telah meneliti pengaruh jaringan kerja seperti yang dilakukan oleh Galaskiewicz & Burt (1991). Penelitian lain lebih terfokus pada perusahaan yang mempelajari CSR melalui aliansi, namun hanya sedikit

yang meneliti pengaruh jaringan aliansi pada kinerja sosial, terutama terhadap bank syariah.

Selain jaringan aliansi, kinerja sosial bank syariah juga bisa dipengaruhi oleh struktur tata kelola yang meliputi dewan direksi, dewan komisaris, dan dewan pengawas syariah. Adanya organ-organ dalam bank syariah merupakan bukti pengaplikasian prinsip *corporate governance* dalam tataran yang minimal (Surya & Yustiavandana, 2008). Tata kelola berfungsi untuk memastikan bahwa perusahaan dikelola dengan baik, transparan, dan akuntabel. Hal ini menciptakan kepercayaan di antara pemangku kepentingan, termasuk investor, karyawan, dan masyarakat. Kepercayaan ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja sosial perusahaan, karena masyarakat cenderung lebih mendukung perusahaan yang memiliki tata kelola yang baik.

Banyak penelitian sebelumnya yang membahas mengenai struktur tata kelola terhadap kinerja sosial. Oktafiani et al., (2022) meneliti mengenai pendidikan dan reputasi dari dewan pengawas syariah terhadap kinerja sosial. Shabrina et al., (2021) meneliti tentang ukuran dewan pengawas syariah dan jumlah rapat dewan pengawas syariah terhadap kinerja sosial. Iryani & Wahyudiono (2020) meneliti mengenai komisaris independen, ukuran dewan direksi, dan komite audit terhadap kinerja sosial. Dewindaru et al., (2019) meneliti mengenai rapat dewan pengawas syariah.

Untuk memperluas kajian terdahulu, penelitian ini akan mengkaji aspek lain dari struktur tata kelola yaitu keberagaman gender terhadap kinerja sosial. Sejak kegagalan tata kelola yang buruk di beberapa perusahaan terkenal di

dunia seperti Enron, WorldCom, dan Parmalat, sejumlah praktisi menyerukan agar dewan lebih beragam (Randøy et al., 2006). Robinson & Dechant (1997) dan Daily & Dalton (2003) menemukan bahwa selain peningkatan pengawasan melalui independensi dewan, ada juga argumen untuk keberagaman yang lebih besar terkait dengan peningkatan kemampuan inovasi, pemahaman global yang lebih baik, dan pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan yang beragam. Selain itu permintaan publik untuk lebih banyak keberagaman dewan baik di Amerika Serikat dan di Eropa telah menyebar luas selama beberapa dekade terakhir. Hal ini karena sebagian besar perusahaan di dunia, bahkan di Indonesia menunjukkan bahwa kehadiran wanita dalam jajaran dewan masih kurang terwakili daripada laki-laki yang memegang sebagian besar jajaran dewan dalam perusahaan.

Keberadaan pemimpin wanita di Indonesia menunjukkan peningkatan, dengan proporsi wanita dalam posisi manajerial mencapai 35,02% pada tahun 2023. Namun, tantangan seperti *work-life balance* dan bias gender masih menjadi kendala. Menurut Badan Pusat Statistik, ada Aceh, Sumatera Utara, Riau, Bengkulu, Kepulauan Bangka Belitung, Kepulauan Riau, Jakarta, Jawa Tengah, Bali, Papua, Maluku, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Kalimantan Utara, Kalimantan Tengah, Kalimantan Barat, dan Nusa Tenggara Barat yang mengalami peningkatan proporsi wanita yang berada di posisi manajerial dari tahun 2021 sampai dengan 2023. Sedangkan provinsi lainnya mengalami penurunan proporsi wanita dalam posisi managerial, bahkan ada provinsi yang tidak memiliki anggota wanita dalam posisi

managerialnya seperti provinsi Papua Barat Daya, Papua Selatan, Papua Tengah, dan Papua Pegunungan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa memang tidak semua orang dapat mengakses dan memperoleh kesempatan yang sama untuk bersaing di dunia kerja. Bahwa tidak jarang sebagian kelompok atau golongan menjadi terpinggirkan, seperti kaum wanita. Perbedaan antara wanita dan laki-laki bahkan sering dihubungkan dengan faktor nilai, tingkah laku, sosial, budaya, dan agama. Wanita cenderung dikenal sebagai pribadi yang feminin dengan karakter yang lembut, perhatian, dan lebih sensitif. Sedangkan laki-laki dikenal sebagai sosok yang maskulin dengan karakter yang lebih kuat, jantan, kompetitif, dan perkasa.

Keberagaman gender dalam tata kelola suatu perusahaan merujuk pada representasi dan partisipasi berbagai jenis kelamin dalam struktur manajemen dan dewan. Wanita dalam tatanan dewan di dalam perusahaan menandakan komitmen manajerial untuk memberikan kesempatan yang sama kepada semua individu tanpa diskriminasi. Keragaman gender dalam tata kelola bukan hanya sekedar kepatuhan terhadap norma sosial, tetapi juga strategi bisnis yang cerdas untuk mencapai kesuksesan jangka panjang.

Alonso-Almeida et al., (2015) yang telah berfokus pada karakteristik dan nilai-nilai pribadi dewan wanita di Spanyol menemukan bahwa wanita sangat menghargai orientasi terhadap dimensi kepatuhan sosial di Spanyol. Begitu juga dengan Furlotti et al., (2019) yang menemukan bahwa wanita akan

memberikan lebih banyak perhatian pada inisiatif sosial ketika mereka berada diposisi ketua.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa keberagaman gender memiliki pengaruh terhadap kinerja sosial sebagaimana yang telah diteliti oleh Jouber (2022), (Macaulay et al., 2018), Francoeur et al., (2019), Cruz et al., (2019), dan Alazzani et al., (2017). Berbeda dengan Yilmaz et al. (2023), Fatah et al. (2022), dan Pratama et al., (2022) yang menyatakan bahwa keberagaman gender tidak berhubungan dengan kinerja sosial.

Banyak penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh terhadap kinerja sosial bank syariah. Namun, penelitian empiris mengenai pengaruh jaringan aliansi dan keberagaman gender terhadap kinerja sosial bank syariah masih terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada kinerja keuangan bank syariah atau menggunakan sampel yang lebih luas, mencakup seluruh sektor industri.

Penelitian ini merujuk pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Macaulay et al., 2018). Pada penelitian ini terdapat penambahan variabel independen, di mana peneliti menggunakan 3 indikator dewan dalam keberagaman gender, yaitu keberagaman gender dewan direksi, keberagaman gender dewan komisaris, dan keberagaman gender dewan pengawas syariah. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja sosial, namun meneliti di bank syariah Indonesia yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan periode 2017-2023. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan hipotesis tentang bagaimana pengaruh jaringan aliansi dan

keberagaman gender terhadap kinerja sosial bank syariah. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Jaringan Aliansi dan Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Sosial Bank Syariah".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah jaringan aliansi berpengaruh terhadap kinerja sosial bank syariah di Indonesia?
2. Apakah keberagaman gender dewan direksi, keberagaman gender dewan komisaris, dan keberagaman gender dewan pengawas syariah berpengaruh terhadap kinerja sosial bank syariah di Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh jaringan aliansi dan keberagaman gender terhadap kinerja sosial bank syariah di Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, di antaranya yaitu:

1. Bagi Bank syariah

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi bank syariah sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja sosial dalam perusahaan.

2. Bagi Akademisi

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu ilmu akuntansi syariah dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja sosial bank syariah di Indonesia.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I	Pendahuluan Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, fokus penelitian, dan sistematika penulisan dibahas dalam bab ini.
BAB II	Kajian Pustaka Landasan teoritis yang relevan berkaitan dengan penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka dasar pemikiran serta hipotesis yang diajukan dibahas dalam bab ini.
BAB II	Metode Penelitian Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti, populasi dan sampel, sumber dan teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian, serta pengujian hipotesis dibahas dalam bab ini.
BAB IV	Analisis Data dan Pembahasan

Temuan dari pengolahan data yang telah dilakukan, pengujian hipotesis, dan menjelaskan temuan-temuan tersebut dalam analisis data penelitian dibahas dalam bab ini.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan penelitian, keterbatasan, dan saran yang ditujukan pada berbagai pihak dibahas dalam bab ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Stakeholder Theory

Stakeholder theory berkaitan dengan interaksi antara perusahaan dan para pemangku kepentingan lainnya yang menyatakan bahwa perusahaan bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingan perusahaan saja, namun juga harus memberikan manfaat bagi *stakeholder*. Dengan demikian, keberadaan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh *stakeholder* kepada perusahaan tersebut, sehingga aktivitas perusahaan adalah untuk mencari dukungan tersebut agar lancarnya kelangsungan hidup perusahaan. Semakin *powerful stakeholder* maka akan semakin besar upaya perusahaan untuk menyesuaikan diri. Menurut Handoko (2014), pengungkapan sosial dianggap sebagai komponen dari dialog antara perusahaan dan pihak-pihak yang bertanggung jawab terhadapnya..

2.1.2 Agency Theory

Teori keagenan diperkenalkan pertama kali oleh Jensen & Meckling (1976) dalam sebuah artikel yang berjudul *The Theory of Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure*. Jensen dan Meckling menjelaskan adanya hubungan kerja antara pemegang saham, yaitu investor selaku *principal* dengan pengelola perusahaan, yaitu manajer selaku *agent*, dalam bentuk kerja sama yang disebut *nexus of contract* yang

mana kontak tersebut bersifat eksplisit dan implisit, dan adanya pendelegasian beberapa wewenang pengambilan keputusan kepada agen. Ada tiga asumsi yang melandasi teori keagenan menurut Eisenhardt, yaitu:

a. Asumsi tentang sifat manusia, adalah asumsi yang menekankan bahwa manusia memiliki sifat untuk mementingkan diri sendiri, memiliki keterbatasan, dan tidak menyukai risiko.
b. Asumsi tentang keorganisasian, adalah asumsi yang menekankan adanya konflik antar anggota organisasi, efisiensi sebagai kriteria produktivitas, dan adanya *asymmetric information* antara *principal* dan *agent*.
c. Asumsi tentang informasi, adalah asumsi yang menekankan bahwa informasi dipandang sebagai barang komoditi yang bisa diperjualbelikan.

Jensen & Meckling (1976) mendefinisikan hubungan agensi sebagai kontrak di mana satu atau banyak orang melibatkan orang lain untuk melakukan beberapa layanan atas nama mereka yang melibatkan pendelegasian wewenang pengambilan keputusan kepada agen tersebut. Akibatnya muncul *agency problem* yang dalam hal ini pihak agen akan berupaya untuk memaksimalkan kepentingan dirinya sendiri sementara mengabaikan kepentingan dan kesejahteraan pemegang saham atau prinsipal yang merupakan tujuan utama dari suatu perusahaan.

2.1.3 Jaringan Aliansi

Jaringan Aliansi adalah jaringan yang terdiri dari hubungan perusahaan seperti join ventura dan aliansi strategis. Jaringan ini merupakan konstruk yang berguna untuk menambah studi tentang kinerja sosial perusahaan. Perusahaan yang memiliki banyak keterkaitan dengan perusahaan yang juga memiliki banyak keterkaitan digambarkan sebagai perusahaan yang berkualitas tinggi karena jumlah keterkaitannya dianggap lebih sentral daripada perusahaan yang memiliki lebih sedikit keterkaitan, perusahaan yang memiliki banyak keterkaitan namun dengan kualitas yang lebih rendah, dan perusahaan yang memiliki lebih sedikit keterkaitan namun memiliki kualitas yang sama. Dengan kata lain, induk perusahaan (perusahaan yang lebih sentral) memiliki lebih banyak keterkaitan, dan yang terhubung dengan mereka cenderung memiliki lebih banyak keterkaitan (relatif terhadap jaringan) juga.

Menurut *resource-based view*, dasar persaingan perusahaan berada pada bagaimana perusahaan memanfaatkan sumber daya yang tersedia bagi mereka. Perusahaan yang berada pada pusat jaringan memiliki posisi sentral karena perusahaan ini memiliki sumber daya yang sangat unik yang memungkinkan mereka mengakses, memperoleh, dan meningkatkan sumber daya yang lebih banyak lagi. Oleh karena itu kinerja sosial perusahaan dapat dilihat sebagai sumber keunggulan kompetitif. Hal ini merupakan sifat yang diinginkan di seluruh jaringan hubungan dan oleh karena itu mendorong perusahaan untuk membentuk hubungan tersebut.

Akibatnya, perusahaan-perusahaan yang banyak memiliki keterkaitan aliansi mereka, lebih mungkin untuk berinteraksi dengan perusahaan-perusahaan yang bersaing (setidaknya sebagian) berdasarkan kinerja sosial perusahaan sebagai pendorong keunggulan kompetitif.

Dengan adanya aliansi, perusahaan akan mendapatkan manfaat berupa terfasilitasinya tujuan bisnis penting misalnya penghematan biaya, peningkatan kualitas, dan penambahan fitur. Aliansi juga akan membantu untuk membangun, memperkuat, atau mempertahankan kompetensi inti atau keunggulan kompetitif, membantu menghilangkan defisiensi sumber daya atau kelemahan kompetitif, membantu bertahan melawan ancaman persaingan, atau mitigasi risiko signifikan dalam bisnis perusahaan, serta meningkatkan kekuatan tawar menawar diatas pesaing atau pembeli.

Perusahaan tersebut mungkin lebih baik dalam pembelajaran, karena mereka memiliki lebih banyak pengalaman dengan pembelajaran melalui kemitraan. Mengingat bahwa kinerja sosial perusahaan dapat mengarah pada keunggulan kompetitif, dari perspektif pembelajaran, kemampuan perusahaan untuk secara efektif memanfaatkan kinerja sosial perusahaan untuk keunggulan kompetitif akan menjadi sifat yang diinginkan dalam mitra aliansi. Perusahaan pusat lebih cenderung bermitra secara strategis dengan perusahaan yang memiliki kinerja sosial perusahaan yang tinggi, sehingga memberikan perusahaan pusat sumber keunggulan kompetitif lainnya. Jaringan aliansi dapat membantu organisasi mencapai dampak yang lebih besar dalam menghadapi tantangan sosial. Perusahaan mungkin

berakhir dengan kinerja sosial perusahaan yang lebih tinggi jika memiliki aliansi yang unggul.

2.1.4 Keberagaman Gender Dewan Direksi

Keberagaman gender merupakan salah satu aspek dari keberagaman dewan. Baru-baru ini keberagaman gender dewan telah menjadi isu yang penting di perusahaan. Dikatakan bahwa nilai-nilai yang dimiliki oleh pria dan wanita berbeda dalam hal tanggung jawab sosial (Post et al., 2011). Jaffee & Hyde (2000) menemukan bahwa wanita lebih mungkin dibandingkan pria untuk menjaga hubungan mereka dan merasa bertanggung jawab atas kebutuhan orang lain. Smith & Rogers (2000) melaporkan bahwa wanita lebih mungkin untuk bertindak secara etis dan menghindari pelanggaran terhadap kebijakan organisasi dibandingkan pria. Valentine & Rittenburg (2007), Nguyen et al., (2008), dan Sweeney et al., (2010) juga menemukan bahwa wanita memiliki penilaian etis yang lebih tinggi dibandingkan pria. Selain itu Wehrmeyer & McNeil (2000) beranggapan bahwa wanita lebih peduli terhadap risiko kesehatan dan lingkungan yang dirasakan daripada laki-laki.

Amerika Serikat dan negara-negara di Eropa telah menyoroti bahwa menambah jumlah direktur wanita dalam dewan perusahaan dianggap sebagai indikator tata kelola perusahaan yang lebih baik. Di Amerika Serikat, *Interfaith Center on Corporate Responsibility* (ICCR) dan *National Association of Corporate Directors* (NACD) merekomendasikan kuota gender dan keberagaman ras dalam dewan direksi. Secara konsisten,

Pemerintah Norwegia memperkenalkan undang-undang kuota yang mewajibkan perusahaan publik dan perusahaan milik negara untuk memiliki 40% representasi dewan direksi wanita pada Januari 2008 (Smith & Rogers, 2000). Spanyol juga mengamanatkan kuota 40% wanita di dewan perusahaan yang berlaku efektif pada tahun 2015 (Campbell & Vera, 2010). Pada tahun 2009, *Securities Exchange Commision* (SEC) di Amerika Serikat mengamanatkan peraturan pengungkapan baru yang mengharuskan perusahaan-perusahaan yang terdaftar untuk mengungkapkan apakah mereka mempertimbangkan keberagaman ketika merekrut direktur baru.

Sebagian besar penelitian yang ada yang meneliti dampak dewan direksi wanita terhadap kinerja sosial menunjukkan bahwa direksi wanita berorientasi positif terhadap beberapa bidang *corporate social performance*.

2.1.5 Keberagaman Gender Dewan Komisaris

Dewan komisaris merupakan organ perusahaan yang bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan secara umum dan atau khusus serta memberikan nasihat kepada direksi dalam menjalankan dan mengelola perusahaan. Anggota dewan komisaris dipilih pemegang saham dalam rapat umum pemegang saham. Dewan komisaris yang diketuai oleh presiden komisaris mewakili pemegang saham dan bertanggung jawab atas manajemen perusahaan. Oleh karena itu fungsi dewan komisaris hanyalah non eksekutif, di mana anggotanya dapat berafiliasi dengan perusahaan atau dari luar perusahaan. Keberagaman gender dalam dewan komisaris dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan semakin membaik, karena

keberagaman gender dalam dewan komisaris dapat melengkapi kekurangan masing-masing anggota baik itu wanita maupun pria. Sehingga proses pengawasan dewan direksi lebih efektif daripada tidak ada wanita sama sekali dalam struktur dewan komisaris.

2.1.6 Keberagaman Gender Dewan Pengawas Syariah

Dewan Pengawas Syariah (DPS) merupakan badan independen yang direkomendasikan Dewan Syariah Nasional-Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) bertanggung jawab untuk memastikan bahwa barang dan jasa yang ditawarkan serta kegiatan operasionalnya sesuai dengan ketentuan syariah. Diharapkan bahwa dewan pengawas syariah akan membantu mewujudkan tata kelola perusahaan yang baik, yang akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap bank syariah, dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap perbankan nasional. Dewan pengawas syariah memiliki peran penting dan strategis dalam penerapan prinsip syariah. Dewan pengawas syariah juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua produk dan prosedur bank syariah telah sesuai dengan prinsip syariah. Keberadaan wanita dalam dewan dianggap dapat meningkatkan pengawasan dan independensi dewan sehingga mendorong terciptanya *good corporate governance* (Maghfiroh & Utomo, 2019). Kinerja sosial akan dapat meningkat secara signifikan jika manajer diawasi dan didorong dengan baik oleh dewan pengawas (Abdullah, 2004). Keberadaan wanita yang lebih banyak dalam komposisi dewan akan membawa variasi pendapat dan pertimbangan baru dalam proses pengambilan keputusan yang lebih

baik dan peningkatan pemantauan di tingkat eksekutif akan meningkatkan kinerja sosial perusahaan (Maghfiroh & Utomo, 2019). Penelitian Fatah et al., (2022) menemukan bahwa keberagaman gender tidak berpengaruh terhadap kinerja sosial. Kegagalan pada wanita disebabkan karena ketidak mampuan dan kegagalan pada laki-laki disebabkan karena faktor ketidakberuntungan.

2.1.7 Kinerja Sosial Bank Syariah

Kinerja sosial mengacu pada konfigurasi prinsip-prinsip tanggung jawab sosial organisasi bisnis, proses-proses responsif sosial, serta kebijakan, program, dan hasil yang dapat diamati yang berkaitan dengan hubungan sosial perusahaan (Wood, 1991). Konseptualisasi kinerja sosial yang multidimensi ini membutuhkan pengukuran beberapa item untuk mencerminkan pandangan holistik tentang kinerja sosial perusahaan. Oleh karena itu kinerja sosial perusahaan dipandang sebagai skor gabungan dari sejumlah metrik yang mewakili berbagai dampak ekonomi, sosial, dan lingkungan yang disebabkan oleh operasi bisnis.

Dalam UU No. 21 Tahun 2008 pasal 4 tentang perbankan syariah dinyatakan bahwa selain berkewajiban menjalankan fungsi menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat, bank syariah dapat menjalankan fungsi sosial dalam bentuk lembaga *baitul mal*, yaitu menerima dana yang berasal dari zakat, infak, sedekah, hibah, atau dana sosial lainnya dan menyalurkannya pada organisasi pengelola zakat.

Ada beberapa literatur perbankan syariah di mana bank syariah dengan beragam transaksi yang dimiliki dalam skema non-riba memiliki setidaknya empat fungsi, yaitu:

1. Manajer investasi, mengawasi pemilik dana di mana dana harus disalurkan pada penyaluran yang produktif, sehingga dana yang dihimpun dapat menghasilkan keuntungan yang kemudian dibagi hasilkan antara bank syariah dan pemilik dana.
2. Investor, di mana bank syariah harus menanamkan dana mereka pada sektor-sektor yang produktif dengan risiko yang minim dan tidak melanggar ketentuan syariah.
3. Sosial, terdapat dua instrumen yang digunakan oleh bank syariah untuk menjalankan fungsi sosialnya, yaitu instrumen zakat, infak, sedekah, dan wakaf, bersama dengan instrumen Qardhul hasan.
4. Jasa keuangan, bank syariah menjalankan jasa keuangan dengan cara yang sama seperti bank konvensional.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti/ Tahun	Judul	Objek Kajian	Hasil Penelitian
Fatah et al., (2022)	Pengaruh *Intellectual Capital* dan Karakteristik Dewan Pengawas Syariah Terhadap Kinerja Sosial Pada Perbankan Syariah	Perbankan Syariah di Indonesia Periode 2008-2020	- *Intellectual Capital* tidak berpengaruh terhadap kinerja sosial perbankan syariah. - Jumlah Rapat Dewan Pengawas Syariah

			berpengaruh positif terhadap kinerja sosial perbankan syariah. - Keanggotaan Lintas Dewan Pengawas Syariah berpengaruh negatif terhadap kinerja sosial perbankan syariah. - Keberagaman Gender tidak berpengaruh terhadap kinerja sosial perbankan syariah
Pratama et al., (2022)	*Intellectual Capital and Social Performance of Islamic Banks in Indonesia and Malaysia: The Moderating Role of Sharia Supervisory Boards*	Bank Islam di Malaysia dan Indonesia periode 2008-2020	- *Intellectual Capital* berpengaruh positif terhadap *social performance* bank Islam. - *Sharia Supervisory Boards Meeting Frequency* berpengaruh positif terhadap *social performance* bank Islam. - Sedangkan SSB *gender diversity* tidak mempengaruhi *social*

			performance bank Islam.
Macaulay et al., (2018)	*Alliance Network Centrality , Board Composition , and Corporate Social Performance*	Perusahaan di Amerika Serikat 2007-2011	- Jaringan aliansi dapat meningkatkan kinerja sosial perusahaan. - Direktur wanita berpengaruh terhadap kinerja sosial perusahaan
Yilmaz et al., (2023)	*Measuring the impact of board gender and cultural diversity on corporate governance and social performance: evidence from emerging markets*	Perusahaan non-keuangan yang terdaftar di 24 negara berkembang	- Keberagaman gender tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sosial. - Budaya dewan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sosial.
Jouber, (2022)	*Women leaders and corporate social performance: do critical mass, CEO managerial ability and corporate governance matter?*	Perusahaan non keuangan yang mencakup periode 2013-2017	- Pimpinan wanita mempunyai dampak positif terhadap kinerja sosial perusahaan.
Francoeur et al., (2019)	*To What Extent Do Gender Diverse Boards Enhance Corporate Social Performance?*	Perusahaan Fortune 500 di Amerika Serikat yang kinerja sosialnya dinilai oleh Sustainalytics periode 2007-2013	- Keberagaman gender berpengaruh positif terhadap kinerja sosial perusahaan.

Cruz et al., (2019)	*Influence of Women Director S on Family Firm ' S Corporate*	Perusahaan publik di Amerika Serikat selama periode 2008-2012	- Direktur wanita memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja sosial perusahaan.
Alazzani et al., (2017)	*Impact of gender diversity on social and environmental performance: evidence from Malaysia*	Perusahaan yang terdaftar di Bursa Malaysia	- Keberagaman gender berpengaruh positif terhadap kinerja sosial perusahaan.

Sumber: Diolah peneliti, 2023

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Jaringan Aliansi Terhadap Kinerja Sosial

Jaringan aliansi adalah jaringan yang terdiri dari hubungan perusahaan seperti usaha bersama dan aliansi strategis. Aliansi strategis merupakan kesepakatan formal antara dua atau lebih perusahaan independen tentang persetujuan untuk bekerja sama secara kooperatif menuju beberapa tujuan (Thompson et al., 2020). Perusahaan yang memiliki aliansi/kemitraan dengan banyaknya rekan dianggap lebih baik dalam pembelajaran dan pengalaman daripada perusahaan yang sedikit memiliki kemitraan, sehingga perusahaan yang memiliki aliansi dapat mendorong suatu perusahaan dalam menciptakan kinerja sosial yang baik serta dapat digunakan untuk mendapatkan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja sosial perusahaan (Macaulay et al., 2018). Jaringan aliansi berperan penting dalam meningkatkan kinerja sosial dengan mengoptimalkan kolaborasi dan akses terhadap sumber daya. Hubungan ini sangat relevan dengan *stakeholder*

theory karena menekankan pentingnya kepentingan semua pihak yang terlibat dalam menciptakan nilai yang berkelanjutan.

H_1: Jaringan aliansi berpengaruh positif terhadap kinerja sosial.

2.3.2 Pengaruh Keberagaman Gender Dewan Direksi Terhadap Kinerja Sosial

Dalam peran sebagai dewan direksi, ada perbedaan sifat antara pria dan wanita dalam menjalankannya. Menurut teori agensi, keberagaman gender dalam posisi manajerial dapat memastikan bahwa suara dan kebutuhan semua pemangku kepentingan terwakili, sehingga mengurangi konflik antara prinsipal dan agen. Wanita cenederung mengambil risiko yang aman saat menjadi dewan direksi, sedangkan pria cencerung mengambil risiko yang tinggi dan berbahaya bagi kelangsungan perusahaan. Direktur wanita lebih memperhatikan kepentingan pemangku kepentingan dan memainkan peran penting dalam mendorong inisiatif dan strategi keberlanjutan. Keberagaman gender dalam dewan direksi sangat membantu karena mengurangi risiko dan kesalahan dalam pengambilan keputusan (Wiley & Monllor-Tormos, 2018).

H_2: Keberagaman gender dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja sosial.

2.3.3 Pengaruh Keberagaman Gender Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Sosial

Dalam konteks dewan komisaris yang bertanggung jawab untuk mengawasi operasi perusahaan terutama mengawasi bagaimana dewan

direksi dalam menjalankan tugasnya merupakan suatu komponen penting yang dapat membantu meningkatkan kinerja sosial, karena keberagaman gender dalam dewan komisaris dapat melengkapi kekurangan anggota baik itu pria maupun wanita. Sehingga dalam pengawasan terhadap dewan direksi lebih maksimal dibandingkan tidak ada wanita sama sekali dalam struktur dewan komisaris (Wiley & Monllor-Tormos, 2018). Penelitian dengan keberagaman gender dewan komisaris terhadap kinerja sosial belum pernah dikaji sehingga peneliti memilih memasukkan variabel ini ke dalam penelitian. Adapun hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

H_3: Keberagaman gender dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kinerja sosial.

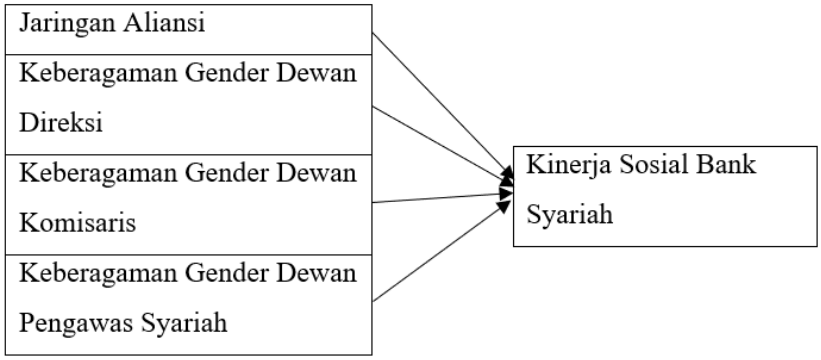
2.3.4 Pengaruh Keberagaman Gender Dewan Pengawas Syariah Terhadap Kinerja Sosial

Keberadaan wanita dalam dewan dianggap dapat meningkatkan pemantauan dan independensi dewan sehingga mendorong terciptanya *good corporate governance* (Maghfiroh & Utomo, 2019). Ketika dewan pengawas memantau dan mendisiplinkan para manajer dengan baik, kinerja sosial pun akan meningkat secara signifikan (Abdullah, 2004). Keberadaan wanita yang lebih banyak dalam komposisi dewan akan memperluas padangan, dan peningkatan pemantauan di tingkat eksekutif akan meningkatkan kinerja sosial perusahaan (Maghfiroh & Utomo, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Rompis et al., (2018) menemukan bahwa keberagaman gender berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.

penelitian yang dilakukan oleh Fatah et al., (2022) menyatakan bahwa keberagaman gender tidak berpengaruh terhadap kinerja sosial. Menurut Kusumastuti et al., (2007) kegagalan pada wanita disebabkan karena ketidakmampuan dan kegagalan pada laki-laki disebabkan karena faktor ketidakberuntungan.

H_4: Keberagaman gender dewan pengawas syariah tidak berpengaruh terhadap kinerja sosial.

2.4 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah bank syariah di Indonesia periode 2017-2023.

Sampel adalah bagian dari suatu subjek atau objek yang mewakili populasi. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari bank Islam yang ada di Indonesia yang diambil sejak tahun 2017-2023. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling method*. Adapun kriteria yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah:

a. Bank syariah di Indonesia yang menerbitkan laporan tahunan.
b. Bank syariah di Indonesia yang melampirkan laporan tahunan periode 2017-2023.
c. Bank syariah di Indonesia yang mempunyai data lengkap terkait variabel yang diteliti.

Tabel 3.1 Bank Syariah di Indonesia

No	Nama Bank	No	Nama Bank
1	BCA Syariah	7	BTPN Syariah
2	Bank Muamalat Indonesia	8	Bank Aladin Syariah
3	Bank Victoria Syariah	9	Bank Aceh Syariah
4	Bank Mega Syariah	10	Bank Jabar Banten Syariah
5	Bank Panin Dubai Syariah		
6	Bank KB Bukopin Syariah		

Sumber: Diolah peneliti, 2023

3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini digolongkan sebagai data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan kombinasi dari *time series* dan *cross section* yang dikenal sebagai data panel. Laporan tahunan Bank Umum Syariah periode 2017-2023 adalah sumber data sekunder dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data merupakan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data-data yang nantinya digunakan dalam penelitian. Peneliti mengumpulkan data menggunakan studi pustaka dan dokumentasi. Studi pustaka dengan mempelajari buku yang berhubungan dengan bank syariah, aliansi, struktur bank, dan kinerja sosial. Dokumentasi atau observasi tidak langsung dilakukan melalui situs web resmi Bank Umum Syariah, OJK, dan Bank Indonesia.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel adalah karakteristik yang akan diobservasi dari satuan pengamatan keadaannya berbeda-beda atau memiliki gejala yang bervariasi dari satu-satuan pengamatan ke satuan pengamatan lainnya, dan untuk satuan pengamatan yang sama, karakteristiknya berubah menurut waktu dan tempat.

3.3.1 Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen yang digunakan pada penelitian ini adalah kinerja sosial. Ada empat tema yaitu kontribusi terhadap pembangunan ekonomi, kepada masyarakat dan

lingkungan, kepada pemangku kepentingan, dan pendidikan sumber daya manusia.

1. Kontribusi pembangunan ekonomi yang diwakili oleh rasio modal bagi hasil pembiayaan dan intensitas peran keagenan perbankan syariah.

$$The\ Ratio\ of\ Profit\ Sharing\ Modes\ = \frac{Mudharabah + Musharakah}{Total\ Financing}$$

Kriteria perhitungannya: Skor 5 = MMR > 50%; Skor 4 = 40% < MMR ≤ 50%; Skor 3 = 30% < MMR ≤ 40%; Skor 2 = 20% < MMR ≤ 30%; dan Skor 1 = MMR ≤ 20%.

$$The\ Intencity\ of\ Agency\ Roles\ of\ Islamic\ banking\ (IAR)$$
$$= \frac{Mudharabah\ Deposit\ (URIA)}{Total\ Funding}$$

Kriteria perhitungannya: Skor 5 = IAR > 90%; Skor 4 = 80% < IAR ≤ 90%; Skor 3 = 70% < MMR ≤ 80%; Skor 2 = 60% < IAR ≤ 70%; dan Skor 1 = IAR ≤ 60%.

2. Kontribusi kepada masyarakat diwakili oleh rasio qardh pembiayaan dan zakat.

$$The\ Ratio\ of\ Qardh\ Financing\ (QR)\ = \frac{Qardh\ Financing}{Total\ Financing}$$

Kriteria perhitungannya: Skor 5 = QR > 5%; Skor 4 = 3% < QR ≤ 5%; Skor 3 = 2% < QR ≤ 3%; Skor 2 = 1% < IAR ≤ 2%; dan Skor 1 = QR ≤ 1%.

$$The\ Ratio\ of\ Zakah\ Performance\ (ZR)\ = \frac{Zakah\ Distribution}{Profit\ before\ Tax}$$

Kriteria perhitungannya: Skor 5 = ZR > 2,5%; Skor 4 = 2% < ZR ≤ 2,5%; Skor 3 = 1,5% < ZR ≤ 2%; Skor 2 = 1% < ZR ≤ 1,5%; dan Skor 1 = ZR ≤ 1%.

3. Kontribusi kepada pemangku kepentingan diwakili oleh rasio kontribusi kepada mudharib dan kontribusi kepada mudharib mutlaqah.

$$The\ Contribution\ to\ Mudhorib\ (CM) = \frac{Wages\ Expense\ and\ Other\ Welfares}{Operational\ Revenue}$$

Kriteria perhitungannya: Skor 5 = CM > 15%; Skor 4 = 12% < CM ≤ 15%; Skor 3 = 9% < CM ≤ 12%; Skor 2 = 6% < CM ≤ 9%; dan Skor 1 = CM ≤ 6%.

$$The\ Contribution\ URIA\ Holders\ (CUH) = \frac{Revenue\ Sharing\ Distribution}{Total\ Mudharabah\ Mutlaqah\ Investment}$$

Kriteria perhitungannya: Skor 5 = CUH > 15%; Skor 4 = 12% < CUH ≤ 15%; Skor 3 = 9% < CUH ≤ 12%; Skor 2 = 6% < CUH ≤ 9%; dan Skor 1 = CUH ≤ 6%.

4. Kontribusi peningkatan kapasitas sumber daya manusia diwakili oleh rasio kontribusi terhadap pengembangan sumber daya manusia.

$$The\ Contribution\ to\ Human\ Resources\ Development\ (CHRD) = \frac{Education\ and\ Training\ Expenses}{Profit\ After\ Tax}$$

Kriteria perhitungannya: Skor 5 = CHRD > 15%; Skor 4 = 12% < CHRD ≤ 15%; Skor 3 = 9% < CHRD ≤ 12%; Skor 2 = 6% < CHDR ≤ 9%; dan Skor 1 = CHRD ≤ 6%.

Sehingga, rumus Kinerja Sosial adalah:

$$SP = \frac{Total\ Score}{35} \times 100\%$$

3.3.2 Variabel Independen

3.3.2.1 Jaringan Aliansi

Indikator untuk menghitung variabel jaringan aliansi adalah dengan menggunakan *dummy*. Jika bank syariah membentuk aliansi pada tahun tersebut akan diberi kode "1", dan jika tidak membentuk aliansi akan diberi kode "0".

3.3.2.2 Keberagaman Gender Dewan Direksi

Gender menggambarkan bagaimana pria dan wanita berpartisipasi dalam posisi anggota dewan direksi. Indikator untuk menghitung keberagaman gender adalah:

$$\text{Gender Dewan Direksi} = \frac{\text{Jumlah dewan direksi wanita}}{\text{Total dewan direksi}}$$

3.3.2.3 Keberagaman Gender Dewan Komisaris

Gender menggambarkan bagaimana pria dan wanita berpartisipasi dalam posisi anggota dewan komisaris. Indikator untuk menghitung keberagaman gender adalah:

$$\text{Gender Dewan Komisaris} = \frac{\text{Jumlah dewan komisaris wanita}}{\text{Total dewan komisaris}}$$

3.3.2.4 Keberagaman Gender Dewan Pengawas Syariah

Gender menggambarkan bagaimana pria dan wanita berpartisipasi dalam posisi anggota dewan pengawas syariah. Indikator untuk menghitung keberagaman gender adalah:

$$\text{Gender DPS} = \frac{\text{Jumlah dewan pengawas syariah wanita}}{\text{Total dewan pengawas syariah}}$$

Tabel 3.2 Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Dependen		
	Kinerja Sosial	Rasio
Independen		
	Jaringan Aliansi	Variabel *dummy*
	Keberagaman Gender: 1. Dewan Direksi 2. Dewan Komisaris 3. Dewan Pengawas Syariah	Jumlah dewan wanita/total anggota dewan

Sumber: Diolah peneliti, 2023

3.4 Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dikarenakan data yang diperoleh berupa angka. Analisis data statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang data menggunakan nilai rata-rata, standar deviasi, minimum, dan maksimum (Ghozali, 2018).

3.4.1. Metode Estimasi Regresi Data Panel

Menurut Ghozali (2018) , ada beberapa jenis data yang dianalisis secara statistik, antara lain *time series*, *cross section*, dan data panel yang merupakan kombinasi antara *time series* dan *cross section*. Dilihat dari permasalahan, tujuan, serta data yang dikumpulkan, penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi data panel. Tiga model yang paling umum digunakan dalam analisis regresi data panel adalah sebagai berikut:

3.4.1.1 *Common Effect Model*

Common effect model adalah pendekatan model data panel yang paling sederhana karena hanya mengombinasikan data runtut waktu (*time series*) dan data silang (*cross section*). Model ini tidak memperhatikan dimensi waktu maupun individu, sehingga diasumsikan bahwa perilaku data perusahaan sama dalam berbagai kurun waktu. Metode ini bisa menggunakan pendekatan *ordinary least square* atau teknik kuadrat terkecil untuk mengestimasi model data panel.

3.4.1.2 *Fixed Effect Model*

Model ini mengestimasi data panel dengan menambahkan variabel *dummy*. Model ini menganggap bahwa terdapat efek yang berbeda antara individu, dan perbedaan ini dapat diakomodasi menggunakan perbedaan diintersepnya. Dalam *fixed effect model* setiap individu merupakan parameter yang tidak diketahui dan akan diestimasi menggunakan teknik variabel dummy. Pendekatan ini juga dikenal dengan *Least Square Dummy Variabel* (LSDV) atau disebut juga *covariance* model.

3.4.1.3 *Random Effect Model*

Model ini disebut juga dengan *error components model*. Model ini digunakan untuk mengatasi kelemahan *fixed effect model* yang menggunakan variabel *dummy*. Metode analisis data panel harus memenuhi persyaratan yaitu jumlah *cross section* harus lebih besar daripada jumlah variabel penelitian. Pendekatan *random effect* memperbaiki efisiensi proses *least square* dengan memperhitungkan *error* dari *cross section* dan *time series*. Apabila pada pemilihan model menggunakan *random effect model*,

maka tidak perlu melakukan uji asumsi klasik. Hal tersebut mengacu pada Gujarati dan Porter (2009) yang mengatakan bahwa estimasi menggunakan metode estimasi *Generalised Least Squares* (GLS), sehingga apabila menggunakan metode estimasi *Generalised Least Squares* (GLS) dapat dinyatakan telah lulus asumsi klasik atau tidak perlu dilakukan uji asumsi klasik.

3.4.2. Uji Pemilihan Model Regresi Data Panel

Dalam mengelola data panel, terdapat beberapa pengujian yang dapat dilakukan:

3.4.2.1 Uji Chow

Uji chow merupakan pengujian yang dilakukan untuk menentukan antara *fixed effect model* atau *common effect model* yang paling tepat digunakan untuk mengestimasi data panel.

3.4.2.2 Uji Hausman

Uji hausman merupakan pengujian yang dilakukan untuk menentukan antara *fixed effect model* atau *random effect model* yang paling tepat digunakan untuk mengestimasi data panel.

3.4.2.3 Uji *Lagrange Multiplier*

Uji *lagrange multiplier* merupakan pengujian untuk mengetahui apakah *random effect model* yang lebih baik daripada *common effect model*.

3.4.3. Uji Asumsi Klasik

Mengingat ketentuan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS) adalah uji asumsi klasik.

Maka untuk memenuhi syarat tersebut maka peneliti menguji asumsi klasik dengan menggunakan uji sebagai berikut:

3.4.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk memastikan apakah model regresi, variabel dependen, dan variabel independen berdistribusi normal atau tidak. Jika data berdistribusi normal atau hampir normal, maka bisa dikatakan model regresi yang dimiliki baik. Untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dari probabilitas uji statistik yaitu uji Jarque-Bara. Pengujian dilakukan menggunakan analisis grafik dan uji statistik non parametrik.

Uji normalitas dengan menggunakan uji Jarque-Bara terdapat pada program Econometric Views (Eviews). Terdapat dasar pengambilan keputusan atas hasil data yang berdistribusi normal, sebagai berikut:

1. Apabila nilai probabilitas Jarque-Bara > 0,05 maka dapat dikatakan normal.
2. Apabila nilai probabilitas Jarque-Bara < 0,05 maka dapat dikatakan tidak normal.

3.4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas menurut Ghozali (2018) , bertujuan untuk memastikan apakah ada korelasi antara variabel independen yang masuk ke dalam model. Terdapat dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini, sebagai berikut:

1. Apabila nilai korelasi > 0,80 dapat dikatakan data ada masalah multikolinieritas.
2. Apabila nilai korelasi < 0,80 dapat dikatakan data tidak ada masalah multikolinieritas.

3.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam regresi terdapat ketidaksamaan varian antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018). Dikatakan data homoskedastisitas jika varian dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain tidak mengalami perubahan. Sedangkan jika terjadi perubahan akan disebut sebagai data heterokedastisitas. Maka dikatakan model regresi yang baik jika data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser untuk regresi nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji ini, sebagai berikut:

1. Apabila nilai probabilitas < 0,05 maka H0 diterima, maka data dikatakan terdapat heteroskedastisitas.
2. Apabila nilai probabilitas > 0,05 maka H0 ditolak, maka data dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.4.3.4 Uji Autokorelasi

Ghozali (2011) menyatakan uji autokorelasi memiliki tujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan antara kesalahan-kesalahan yang muncul pada data yang diuji. Maka dari itu, uji autokorelasi dilakukan untuk

mengidentifikasi apakah terdapat autokorelasi antara *error* yang terjadi antar periode yang diuji dengan model regresi. Data dikatakan baik jika model regresi terbebas dari autokorelasi.

3.4.4. Analisis Regresi Data Panel

Regresi data panel adalah teknik yang menggabungkan data runtut waktu (*time series*) dengan data silang (*cross section*). Data *time series* adalah data yang dikumpulkan dari waktu ke waktu terhadap banyak individu. Data *cross section* adalah data yang dikumpulkan dari waktu ke waktu terhadap banyak individu.

Adapun beberapa keuntungan dalam menggunakan regresi data panel adalah:

1. Dapat memberikan jumlah pengamatan yang lebih besar, dapat meningkatkan *degree of freedom*, data dengan variabilitas yang besar, dan kolinearitas yang lebih rendah antara variabel, sehingga memungkinkan estimasi ekonometri yang efektif.
2. Panel data dapat memberikan penyelesaian yang lebih baik dalam inferensi perubahan dinamis dibandingkan data *cross section*.
3. Panel data dapat memberikan informasi lebih banyak dari yang diperoleh dari data *cross section* aja atau *time series* saja.

3.4.5. Pengujian Hipotesis

3.4.5.1 Uji T

Uji T dilakukan untuk melihat pengaruh parsial dari variabel-variabel independen apakah berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengambilan keputusan dilakukan dengan kriteria berupa tingkat signifikansi 0,05 Ha diterima jika tingkat signifikansi < 0,05 dan Ha ditolak apabila tingkat signifikansi > 0,05.

3.4.5.2 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai koefisien R^2 adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Deskripsi data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. Ini memberikan deskripsi atau gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, maksimum, minimum, dan standar deviasi yang merupakan ukuran untuk melihat apakah variabel terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam penelitian ini analisis deskriptif statistik dilakukan pada 10 bank syariah yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan selama tahun 2017-2023.

Tabel 4.1 Analisis Statistik Deskriptif

	Mean	Maximum	Minimum	Standar Deviasi
Y	0.544490	0.914286	0.000000	0.217043
X1	0.657143	1.000000	0.000000	0.478091
X2	0.169714	0.750000	0.000000	0.193900
X3	0.236571	1.000000	0.000000	0.286022
X4	0.065714	0.500000	0.000000	0.164084

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Keterangan:

Y = Kinerja Sosial

X1 = Jaringan Aliansi

X2 = Keberagaman Gender Dewan Direksi

X3 = Keberagaman Gender Dewan Komisaris

X4 = Keberagaman Gender Dewan Pengawas Syariah

Hasil analisis statistik deskriptif di atas menunjukkan bahwa terdapat 70 jumlah sampel pada tiap-tiap variabel yang diteliti. Pada variabel kinerja sosial menunjukkan bahwa data minimum sebesar 0.000000 dan data maksimum sebesar 0.914286. Sementara itu untuk nilai rata-rata 0.544490 dan standar

deviasi sebesar 0.217043. Data tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-rata lebih besar dibandingkan dengan standar deviasi, maka data dalam variabel kinerja sosial terdistribusi dengan baik.

Pada variabel jaringan aliansi menunjukkan bahwa data minimum sebesar 0.000000 dan data maksimum sebesar 1.000000. Sementara untuk nilai rata-rata 0.657143 dan standar deviasi sebesar 0.478091. Dari data tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-rata lebih besar dibandingkan dengan standar deviasi, maka data dalam variabel jaringan aliansi terdistribusi dengan baik.

Pada variabel keberagaman gender dewan direksi menunjukkan bahwa data minimum sebesar 0.000000 dan data maksimum sebesar 0.750000. Sementara untuk nilai rata-rata sebesar 0.169714 dan standar deviasi sebesar 0.193900. Dari data tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-rata lebih kecil dibandingkan dengan standar deviasi, maka data dalam variabel keberagaman gender dewan direksi tidak terdistribusi dengan baik.

Pada variabel keberagaman gender dewan komisaris menunjukkan bahwa data minimum sebesar 0.000000 dan data maksimum sebesar 1.000000. Sementara untuk nilai rata-rata sebesar 0.236571 dan standar deviasi sebesar 0.286022. Dari data tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-rata lebih kecil dibandingkan dengan standar deviasi, maka data dalam variabel keberagaman gender dewan komisaris tidak terdistribusi dengan baik.

Pada variabel keberagaman gender dewan pengawas syariah menunjukkan bahwa data minimum sebesar 0.000000 dan data maksimum sebesar 0.500000. Sementara untuk nilai rata-rata sebesar 0.065714 dan standar deviasi sebesar

0.164084. Dari data tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-rata lebih kecil dibandingkan dengan standar deviasi, maka data dalam variabel keberagaman gender dewan pengawas syariah tidak terdistribusi dengan baik.

4.2 Hasil Pengujian Regresi

Penelitian ini menggunakan estimasi data panel pengaruh jaringan aliansi dan keberagaman gender terhadap kinerja sosial bank syariah di Indonesia. Untuk melihat pengaruh antara variabel yang diteliti, maka digunakan analisis regresi data panel dengan persamaan sebagai berikut:

4.2.1 Pemilihan Model Regresi Data Panel

4.2.1.1 Uji *Chow*

Uji *chow* bertujuan untuk mengetahui model mana yang terbaik antara *common effect model* dan *fixed effect model*. ketentuan dalam uji *chow* adalah:

1. *Fixed effect model* akan terpilih jika nilai *cross-section chi-square* < 0.05
2. *Common effect model* akan terpilih jika nilai *cross-section chi-square* > 0.05

Tabel 4.2 Hasil Uji Chow

Effect Test	**Statistic**	**d.f.**	**Prob.**
Cross-section F	13.253933	(9,56)	0.000
Cross-section Chi-square	79.874467	9	0.000

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Pada tabel terlihat bahwa nilai *cross-section chi-square* sebesar 0.000 yang berarti < 0.05, maka dari dilakukannya uji *chow* model estimasi yang terpilih adalah *Fixed Effect Model*.

4.2.1.2 Uji *Hausman*

Setelah terpilihnya *fixed effect model* dari dilakukannya uji *chow* di atas, pemilihan dilanjutkan dengan melakukan uji *hausman* yang dilakukan untuk

mengetahui model mana yang terbaik antara *fixed effect model* dan *random effect model*.

1. *Fixed effect model* terpilih jika nilai *cross-section random* < 0.05
2. *Random effect model* terpilih jika nilai *random* > 0.05

Tabel 4.3 Hasil Uji Hausman

Test cross-section random effects			
Test Summary	**Chi-Sq. Statistic**	**Chi-Sq. d.f.**	**Prob.**
Cross-section random	4.564357	4	0.3350

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Pada tabel terlihat bahwa nilai *cross-section random* adalah sebesar 0.3350 yang berarti > 0.05, maka dari dilakukannya ujia *hausman* model estimasi yang terpilih adalah *Random Effect Model*.

4.2.1.3 Uji *Lagrange Multiplier*

Setelah terpilihanya *random effect model* dari dilakukannya uji *hausman* di atas, pemilihan dilanjutkan dengan melakukan uji *lagrange multiplier* untuk mengetahui model mana yang terbaik antara *random effect model* dan *common effect model*.

1. *Random effect model* terpilih jika nilai *both* < 0.05
2. *Common effect model* terpilih jika nilai *both* > 0.05

Tabel 4.4 Hasil Uji Lagrange Multiplier

Test Hypothesis			
	Cross-section	**Time**	**Both**
Breusch-Pagan	52.03608	1.478492	53.51458
	(0.0000)	(0.2240)	(0.0000)

Sumber: Diolah peneliti 2024

Pada tabel terlihat nilai *both* adalah sebesar 0.0000 yang berarti < 0.05, maka dari dilakukannya uji *lagrange multiplier*, model estimasi yang terpilih adalah *Random Effect Model*.

4.2.2 Hasil Estimasi Regresi *Random Effect Model* (REM)

Uji *chow* dilakukan untuk membandingkan mana yang terbaik antara *common effect model* dan *fixed effect model*, terpilih *fixed effect model* dikarenakan nilai *cross-section chi-square* sebesar 0.000 yang berarti < 0.05. Setelah itu dilanjutkan dengan uji *hausman* untuk menentukan model yang terbaik antara *fixed effect model* dan *random effect model*, yang mana dari uji ini terpilih *random effect model* dengan nilai *cross-section random* sebesar 0.3350 yang berarti > 0.05. Setelah terpilih *random effect model* pengujian dilanjutkan ke uji *lagrange multiplier* di mana hasilnya adalah nilai *both* sebesar 0.0000 yang berarti > 0.05 dan dapat ditentukan bahwa model regresi data panel yang tepat untuk digunakan dalam penelitian ini adalah *Random Effect Model*. Hasil regresi menggunakan *random effect model* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Regresi Random Effect Model (REM)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.488625	0.070500	6.930850	0.0000
X1	0.043347	0.043008	1.007876	0.3173
X2	0.290747	0.122167	2.379916	0.0203
X3	-0.178438	0.091543	-1.949234	0.0556
X4	0.308148	0.145201	2.122184	0.0376

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Keterangan:

X_1 = Jaringan Aliansi

X_2 = Keberagaman Gender Dewan Direksi

X_3 = Keberagaman Gender Dewan Komisaris

X_4 = Keberagaman Gender Dewan Pengawas Syariah

Berdasarkan hasil regresi *Random Effect Model* yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka diperoleh hasil persamaan model regresi antara variabel dependen (kinerja sosial) dan variabel independen (jaringan aliansi, keberagaman gender dewan direksi, keberagaman gender dewan komisaris, keberagaman gender dewan pengawas syariah) adalah sebagai berikut:

$$SP_{it} = 0.488625 + 0.043347\ X_1 + 0.290747\ X_2 - 0.178438\ X_3 + 0.308143\ X_4$$

1. Nilai konstanta α sebesar 0.488625 berarti ketika perusahaan mempertimbangkan jaringan aliansi, keberagaman gender dewan direksi, keberagaman gender dewan komisaris, dan keberagaman gender dewan pengawas syariah maka kinerja sosial akan naik sebesar 0.488625.
2. Nilai koefisien dari jaringan aliansi sebesar 0.043347 dan bertanda positif. Variabel jaringan aliansi tidak mengalami kenaikan 1 satuan karena jaringan aliansi tidak berpengaruh terhadap kinerja sosial.
3. Nilai koefisien dari Keberagaman Gender Dewan Direksi sebesar 0.290747 dan bertanda positif. Jika nilai variabel lain konstan dan variabel keberagaman gender dewan direksi mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel kinerja sosial akan mengalami kenaikan sebesar 0.290747.
4. Nilai koefisien dari Keberagaman Gender Dewan Komisaris adalah sebesar 0.178438 dan bertanda negatif. Variabel keberagaman gender dewan komisaris tidak mengalami penurunan 1 satuan karena keberagaman gender dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja sosial.

5. Nilai koefisien dari Keberagaman Gender Dewan Pengawas Syariah adalah sebesar 0.308143 dan bertanda positif. Jika nilai variabel lain konstan dan variabel keberagaman gender dewan pengawas syariah mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel kinerja sosial akan mengalami kenaikan sebesar 0.308143.

4.2.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T)

Uji T dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Yaitu untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (jaringan aliansi, keberagaman gender dewan direksi, keberagaman gender dewan komisaris, keberagaman gender dewan pengawas syariah) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja sosial).

Tabel 4.6 Hasil Uji T

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.	Hasil Uji Penelitian
C	0.488625	0.070500	6.930850	0.0000	
X1	0.043347	0.043008	1.007876	0.3173	**Tidak didukung**
X2	0.290747	0.122167	2.379916	0.0203	**Didukung**
X3	-0.178438	0.091543	-1.949234	0.0556	**Tidak didukung**
X4	0.308148	0.145201	2.122184	0.0376	**Didukung**

Sumber: Diolah peneliti, 2024

1. Nilai probabilitas jaringan aliansi (X1) yaitu 0.3173 > 0.05 dan dapat disimpulkan bahwa jaringan aliansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sosial bank syariah.

2. Nilai probabilitas keberagaman gender dewan direksi (X2) yaitu 0.0203 < 0.05 dan dapat disimpulkan bahwa keberagaman gender dewan direksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sosial bank syariah.
3. Nilai probabilitas keberagaman gender dewan komisaris (X_3) yaitu 0,0556 > 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa keberagaman gender dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sosial bank syariah.
4. Nilai probabilitas keberagaman gender dewan dewan pengawas syariah (X_3) yaitu 0,0376 < 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa keberagaman gender dewan pengawas syariah berpengaruh signifikan terhadap kinerja sosial bank syariah.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi ditujukan untuk menilai seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan hasil regresi dengan *Random Effect Model*, diketahui bahwa nilai *Adjusted R-square* sebesar 0.153578. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu kinerja sosial secara simultan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu jaringan aliansi, keberagaman gender dewan direksi, keberagaman gender dewan komisaris, dan keberagaman gender dewan pengawas syariah sebesar 15,36%, sedangkan sisanya 84,64% dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Karena nilai *Adjusted R-square* yang didapat penelitian ini hampir mendekati nol, berarti kemampuan variabel-variabel independen menjelaskan variabel dependen terbatas.

4.3 Pembahasan Variabel Independen

4.3.1 Pengaruh Jaringan Aliansi Terhadap Kinerja Sosial Bank Syariah

Jaringan aliansi adalah suatu struktur kerja yang terjalin antara beberapa organisasi, perusahaan, atau entitas lainnya yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jaringan aliansi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sosial. Berdasarkan hasil uji, nilai t-statistik jaringan aliansi yaitu 1.007876 dengan arah positif dan nilai probabilitas yaitu 0.3173 yang berarti > 0.05 sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa jaringan aliansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sosial ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa ada atau tidaknya aliansi dalam suatu bank syariah tidak akan secara langsung mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja sosial.

Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Macaulay et al., (2018) yang menemukan bahwa jaringan aliansi dapat meningkatkan kinerja sosial perusahaan. Aliansi yang tidak sesuai dengan prinsip bank syariah mungkin dapat menyebabkan kinerja sosial bank syariah menjadi rendah. Jaringan aliansi adalah jaringan yang terdiri dari hubungan perusahaan seperti join ventura dan aliansi strategis. Kinerja sosial perusahaan dapat terganggu dengan penerapan strategis yang tidak efektif dan kurangnya pemahaman terhadap gagasan terkait dengan aliansi strategis.

4.3.2 Pengaruh Keberagaman Gender Dewan Direksi Terhadap Kinerja Sosial Bank Syariah

Dewan direksi adalah pimpinan perusahaan yang dipilih oleh para pemegang saham untuk mewakili kepentingan mereka dalam mengelola perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberagaman gender dewan direksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sosial bank syariah. Berdasarkan hasil uji, nilai t-statistik keberagaman gender dewan direksi yaitu 2.379916 dengan arah positif dan nilai probabilitas yaitu 0.0203 yang berarti < 0.05 sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa keberagaman gender dewan direksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sosial diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin banyak wanita dalam dewan direksi, akan meningkatkan kinerja sosial di bank syariah di Indonesia.

Peningkatan jumlah perempuan dalam dewan direksi dapat meningkatkan kinerja *enviromental*, *social*, dan *governance* dalam perusahaan. Selain itu, keberagaman gender yang tinggi dapat menawarkan masukan yang lebih independen dan objektif terkait keputusan strategis yang dapat mengurangi masalah keagenan. Peningkatan keberagaman gender pada dewan direksi menunjukkan bahwa masalah diversitas gender semakin diperhatikan dan semakin banyak wanita yang menduduki posisi strategis dalam suatu perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori keagenan yang dapat menentukan hak dan kewajiban setiap agennya apabila terjadi konflik dalam suatu perusahaan, serta menekankan bahwa kepentingan bersama lebih penting dan strategis

karena menyangkut banyak pihak daripada kepentingan pribadi yang hanya berkaitan dengan individu atau kelompok tertentu.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cruz et al., (2019), Macaulay et al., (2018), Jouber (2022) yang menyatakan bahwa keberagaman gender dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja sosial. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yilmaz et al., (2023) yang menyatakan keberagaman gender dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja sosial.

4.3.3 Pengaruh Keberagaman Gender Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Sosial Bank Syariah

Dewan komisaris adalah sekelompok individu yang bertugas untuk melakukan pengawasan secara umum dan atau khusus serta memberi nasihat kepada dewan direksi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberagaman gender dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sosial bank syariah. Berdasarkan hasil uji, nilai t-statistik keberagaman gender dewan komisaris yaitu 1.949234 dengan arah negatif dan nilai probabilitas yaitu 0.0556 yang berarti > 0.05 sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa keberagaman gender dewan komisaris berpengaruh signifikan terhadap kinerja sosial ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya wanita di antara anggota dewan komisaris tidak akan meningkatkan kinerja sosial bank syariah.

Dalam *stakeholder theory* diketahui bahwa operasi perusahaan tidak hanya untuk kepentingan perusahaan saja, namun untuk kepentingan semua pihak yang terkait. Konsep pemangku kepentingan mengungkapkan bahwa memiliki anggota wanita di dalam dewan komisaris dapat membantu

perusahaan membentuk hubungan dengan pemangku kepentingan. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan dengan adanya keberadaan wanita dalam menduduki jabatan dewan komisaris tidak meningkatkan kinerja sosial karena wanita cenderung tidak berani dalam pengambilan keputusan yang berisiko, juga disebabkan oleh wanita dalam dewan komisaris bank syariah di Indonesia belum terepresentasikan dengan kuat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nathania dan Nuryani (2022) yang menyatakan bahwa keberagaman gender dalam dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

4.3.4 Pengaruh Keberagaman Gender Dewan Pengawas Syariah Terhadap Kinerja Sosial Bank Syariah

Dewan pengawas syariah adalah badan yang bertugas mengawasi pelaksanaan kegiatan usaha, memberi nasihat dan saran, mediator serta merumuskan permasalahan yang memerlukan pengesahan Dewan Syariah Nasional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberagaman gender dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sosial bank syariah. Berdasarkan hasil uji, nilai t-statistik keberagaman gender dewan pengawas syariah yaitu 2.122184 dengan arah positif dan nilai probabilitas yaitu 0.0376 yang berarti < 0.05 sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa keberagaman gender dewan pengawas syariah berpengaruh signifikan terhadap kinerja sosial diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya wanita di antara anggota dewan pengawas syariah akan meningkatkan kinerja sosial di bank syariah.

Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatah et al., (2022) dan Pratama et al., (2022) yang menyatakan bahwa keberagaman gender dewan pengawas syariah tidak berpengaruh terhadap kinerja sosial. Dewan pengawas syariah wanita mungkin dapat lebih peka terhadap isu-isu sosial sehingga mendorong bank syariah dalam program tanggung jawab sosial sehingga dapat meningkatkan reputasi bank syariah di mata masyarakat. Anggota dewan pengawas syariah wanita juga memiliki akses ke jaringan yang berbeda sehingga dapat membantu bank syariah dalam memahami kebutuhan dan harapan komunitas wanita.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh jaringan aliansi dan keberagaman gender terhadap kinerja sosial bank syariah di Indonesia periode 2017 sampai 2023. Berdasarkan rumusan masalah dan uji regresi data panel terhadap hipotesis serta analisis terhadap hasil pengujian, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Jaringan aliansi tidak berpengaruh terhadap kinerja sosial bank syariah.
2. Keberadaan dewan direksi wanita berpengaruh terhadap kinerja sosial bank syariah.
3. Keberagaman gender dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja sosial bank syariah.
4. Keberadaan dewan pengawas syariah wanita berpengaruh terhadap kinerja sosial bank syariah.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Fokus penelitian hanya pada Bank Umum Syariah di Indonesia periode 2017 sampai 2023.
2. Penelitian ini hanya menggunakan empat variabel independen.
3. Dari perspektif keberagaman, dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan keberagaman gender.

5.3 Saran dan Rekomendasi

Berikut adalah saran dan rekomendasi yang dapat diberikan dalam penelitian ini berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dibahas pada bab sebelumnya:

1. Bagi regulator, hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi untuk mempertimbangkan keterwakilan wanita pada anggota dewan direksi dan dewan pengawas syariah karena dapat mempengaruhi kinerja sosial di bank syariah.
2. Bagi bank umum syariah perlu meningkatkan pengungkapan informasi sosial, tidak sebatas sesuai dengan peraturan yang ada. Beberapa bank syariah tidak begitu luas dalam memberikan informasi terkait kinerja sosial di laporan tahunan.
3. Bagi penelitian selanjutnya:
    a. Peneliti perlu mencari variabel independen lain yang lebih tepat dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja sosial.
    b. Mengubah kerangka penelitian, skala pengukuran variabel independen, dan analisis uji hipotesis yang bisa menjelaskan lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sosial bank syariah.
    c. Peneliti selanjutnya perlu memperhatikan kembali cara pengukuran kinerja sosial dalam bank syariah, karena masih banyak indeks lain yang bisa dijadikan landasan perhitungan kinerja sosial.
    d. Memperluas sektor perusahaan dan memperpanjang periode penelitian guna mendapatkan sampel perusahaan yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, S. N. (2004). Board composition, CEO duality and performance among Malaysian listed companies. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, *4*(4), 47–61. https://doi.org/10.1108/14720700410558871

Alazzani, A., Hassanein, A., & Aljanadi, Y. (2017). Impact of gender diversity on social and environmental performance: evidence from Malaysia. *Corporate Governance (Bingley)*, *17*(2), 266–283. https://doi.org/10.1108/CG-12-2015-0161

Alonso-Almeida, M. del M., Perramon, J., & Bagur, L. (2015). Women managers and corporate social responsibility (CSR) in Spain: Perceptions and drivers. *Women's Studies International Forum*, *50*, 47–56. https://doi.org/10.1016/j.wsif.2015.02.007

Campbell, K., & Vera, A. M. (2010). Female board appointments and firm valuation: Short and long-term effects. *Journal of Management and Governance*, *14*(1), 37–59. https://doi.org/10.1007/s10997-009-9092-y

Chapra, M. U. (2009). The Global Financial Crisis: Can Islamic Finance Help Minimise the Severity and Frequency of Such a Crisis in Future. *ICR Journal*, *1*(2), 226–245. https://doi.org/10.52282/icr.v1i2.745

Cruz, C., Justo, R., & Larraza-Kintana, M. (2019). Influence of Women Director S on Family Firm ' S Corporate. *Entrepreneurship Theory and Practice*, *43*(2), 1–35.

Daily, C. M., & Dalton, D. R. (2003). Women in the Boardroom: A Business Imperative. *The Journal of Business Strategy*, *24*(5).

Dewindaru, D., Saleh, S., & Muhammad, R. (2019). Karakteristik Dewan Pengawas Sebagai Determinan Kinerja Sosial Bank Syariah. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, *10*(3), 468–481. https://doi.org/10.21776/ub.jamal.2019.10.3.27

Dusuki, A. W., & Dar, H. (1991). Stakeholders ' Perceptions of Corporate Social Responsibility of Islamic Banks : Evidence from Malaysian Economy. *Advances in Islamic Economics and Finance*, *1*, 249–278.

Duysters, G., Lemmens, C., Leeterie, W., & Vanhaverbeke, W. (2001). The Innovative Performance of Alliance Block Members: Evidence from the Microelectronics Industry Geert. *Review*, *22*(6), 1003–1027. https://doi.org/10.20955/r.85.67

El-Ashker, & Fattah, A. A. (1987). *The Islamic Business Enterprise*. London Croom Helm.

Fatah, A. N., Pratama, B. C., Fitriati, A., & Hapsari, I. (2022). Pengaruh Intellectual

Capital dan Karakteristik Dewan Pengawas Syariah Terhadap Kinerja Sosial Pada Perbankan Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, *8*(1), 730–739. https://doi.org/10.29040/jiei.v8i1.3749

Francoeur, C., Labelle, R., Balti, S., & EL Bouzaidi, S. (2019). To What Extent Do Gender Diverse Boards Enhance Corporate Social Performance? *Journal of Business Ethics*, *155*(2), 343–357. https://doi.org/10.1007/s10551-017-3529-z

Furlotti, K., Mazza, T., Tibiletti, V., & Triani, S. (2019). Women in top positions on boards of directors: Gender policies disclosed in Italian sustainability reporting. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *26*(1), 57–70. https://doi.org/10.1002/csr.1657

Galaskiewicz, J., & Burt, R. S. (1991). Interorganization Contagion in Corporate Philanthropy Author (s): Joseph Galaskiewicz and Ronald S . Burt Source : Administrative Science Quarterly , Vol . 36 , No . 1 (Mar ., 1991), pp . 88-105 Published by : Sage Publications , Inc . on behalf of th. *Administrative Science Quarterly*, *36*(1), 88–105.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Undip.

Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). Basic Econometrics. In N. Fox (Ed.), *Introductory Econometrics: A Practical Approach* (Fifth). Douglas Reiner.

Gulati, R. (1998). Alliances and networks. *Strategic Management Journal*, *19*(4), 293–317. https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199804)19:4<293::AID-SMJ982>3.0.CO;2-M

Handoko, Y. (2014). Implementasi Social and Environmental Disclosure dalam Perspektif Teoritis. *Jurnal JIBEKA*, *8*(1), 72–77.

Iryani, L. D., & Wahyudiono, B. (2020). Quality of Sharia Governance Structure on Social Performance in Indonesian Islamic Banking. *Jhss (Journal of Humanities and Social Studies)*, *4*(1), 57–61. https://doi.org/10.33751/jhss.v4i1.2042

Jaffee, S., & Hyde, J. S. (2000). Gender differences in moral orientation: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, *126*(5), 703–726. https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.5.703

Jensen, M., & Meckling, W. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs, and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, *3*(4), 305–360. https://doi.org/10.1017/CBO9780511817410.023

Jouber, H. (2022). Women leaders and corporate social performance: do critical mass, CEO managerial ability and corporate governance matter? *Management Decision*, *60*(5), 1185–1217. https://doi.org/10.1108/MD-07-2020-0953

Kusumastuti, S., Supatmi, & Sastra, P. (2007). Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan Dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Akuntansi*

Dan Keuangan, *9*(2), 88–98. http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/aku/article/view/16819

Macaulay, C. D., Richard, O. C., Peng, M. W., Hasenhuttl, M., Macaulay, C. D., Richard, O. C., Peng, M. W., & Hasenhuttl, M. (2018). *Alliance Network Centrality , Board Composition , and Corporate Social Performance*. *151*(4), 997–1008.

Maghfiroh, V. D., & Utomo, D. C. (2019). Pengaruh Diversitas Gender pada Struktur Dewan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Diponegoro Journal of Accounting*, *8*(3), 1–9.

Mallin, C., Farag, H., & Ow-Yong, K. (2014). Corporate Social Responsibility and Financial Performance in Islamic Banks. *WSEAS Transactions on Computer Research*, *103*. https://doi.org/10.37394/232018.2023.11.26

Nathania, S., & Nuryani, N. (2022). Pengaruh Keberagaman Gender dalam Dewan Komisaris dan Direktur Keuangan Perusahaan Terhadap Kualitas Akrual Laporan Keuangan dan Kinerja Keuangan Industri Perbankan. *Institutional Repository Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie*, 1–16. http://eprints.kwikkiangie.ac.id/id/eprint/4178

Nguyen, N. T., Basuray, M. T., Smith, W. P., Kopka, D., & McCulloh, D. (2008). Moral issues and gender differences in ethical judgment using Reidenbach and Robin's (1990) multidimensional ethics scale: Implications in teaching of business ethics. *Journal of Business Ethics*, *77*(4), 417–430. https://doi.org/10.1007/s10551-007-9357-9

Oktafiani, F., Pratama, B. C., Fitriati, A., & Pandansari, T. (2022). Kinerja Sosial Perbankan Syariah di Indonesia: Peran Intellectual Capital, Sharia Compliance, dan Dewan Pengawas Syariah. *Jurnal Akademi Akuntansi*, *5*(2), 176–195. https://doi.org/10.22219/jaa.v5i2.18626

Otoritas Jasa Keuangan. (2024). *Juni 2024*. *29*(04), 4–5. https://doi.org/10.1055/s-0044-1787612

Post, C., Rahman, N., & Rubow, E. (2011). Green governance: Boards of directors' composition and environmental corporate social responsibility. In *Business and Society* (Vol. 50, Issue 1). https://doi.org/10.1177/0007650310394642

Pratama, B. C., Kamaluddin, A., & Saad, S. (2022). Intellectual Capital and Social Performance of Islamic Banks in Indonesia and Malaysia: The Moderating Role of Sharia Supervisory Boards. *Asian Journal of Accounting and Governance*, *12*(5), 85–95. https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i5/13127

Randøy, T., Thomsen, S., & Oxelheim, L. (2006). A Nordic Perspective on Corporate Board Diversity. *Nordic Innovation Centre*, *November*, 1–34.

Robinson, G., & Dechant, K. (1997). Building a business case for diversity. *The Academy of Management Executive*, *11*(3), 21–31.

Rompis, N. K., Worang, F. G., & Tulung, J. E. (2018). Pengaruh Ukuran Dewan, Keberagaman Usia Dan Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Keuangan Bank Pembangunan Daerah Di Seluruh Indonesia Buku 2 Tahun 2014-2016. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *6*(4), 2628–2637. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21037/20748

Shabrina, A. N., Pratama, B. C., Fakhruddin, I., & Wibowo, H. (2021). Pengaruh Intellectual Capital, Islamic Social Reporting, Kepemilikan Publik, Ukuran Dewan Pengawas Syariah Dan Jumlah Rapat Dewan Pengawas Syariah Terhadap Social Performance (Studi Empiris Pada Bank Umum Syariah Terdaftar Pada OJK Tahun 2008-2019). *Ratio : Reviu Akuntansi Kontemporer Indonesia*, *2*(2), 92–110. https://doi.org/10.30595/ratio.v2i2.10376

Smith, A., & Rogers, V. (2000). Ethics-Related Responses to Specific Situation Vignettes: Evidence of Gender-Based Differences and Occupational Socialization. *Journal of Business Ethics*, *28*(1), 73–85. https://doi.org/10.1023/a:1006388923834

Surya, I., & Yustiavandana, I. (2008). *Penerapan Good Corporate Governance: Mengesampingkan Hak-hak Istimewa Demi Kelangsungan Usaha*. Kencana.

Sweeney, B., Arnold, D., & Pierce, B. (2010). The impact of perceived ethical culture of the firm and demographic variables on auditors' ethical evaluation and intention to act decisions. *Journal of Business Ethics*, *93*(4), 531–551. https://doi.org/10.1007/s10551-009-0237-3

Thompson, A. A., Peteraf, M. A., Gamble, J. E., & Strickland III, A. J. (2020). *Crafting & Executing Strategy: The Quest for Competitive Advantage* (22nd Editi). McGraw-Hill Education.

Valentine, S. R., & Rittenburg, T. L. (2007). The ethical decision making of men and women executives in international business situations. *Journal of Business Ethics*, *71*(2), 125–134. https://doi.org/10.1007/s10551-006-9129-y

Wehrmeyer, W., & McNeil, M. (2000). Activists, pragmatists, technophiles and tree-huggers? gender differences in employees' environmental attitudes. *Journal of Business Ethics*, *28*(3), 211–222. https://doi.org/10.1023/A:1006253212744

Wiley, C., & Monllor-Tormos, M. (2018). Board Gender Diversity in the STEM&F Sectors: The Critical Mass Required to Drive Firm Performance. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, *25*(3), 290–308. https://doi.org/10.1177/1548051817750535

Wiranata, S., & Rama, A. (2018). Intellectual Capital dan Kinerja Sosial Perbankan Syariah di Indonesia: Sebuah Kajian Konsep dan Empiris. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, *2*(2).

Wood, D. J. (1991). Corporate Social Performance Revisited. *Academy of*

Management Review, *16*(4), 691–718. https://doi.org/10.1007/978-3-642-28036-8_8

Yilmaz, M. K., Hacioglu, U., Tatoglu, E., Aksoy, M., & Duran, S. (2023). Measuring the impact of board gender and cultural diversity on corporate governance and social performance: evidence from emerging markets. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja* , *36*(1), 3125–3159. https://doi.org/10.1080/1331677X.2022.2106503

Zuliana, R., & Aliamin, A. (2019). Pengaruh Dewan Pengawas Syariah, Intellectual Capital, Dan Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Bank Syariah Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, *4*(4), 677–693. https://doi.org/10.24815/jimeka.v4i4.15335

LAMPIRAN 1

DATA PANEL

Bank Syariah	Tahun	Kinerja Sosial	Jaringan Aliansi	KG Dewan Direksi	KG Dewan Komisaris	KG DPS
BCAS	2017	0.6	0	0.5	0.3	0
BCAS	2018	0.571429	0	0.50	0.30	0.00
BCAS	2019	0.457143	1	0.30	0.00	0.00
BCAS	2020	0.457143	0	0.40	0.50	0.00
BCAS	2021	0.457143	1	0.50	0.70	0.00
BCAS	2022	0.485714	1	0.40	1.00	0.00
BCAS	2023	0.542857	1	0.40	1.00	0.00
BMI	2017	0.828571	1	0.00	0.00	0.00
BMI	2018	0.885714	1	0.00	0.00	0.00
BMI	2019	0.885714	1	0.00	0.00	0.50
BMI	2020	0.914286	1	0.00	0.00	0.50
BMI	2021	0.857143	1	0.00	0.00	0.30
BMI	2022	0.857143	1	0.00	0.00	0.40
BMI	2023	0.828571	1	0.00	0.00	0.40
BVS	2017	0.685714	0	0.25	0.30	0.50
BVS	2018	0.657143	0	0.25	0.30	0.50
BVS	2019	0.857143	0	0.25	0.33	0.50
BVS	2020	0.571429	0	0.25	0.67	0.50
BVS	2021	0.571429	0	0.00	0.67	0.50
BVS	2022	0.428571	0	0.33	1.00	0.00
BVS	2023	0.371429	0	0.33	1.00	0.00
BMS	2017	0.8	1	0.33	0.00	0.00
BMS	2018	0.771429	1	0.33	0.00	0.00
BMS	2019	0.485714	1	0.00	0.00	0.00
BMS	2020	0.571429	1	0.00	0.00	0.00
BMS	2021	0.514286	1	0.00	0.00	0.00
BMS	2022	0.6	1	0.00	0.00	0.00
BMS	2023	0.485714	1	0.00	0.00	0.00
BPDS	2017	0.571429	1	0.00	0.33	0.00
BPDS	2018	0.714286	1	0.00	0.33	0.00
BPDS	2019	0.685714	1	0.33	0.33	0.00
BPDS	2020	0.857143	1	0.33	0.33	0.00
BPDS	2021	0.285714	1	0.25	0.33	0.00
BPDS	2022	0.457143	1	0.25	0.33	0.00
BPDS	2023	0.657143	1	0.25	0.33	0.00
BKBBS	2017	0.714286	1	0.00	0.00	0.00
BKBBS	2018	0.685714	0	0.00	0.00	0.00

BKBBS	2019	0.685714	0	0.00	0.00	0.00
BKBBS	2020	0.542857	0	0.00	0.00	0.00
BKBBS	2021	0.571429	0	0.00	0.00	0.00
BKBBS	2022	0.571429	0	0.00	0.00	0.00
BKBBS	2023	0.428571	0	0.00	0.00	0.00
BTPNS	2017	0.428571	1	0.20	0.50	0.00
BTPNS	2018	0.342857	1	0.20	0.50	0.00
BTPNS	2019	0.342857	1	0.20	0.50	0.00
BTPNS	2020	0.6	1	0.00	0.50	0.00
BTPNS	2021	0.457143	0	0.00	0.50	0.00
BTPNS	2022	0.542857	1	0.00	0.50	0.00
BTPNS	2023	0.371429	1	0.00	0.50	0.00
BALS	2017	0.285714	0	0.33	0.33	0.00
BALS	2018	0	0	0.33	0.33	0.00
BALS	2019	0	0	0.33	0.33	0.00
BALS	2020	0	1	0.25	0.20	0.00
BALS	2021	0	1	0.40	0.50	0.00
BALS	2022	0.114286	1	0.75	0.33	0.00
BALS	2023	0.542857	1	0.75	0.33	0.00
BACS	2017	0.485714	1	0.00	0.00	0.00
BACS	2018	0.428571	1	0.00	0.00	0.00
BACS	2019	0.314286	1	0.00	0.00	0.00
BACS	2020	0.4	1	0.00	0.00	0.00
BACS	2021	0.371429	1	0.00	0.00	0.00
BACS	2022	0.485714	1	0.00	0.00	0.00
BACS	2023	0.457143	1	0.00	0.00	0.00
BJBS	2017	0.542857	0	0.00	0.00	0.00
BJBS	2018	0.628571	0	0.00	0.00	0.00
BJBS	2019	0.628571	0	0.33	0.00	0.00
BJBS	2020	0.657143	0	0.33	0.33	0.00
BJBS	2021	0.828571	1	0.25	0.00	0.00
BJBS	2022	0.742857	1	0.25	0.00	0.00
BJBS	2023	0.685714	1	0.25	0.00	0.00

LAMPIRAN 2

HASIL PENGOLAHAN DATA

1. *Common Effect Model*

Dependent Variable: Y
Method: Panel Least Squares
Date: 02/07/25 Time: 17:35
Sample: 2017 2023
Periods included: 7
Cross-sections included: 10
Total panel (balanced) observations: 70

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.540128	0.050438	10.70882	0.0000
X1	0.047825	0.048960	0.976822	0.3323
X2	-0.085923	0.135648	-0.633424	0.5287
X3	-0.206466	0.091691	-2.251752	0.0277
X4	0.553303	0.142478	3.883442	0.0002

R-squared	0.286830	Mean dependent var	0.544490
Adjusted R-squared	0.242942	S.D. dependent var	0.217043
S.E. of regression	0.188847	Akaike info criterion	-0.427010
Sum squared resid	2.318107	Schwarz criterion	-0.266403
Log likelihood	19.94535	Hannan-Quinn criter.	-0.363215
F-statistic	6.535580	Durbin-Watson stat	0.701754
Prob(F-statistic)	0.000175		

2. *Fixed Effect Model*

Dependent Variable: Y
Method: Panel Least Squares
Date: 02/07/25 Time: 17:40
Sample: 2017 2023
Periods included: 7
Cross-sections included: 10
Total panel (balanced) observations: 70

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.477735	0.044111	10.83031	0.0000
X1	0.035853	0.045148	0.794112	0.4305
X2	0.365978	0.129122	2.834362	0.0064
X3	-0.157810	0.100358	-1.572471	0.1215
X4	0.280251	0.157431	1.780157	0.0805

Effects Specification

Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared	0.772157	Mean dependent var	0.544490
Adjusted R-squared	0.719265	S.D. dependent var	0.217043
S.E. of regression	0.114999	Akaike info criterion	-1.310931
Sum squared resid	0.740587	Schwarz criterion	-0.861232
Log likelihood	59.88259	Hannan-Quinn criter.	-1.132305
F-statistic	14.59872	Durbin-Watson stat	1.909655
Prob(F-statistic)	0.000000		

3. *Random Effect Model*

Dependent Variable: Y
Method: Panel EGLS (Cross-section random effects)
Date: 02/07/25 Time: 17:38
Sample: 2017 2023
Periods included: 7
Cross-sections included: 10
Total panel (balanced) observations: 70
Swamy and Arora estimator of component variances

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.488625	0.070500	6.930850	0.0000
X1	0.043347	0.043008	1.007876	0.3173
X2	0.290747	0.122167	2.379916	0.0203
X3	-0.178438	0.091543	-1.949234	0.0556
X4	0.308143	0.145201	2.122184	0.0376

Effects Specification	S.D.	Rho
Cross-section random	0.178906	0.7076
Idiosyncratic random	0.114999	0.2924

Weighted Statistics

R-squared	0.202646	Mean dependent var	0.128545
Adjusted R-squared	0.153578	S.D. dependent var	0.125539
S.E. of regression	0.115497	Sum squared resid	0.867073
F-statistic	4.129905	Durbin-Watson stat	1.623114
Prob(F-statistic)	0.004827		

Unweighted Statistics

R-squared	0.109888	Mean dependent var	0.544490
Sum squared resid	2.893242	Durbin-Watson stat	0.486429

4. Uji *Chow*

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

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	13.253933	(9,56)	0.0000
Cross-section Chi-square	79.874467	9	0.0000

Cross-section fixed effects test equation:
Dependent Variable: Y
Method: Panel Least Squares
Date: 02/07/25 Time: 17:45
Sample: 2017 2023
Periods included: 7
Cross-sections included: 10
Total panel (balanced) observations: 70

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.540128	0.050438	10.70882	0.0000
X1	0.047825	0.048960	0.976822	0.3323
X2	-0.085923	0.135648	-0.633424	0.5287
X3	-0.206466	0.091691	-2.251752	0.0277
X4	0.553303	0.142478	3.883442	0.0002

R-squared	0.286830	Mean dependent var	0.544490
Adjusted R-squared	0.242942	S.D. dependent var	0.217043
S.E. of regression	0.188847	Akaike info criterion	-0.427010
Sum squared resid	2.318107	Schwarz criterion	-0.266403
Log likelihood	19.94535	Hannan-Quinn criter.	-0.363215
F-statistic	6.535580	Durbin-Watson stat	0.701754
Prob(F-statistic)	0.000175		

5. Uji *Hausman*

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

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	4.564357	4	0.3350

Cross-section random effects test comparisons:

Variable	Fixed	Random	Var(Diff.)	Prob.
X1	0.035853	0.043347	0.000189	0.5853
X2	0.365978	0.290747	0.001748	0.0719
X3	-0.157810	-0.178438	0.001692	0.6160
X4	0.280251	0.308143	0.003701	0.6466

Cross-section random effects test equation:
Dependent Variable: Y
Method: Panel Least Squares
Date: 02/07/25 Time: 17:49
Sample: 2017 2023
Periods included: 7
Cross-sections included: 10
Total panel (balanced) observations: 70

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.477735	0.044111	10.83031	0.0000
X1	0.035853	0.045148	0.794112	0.4305
X2	0.365978	0.129122	2.834362	0.0064
X3	-0.157810	0.100358	-1.572471	0.1215
X4	0.280251	0.157431	1.780157	0.0805

Effects Specification
Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared	0.772157	Mean dependent var	0.544490
Adjusted R-squared	0.719265	S.D. dependent var	0.217043
S.E. of regression	0.114999	Akaike info criterion	-1.310931
Sum squared resid	0.740587	Schwarz criterion	-0.861232
Log likelihood	59.88259	Hannan-Quinn criter.	-1.132305
F-statistic	14.59872	Durbin-Watson stat	1.909655
Prob(F-statistic)	0.000000		

6. Uji *Lagrange Multiplier*

Lagrange Multiplier Tests for Random Effects
Null hypotheses: No effects
Alternative hypotheses: Two-sided (Breusch-Pagan) and one-sided (all others) alternatives

	Test Hypothesis		
	Cross-section	Time	Both
Breusch-Pagan	52.03608 (0.0000)	1.478492 (0.2240)	53.51458 (0.0000)
Honda	7.213604 (0.0000)	-1.215933 (0.8880)	4.240994 (0.0000)
King-Wu	7.213604 (0.0000)	-1.215933 (0.8880)	3.620426 (0.0001)
Standardized Honda	9.654538 (0.0000)	-1.057881 (0.8549)	2.087990 (0.0184)
Standardized King-Wu	9.654538 (0.0000)	-1.057881 (0.8549)	1.341662 (0.0899)
Gourieroux, et al.	--	--	52.03608 (0.0000)