



**PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BNI SYARIAH
CABANG FATMAWATI**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi
Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Perbankan Syariah**

Disusun oleh:

Nama : Lulu Unnisa

NPM : 2013570007

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA
1439 H/2018 M**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lulu Unnisa
NPM : 2013570007
Program Studi : Manajemen Perbankan Syariah
Fakultas : Fakultas Agama Islam
Judul Skripsi : Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BNI Syariah Cabang Fatmawati)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi berjudul di atas secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang menjadi sumber rujukan. Apabila ternyata di kemudian hari terbukti skripsi saya merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan ketentuan undang-undang dan aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Jakarta ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 25 Februari 1439 H
2018 M

Yang Menyatakan,

Materai
Lulu Unnisa

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan di BNI Syariah Cabang Fatmawati**” yang disusun oleh **Lulu Unnisa, Nomor Pokok Mahasiswa : 2013570007** Program Studi Manajemen Perbankan Syariah disetujui untuk diajukan pada Sidang Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Jakarta, 26 Desember 2017

Pembimbing



(Dina Febriani SE.MM)

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI

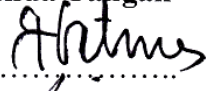

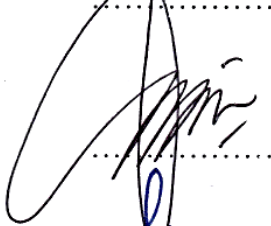
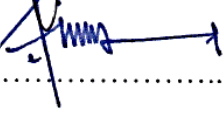
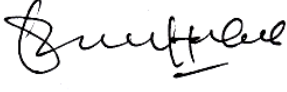
Skripsi yang berjudul : Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BNI Syariah Cabang Fatmawati), disusun oleh : Lulu Unnisa Nomor Pokok Mahasiswa : 2013570007 Telah diujikan pada hari/tanggal : Sabtu, 20 Februari 2018 telah diteima dan disahkan dalam sidang skripsi (Munaqasah) Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta untuk memenuhi persyaratan mencapai gelar sarjana strata satu (SI) Program Studi Manajemen Perbankan Syariah.

FAKULTAS AGAMA ISLAM

Dekan,



Rini Fatma Kartika, S. Ag., M.H.

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Rini Fatma Kartika, S. Ag., M.H.</u> Ketua	
<u>Drs. Tajudin, MA.</u> Sekretaris		30/03 2018
<u>Dina Febriani SE, MM.</u> Dosen Pembimbing		30/03 2018
<u>Nurhidayat S, Ag, MM.</u> Anggota Penguji I		24/3 /2018
<u>Drs. Zamris Habib, M, Si.</u> Anggota Penguji II		22/02 2018

Lulu Unnisa, 2013570007, Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Cabang Fatmawati di bawah bimbingan Ibu Dina Febriani SE. MM Program Studi Manajemen Perbankan Syariah, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Jakarta, 2017

ABSTRAK

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana peranan *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah khususnya di PT BNI Syariah Cabang Fatmawati. *Good Corporate Governance* adalah tata kelola Bank Syariah yang menerapkan prinsip-prinsip **keterbukaan** (*transparency*), **akuntabilitas** (*accountability*), **pertanggungjawaban** (*responsibility*), **profesional** (*professional*), dan **kewajaran** (*fairness*). Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Penilaian keahlian pegawai mencakup 6 kriteria. Keenam unsur tersebut adalah indikator-indikator yang terkait dengan (a) analisis jabatan, (b) perilaku kerja, (c) komunikasi, (d) pelatihan, (e) dokumentasi, dan (f) monitoring.

Penelitian ini memiliki data primer berupa kuisioner dengan sample 30 responden. Dari penelitian ini memperoleh data regresi yang dihasilkan R^2 yang cukup kecil yaitu sebesar 29,3%, sehingga dalam hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel *Good Corporate Governance* berpengaruh sebesar 29,3 terhadap kinerja karyawan PT BNI Syariah Cabang Fatmawati.

Hasil tersebut diuji lagi kebenarannya dengan menggunakan uji T. Dari hasil uji T diperoleh bahwa GCG secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BNI Syariah cabang Fatmawati. Variabel *Good Corporate Governance* (X) mempunyai nilai t hitung sebesar 3,410 lebih besar dari t tabel sebesar 1,701 dan memiliki nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel *Good Corporate Governance* berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 29,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut sertakan dalam penelitian.

Kata Kunci : *Good Corporate Governance*, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah Penulis panjatkan kehadiran Allah SWT sebagai ungkapan rasa syukur yang ikhlas, karena atas rahmat, taufiq dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya.

Skripsi ini merupakan hasil dari proses belajar yang selama ini penulis jalani di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta dilihat dari sisi materi karya ilmiah ini masih belum sempurna, dikarenakan pengetahuan penulis masih terbatas.

Selama masa penelitian, penyusunan, penulisan, dan penyelesaian skripsi ini, penulis dapat banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, baik dari keluarga, sahabat, teman, maupun dari berbagai pihak lainnya yang telah banyak berjasa dan mendukung bagi penulis. Dengan selesainya skripsi ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Prof. Dr. Syaiful Bakhri, S.H., M.H., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta
2. Rini Fatma Kartika, S.Ag., M.H., selaku Dekan Fakultas Agama Islam, Drs. Tajudin, M.A., selaku Wakil Dekan I, Asep Supyadillah, M.Ag., selaku Wakil Dekan II, Bapak Nurhadi, M.Ag., selaku Wakil Dekan III.

3. Nurhidayat S.Ag., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta
4. Ibu Dina Febriani, SE. MM selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, dan kesabaran yang luar biasa dalam memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
5. Seluruh Dosen pengajar program studi Manajemen Perbankan Syariah beserta Staff Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.
6. Kedua orang tua tercinta, Bapak Haryanto dan Ibu Nur Aisah yang tiada henti memberikan do'a, kasih sayang dan memberikan bantuan dengan penuh keikhlasan dan kesabaran kepada penulis dalam menuntut ilmu, tak lupa adinda tercinta Alfina Qotrunnada dan Mumtaz Robbani yang selalu memberikan semangat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Keluarga besar tercinta, terkhusus mbah kakung mbah uti yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil, serta do'a tulus yang selalu dipanjatkan untuk cucu tercinta.
8. Muslimah cantik (Rizma, Ruspa, Intan dan Sarah) sahabatku, jiwaku, kasihku dan cintaku. Terimakasih untuk semangat belajar yang kalian ciptakan selama kurang lebih 4 tahun ini.

9. Keluarga Pelajar Mahasiswa Daerah Brebes (KPMDB) Wilayah Jakarta, terimakasih untuk do'a, semangat dan persaudaraan yang telah sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Ketua Forum Lingkar Pena Cabang Ciputat periode 2015/2017, Rifqi Taufikul Hafizh yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membantu penulis dari proses penelitian sampai akhir.

Pada akhirnya penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua pihak yang membutuhkan. Selanjutnya penulis berharap kritik dan saran kepada seluruh pihak yang membaca dan mengkaji skripsi ini agar dapat disempurnakan lagi.

Jakarta, 20 Desember 2017

Penulis

Lulu Unnisa

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL DAN GRAFIK.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Kegunaan Hasil Penelitian	7
G. Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORITIS, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teoritis <i>Good Corporate Governance</i>	10
B. Landasan Teoritis Kinerja.....	25
C. Penelitian yang Relevan.....	32
D. Kerangka Berpikir.....	33
E. Hipotesis Penelitian.....	34

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian	36
C. Metode Penelitian.....	37
D. Variabel Penelitian	38
E. Populasi dan Sampel Penelitian	39
F. Teknik Pengumpulan Data	40
G. Instrumen Penelitian.....	41
H. Teknik Analisis Data.....	43
I. Hipotesis Statistika.....	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	47
B. Uji Persyaratan Analisis	52
C. Uji Normalitas	54
D. Hipotesis Statistika.....	56
E. Hasil Uji Penelitian	60

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	64
B. Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA	66
-----------------------------	-----------

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Prinsip Dasar <i>Good Corporate Governance</i>	15
Gambar 4.1 Uji Normalitas <i>Scarpot</i>	54

DAFTAR TABEL DAN GRAFIK

Tabel 4.1 Pengelompokan Respponden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Pengelompokan Respponden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.3Pengelompokan Respponden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.6 Hasil Ouput <i>SPSS</i> Uji Reliabilitas Variabel X.....	53
Tabel 4.7 Hasil Output <i>SPSS</i> Uji Reliabilitas Variabel Y.....	53
Tabel 4.8 Uji T	57
Tabel 4.9 Hasil Output <i>SPSS</i> Regresi Linier Sederhana	58
Grafik 4.1 Histogram <i>Regression Standardized Residual</i>	55

DAFTAR LAMPIRAN

Surat Permohonan Penelitian

Surat Pernyataan Penelitian

Kuisisioner Esponden

Struktur Organisasi

Lembar Konsultasi Penulisan Skripsi

Curriculum Vitae

Tabel 4.4 Hasil Output SPSS Uji Validitas

Tabel 4.5 Hasil Output SPSS Uji Validitas

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank syariah adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa-jasa lain dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang beroperasi disesuaikan dengan prinsip-prinsip syariah. Oleh karena itu, usaha bank akan selalu berkaitan dengan masalah uang sebagai dagangan utamanya.¹ Perkembangan Bank Syariah di Indonesia dewasa ini berjalan dengan sangat pesat. Walaupun jumlah Bank, jumlah kantor Bank dan jumlah total aset Bank Syariah masih sangat kecil apabila dibandingkan dengan bank konvensional. Kita telah membuktikan bahwa perkembangan perbankan syariah yang pesat baru terjadi setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan.

Berdasarkan Pasal 34 Undang-Undang Perbankan Syariah, Bank Syariah wajib menerapkan tata kelola yang baik yang mencakup prinsip transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, profesional, dan kewajaran dalam menjalankan kegiatan usahanya.² Pelaksanaan *good corporate governance* pada industri perbankan dimaksudkan sebagai salah satu upaya untuk memperkuat kondisi internal perbankan nasional, mengingat resiko dan tantangan yang dihadapi oleh industri perbankan akan semakin meningkat seiring dengan

¹ Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi dan Ilustrasi*, (Yogyakarta, Ekonisia: 2003), Hlm. 29

² Trisadini P. Usanti dan Abd. Shomad, *Transaksi Bank Syariah*, (Jakarta, Bumi Aksara: 2013). Hlm. 76

perkembangan industri perbankan yang sangat pesat umumnya yang disertai dengan semakin kompleksnya kegiatan usaha bank yang mengakibatkan peningkatan *eksposur* risiko bank.³

Penerapan *good corporate governance* sangat dibutuhkan untuk seluruh perusahaan, termasuk perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Bank harus beroperasi secara sehat dalam rangka menjaga kepercayaan kepada masyarakat. Agar bank dapat beroperasi secara sehat, bank harus melaksanakan prinsip-prinsip *good corporate governance* dengan baik. Penerapan *good corporate governance* di sektor perbankan diatur oleh Bank Indonesia dalam PBI No.8/14/PBI/2006 tentang Pelaksanaan *Good Corporate Governance* bagi bank umum. Pengaturan tersebut dilakukan agar perbankan di Indonesia dapat beroperasi secara sehat sehingga memberikan kontribusi untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional dengan menggerakkan sektor riil.⁴

Beberapa perusahaan besar di Indonesia ada yang bermasalah dan bahkan tidak mampu lagi meneruskan kegiatan usahanya akibat menjalankan praktik tata kelola perusahaan yang buruk (*bad corporate governance*). Contohnya antara lain: bank-bank pemerintah yang telah dilikuidasi/dimerger (Bank Pembangunan Indonesia-Bapindo, Bank Dagang Negara-BDN, Bank Bumi Daya-BBD, Bank Export Import-Bank Exim); PT Indrayon (sebuah perusahaan pabrik kertas di Sumatera Utara); PT Dirgantara Indonesia (sebuah pabrik pesawat terbang yang

³Rachmadi Usman, *Aspek Hukum Perbankan Syariah*, (Jakarta, Sinar Grafika: 2012). Hlm. 244

⁴Endang Siti Arbaina, *Penerapan Good Corporate Governance Pada Perbankan di Indonesia*, 2010

berkantor pusat di Bandung); dan PT Lapindo Brantas (sebuah perusahaan eksplorasi minyak dan gas di Sidoarjo, Jawa Timur).

Kredit diberikan dalam jumlah besar kepada beberapa kelompok usaha besar tanpa melalui suatu kajian yang cermat dan objektif atas studi kelayakan bisnis mereka. Akibatnya, bank-bank pemerintah tersebut mengalami kesulitan keuangan karena kelompok usaha besar ini tidak mampu mengembalikan pinjaman dan bunganya.⁵ Di Indonesia, dan terutama negara-negara berkembang, masalah transparansi upah sudah menjadi masalah yang sering terjadi. Seharusnya, melalui implementasi prinsip transparansi, ada kejelasan perhitungan yang diberikan oleh perusahaan. Bukan saja hal tersebut akan lebih memuaskan bagi pihak manajemen dan karyawan, tetapi juga mengurangi risiko terjadinya pemogokan ataupun tuntutan yang berlebihan dari manajemen dan karyawan perusahaan, mengingat mereka telah mengetahui dasar-dasar yang diberikan untuk besar upah mereka. Dengan demikian, penerapan prinsip GCG tidak sekedar meningkatkan kepuasan pemegang saham dan kreditor, tetapi juga ingin meningkatkan kesejahteraan manajemen dan karyawan sebagai bagian integral dari *stakeholders* perusahaan.⁶

Salah satu penyebab lemahnya implementasi GCG di Indonesia adalah berkenaan dengan penegakan hukum (*law enforcement*). Indonesia tidak kekurangan dalam produk hukum. Secara implisit, ketentuan-ketentuan mengenai

⁵Sukrisno, *Etika Bisnis dan Profesi*, (Jakarta, Salemba Empat: 2014), hlm. 98-99

⁶Indra Suryana dan Ivan Yustiavandana, *Penerpaan Good Corporate Governance Mengesampingkan Hak-hak Istimewa demi Kelangsungan Usaha*, (Jakarta: Prenada Media Grup, 2008), Hlm, 99

GCG telah ada dan tersebar dalam UU PT, Undang-undang dan peraturan perbankan, Undang-undang Pasar Modal, dan lain-lain. Namun, penegakannya oleh pemegang otoritas seperti Bank Indonesia, Bapepam, Badan Penyehatan Perbankan Nasional (BPPN), Kementerian Keuangan, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), bahkan pengadilan sangat lemah. Oleh karena itu, diperlukan *test case* atau kasus preseden untuk membiasakan proses, baik yuridis maupun quasi yudisial dalam menyelesaikan praktik-praktik pelanggaran hukum perusahaan atau GCG.⁷

Hampir semua negara berkembang maupun yang sedang dalam transisi memiliki sistem *corporate governance* yang menyoroti aspek tingginya tingkat konsentrasi *ownership*. Tingginya konsentrasi *ownership* memiliki *social cost* baik pada level perusahaan maupun pada level negara. Pada level perusahaan, beban cost ini menyangkut eksploitasi yang dilakukan oleh *manajer* dan *owner* perusahaan, kinerja perusahaan yang buruk, rendahnya pengelolaan risiko, dan masalah likuiditas yang mempersulit perdagangan saham oleh para investor.

Perusahaan atau organisasi yang bergerak dalam bidang apa pun selalu memanfaatkan tenaga sumber daya manusia. Sekalipun telah menggunakan teknologi modern yang sangat canggih, perusahaan tersebut selalu membutuhkan manusia untuk mengoperasikan peralatan teknologi yang digunakannya. Bahkan, dalam sebuah perusahaan tidak jarang teknologinya dikembangkan sendiri, dan yang merancang, menyusun, dan mencetaknya adalah manusia yang dipekerjakan

⁷Amir Machmud, Rukmana, *Bank Syariah Teori Kebijakan dan Studi Empiris di Indonesia*, (Jakarta, Erlangga: 2010), Hlm. 83-84

di perusahaan tersebut. Sehubungan dengan hal itu, dalam persepsi manajemen sumber daya manusia semua kegiatan pengelolaan dalam sebuah perusahaan atau organisasi pada dasarnya adalah mengelola kinerja sumber daya manusia.⁸

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (*SDM-human resources*). SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.⁹

Filosofi dasar bagi kepentingan manajemen adalah kebutuhan akan harmonisasi dan sistemisasi dari manajemen suatu perusahaan dalam rangka menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Sebagai bagian yang integral dengan perusahaan, manajemen yang ingin mencapai bentuk sistem yang teratur tentunya akan membutuhkan penerapan prinsip GCG secara konsekuen¹⁰. Maka dari itu penulis bermaksud untuk meneliti mengenai pengaruh *Good Corporate*

⁸Mohammad Faisal Amir, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*, (Jakarta, Mitra Wacana Media: 2015), Hlm. 263

⁹Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Salemba Empat: 2015), Hlm.

1

¹⁰ Indra Surya, Ivan Yustiavandana, *Penerapan Good Corporate Governance*, (Jakarta, Prenada Media Group: 2008), hlm. 97

Governance terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus PT BNI Syariah Cabang Fatmawati).**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka yang menjadi sub permasalahan dalam penulisan ini adalah :

- a. Masih banyak perusahaan besar di Indonesia yang bermasalah akibat praktik tata kelola perusahaan yang buruk.
- b. Kejatuhan beberapa Bank pemerintah pada awal abad ke-21.
- c. Lemahnya implementasi GCG di Indonesia.
- d. Pemberian kredit dalam jumlah besar tanpa suatu kajian yang cermat dan objektif.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat tinjauan dan hal – hal yang diteliti terhadap obyek penelitian ini terlalu banyak, maka penulis memberikan batasan masalah yang akan diteliti yaitu:

Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan PT BNI Syariah Cabang Fatmawati

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu:

1. Apakah ada pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah Cabang Fatmawati?
2. Berapa persen pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan?

E. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui apakah terdapat pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah Cabang Fatmawati.
2. Seberapa persen pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah Cabang Fatmawati.

F. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan empiris kepada penulis mengenai pelaksanaan *Good Corporate Governance* di BNI Syariah Cabang Fatmawati, maupun di perbankan syariah lainnya mengenai pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan rujukan/referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah Cabang Fatmawati maupun di perbankan syariah lainnya.

3. Lembaga/perusahaan

Diharapkan lembaga perbankan syariah lainnya di tanah air memperoleh gambaran mengenai pengaruh penerapan prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawannya, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan di lembaga perbankan syariah tersebut.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan proposal penelitian ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan kemudian sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang kajian teori yang meliputi pengertian *Good Corporate Governance*, dan kinerja karyawan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini memuat tentang metode penelitian, dimensi dan indikator, variabel dan hipotesis.

BAB IV ANALISA DAN HASIL PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisa terhadap variabel yang teliti dan hasil pembahasan pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan di PT BNI Syariah Cabang Fatmawati.

BAB V PENUTUP

Berisikan kesimpulan dan saran dari penulis

BAB II

LANDASAN TEORITIS, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teoritis *Good Corporate Governance*

1. Pengertian *Good Corporate Governance*

Good Corporate Governance, yang selanjutnya disebut GCG adalah suatu tata kelola bank syariah yang menerapkan prinsip-prinsip **keterbukaan** (*transparency*), **akuntabilitas** (*accountability*), **pertanggungjawaban** (*responsibility*), **professional** (*professional*), dan **kewajaran** (*fairness*).¹

Dalam literatur lain disebutkan bahwa *Good Corporate Governance* (GCG) berarti suatu proses dan struktur yang digunakan untuk mengarahkan dan mengelola bisnis dan akuntabilitas perusahaan dengan tujuan utama mempertinggi nilai saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholder* lain. Dari pengertian tersebut, selanjutnya dapat dijelaskan bahwa GCG tidak lain merupakan permasalahan mengenai proses pengolahan perusahaan. Hal yang secara konseptual mencakup diaplikasikanya prinsip-prinsip *transparency*, *accountability*, *fairness* dan *responsibility*. Menurut World Bank, *Good Corporate Governance* merupakan kumpulan hukum, peraturan, dan kaidah-kaidah yang wajib

¹Bambang Rianto Rustam, *Manajemen Risiko Perbankan Syariah di Indonesia*, (Jakarta, Salemba Empat: 2013). Hlm. 400

dipenuhi yang dapat mendorong kinerja sumber-sumber perusahaan bekerja secara efisien, menghasilkan nilai ekonomi jangka panjang yang berkesinambungan bagi para pemegang saham maupun masyarakat sekitar secara keseluruhan.²

Kamus istilah ekonomi menyebutkan bahwa *Good Corporate Governance* adalah seperangkat peraturan yang menetapkan hubungan antara pemerintah, lembaga legislatif, rakyat beserta segenap *stakeholder* lainnya sehubungan dengan hak dan kewajibannya. Mengingat GCG dalam hal ini ditujukan bagi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) maka batasan GCG menurut diktum Keputusan Menteri BUMN Nomor: KEP-117/M-MBU/2002 tanggal 1 Agustus 2002, yaitu suatu proses dan struktur yang digunakan oleh organ BUMN untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memerhatikan kepentingan *stakeholder* lainnya, berlandaskan peraturan perundang-undangan dan nilai-nilai etika.³

Kosa kata *Good Corporate Governance* ini diperkenalkan pertama kali pada tahun 1997-an perusahaan-perusahaan besar di Indonesia ambruk, yang disebabkan tidak patuhnya manajemen perusahaan terhadap prinsip-prinsip GCG. Pengalaman Amerika Serikat, restrukturisasi GCG merupakan akibat

²Agustianto, *Good Corporate Governance Pada Bank Syariah*, diakses pada tanggal 3 Mei 2017 dari <http://agustianto.wordpress.com>

³Eti Rochaety dan Ratih Tresnati, *Kamus Istilah Ekonomi*, (Jakarta, PT Bumi Aksara: 2005), Hlm. 135

market crash pada tahun 1929, yang mengakibatkan depresi besar, sehingga Presiden Franklin D. Roosevelt mengambil kebijakan *New Deal*. Dalam hubungannya dengan riset akademis, GCG disarankan sebagai *principal* dan agen. GCG menjadi agenda dan direkomendasikan beberapa lembaga internasional seperti International Monetary Fund (IMF), Bank Dunia, Asian Development Bank (ADB) dan Overseas Economic Coordination Fund (OECF)⁴. Mengenai pengertian GCG dalam dunia perbankan, dapat kita baca dalam ketentuan Pasal 1 angka 6 Peraturan Bank Indonesia No.8/4/PBI/2006 tentang Pelaksanaan *Good Corporate Governance* Bagi Bank Umum. Di situ disebutkan bahwa GCG adalah tata kelola bank yang menerapkan prinsip-prinsip keterbukaan (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggungjawaban (*responsibility*), independensi (*independency*), dan kewajaran (*fairness*). Dalam bagian penjelasan umum PBI No. 8/4/PBI/2006 dikemukakan sebagai berikut:

- a) Transparansi (*transparency*), diartikan sebagai keterbukaan dalam mengemukakan informasi yang material dan relevan serta keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan.
- b) Akuntabilitas (*accountability*), yaitu kejelasan fungsi dan pertanggungjawaban bank sehingga pengelolaanya berjalan efektif.

⁴Ari Wibowo, 22 Januari 2009, "Membangun Perbankan Syariah Menuju *Good Corporate Governance*", dalam <http://pesantren.uii.ac.id>., diunduh tanggal 27 April 2011

- c) Pertanggungjawaban (*responsibility*), yaitu kesesuaian pengelolaan bank dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip pengelolaan bank yang sehat.
- d) Independensi (*independency*), yaitu pengelolaan secara profesional tanpa pengaruh/tekanan dari pihak manapun.
- e) Hak *stakeholder* yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Governance pada lembaga keuangan, khususnya bank, memiliki keunikan tersendiri dibandingkan dengan *governance* pada lembaga keuangan nonbank. Hal ini lebih disebabkan oleh kehadiran deposan pada perbankan konvensional tidaklah terlalu banyak mempengaruhi struktur *governance* bank. Alasannya adalah: pertama secara akad bank telah menetapkan jaminan untuk membayar penuh simpanan maupun pemerintah; ketiga, penerapan secara ketat sejumlah rambu-rambu dalam bentuk ketentuan kehati-hatian perbankan oleh otoritas pengawasan perbankan. Faktor-faktor inilah yang melindungi kepentingan nasabah deposan terhadap kepentingan *stakeholder* lainnya dalam bank sehingga mengurangi desakan perlunya struktur *governance* yang khususnya untuk melindungi kepentingan para deposan bank.⁵

⁵Amir Machmud, Rukmana, *Bank syariah Teori, Kebijakan, dan Studi Empiris di Indonesia*, (Jakarta, Erlangga: 2010) Hlm. 78

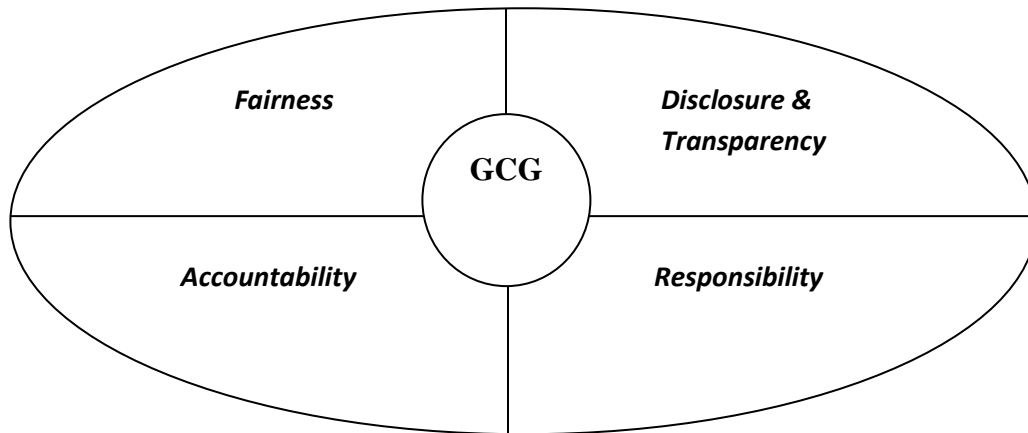
Tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance/GCG*) di industri perbankan di deskripsikan sebagai suatu hubungan antara dewan komisaris, dewan direktur eksekutif, pemangku kepentingan (*stakeholder*), dan pemegang saham. GCG menciptakan struktur yang membantu bank dalam:

- a) Menetapkan tujuan
- b) Menjalankan operasi harian
- c) Mempertimbangkan kepentingan pemangku kepentingan (*stakeholder*) bank dengan beroperasi secara sehat dan baik.
- d) Meneysuaikan dengan hukum dan aturan yang berlaku.
- e) Memproteksi kepentingan nasabah dengan kreditor.⁶

2. Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*

Dalam kaitan tumbuhnya kesadaran akan pentingnya *Good Corporate Governance* (GCG), maka GCG dapat diterapkan secara luwes sesuai dengan keadaan, budaya, dan tradisi masing-masing negara, seperti terlihat pada gambar berikut.

⁶Ferry N. Idroes, *Manajemen Resiko Perbankan Pemahaman Pendekatan 3 Pilar Kesepakatan Basel II terkait Aplikasi Regulasi dan Pelaksanaanya di Indonesia*Hlm. 249-250



Gambar 2.1 Prinsip-prinsip Dasar *Good Corporate Governance* (GCG)

a) *Fairness* (kewajaran)

Perlakuan yang sama terhadap pemegang saham, terutama kepada pemegang saham minoritas dan pemegang saham asing, dengan keterbukaan informasi yang penting serta melarang pembagian untuk pihak sendiri dan perdagangan saham oleh orang dalam.

b) *Disclosure* dan *transparency*

Hak pemegang saham, yang harus diberi informasi benar dan tepat waktu mengenai perusahaan, dapat berperan serta dalam pengambilan keputusan mengenai perubahan mendasar atas perusahaan dan memperoleh bagian keuntungan perusahaan. Pengungkapan yang akurat dan tepat waktu serta transparansi mengenai semua hal penting bagi kinerja perusahaan, kepemilikan, serta pemegang kepentingan.

c) *Accountability* (akuntabilitas)

Tanggungjawab manajemen melalui pengawasan efektif berdasarkan keseimbangan kekuasaan antara manajer, pemegang saham, dan komisaris, dan

auditor, merupakan bentuk pertanggungjawaban manajemen kepada perusahaan dan pemegang saham.

d) *Responsibility* (responsibilitas)

Peran pemegang saham harus diakui sebagaimana ditetapkan oleh hukum dan kerja sama yang aktif antara perusahaan serta pemegang kepentingan dalam menciptakan kekayaan, lapangan kerja, dan perusahaan yang sehat dari aspek keuangan.⁷

Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* menurut keputusan Menteri BUMN Nomor: KEP-117/M-MBU/2002 tanggal 1 Agustus 2002, meliputi hal berikut:

- a) Transparansi (*transparency*), keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materiil yang relevan mengenai perusahaan.
- b) Kemandirian (*independence*), suatu keadaan di mana perusahaan di kelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh atau tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.

⁷Sedarmayanti, *Good Governance (kepemrintahan yang baik) dan Good Corporate Governance (tata kelola perusahaan yang baik)*, (Bandung, CV Bandar Maju: 2007), Hlm. 55-56

- c) Akuntabilitas (*accountability*), kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban organ sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif.
- d) Pertanggungjawaban (*responsibility*), kesesuaian dalam pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat,
- e) Kewajaran (*fairness*), keadilan dan kesetaraan dalam memenuhi hak-hak *stakeholder* yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁸

Dalam Peraturan Bank Indonesia (PBI) No. 11/33/PBI/2009 tentang pelaksanaan *Good Corporate Governance* bagi bank umum syariah menjabarkan prinsip-prinsip dasar GCG yang terdiri dari:⁹

- a) Transparan (*transparency*) yaitu keterbukaan dalam mengemukakan informasi yang material dan relevan serta keterbukaan dalam melaksanakan pengambilan keputusan. Pedoman pokok pelaksanaannya antara lain sebagai berikut:¹⁰

⁸Eti Rochaety dan Ratih Tresnati, *Kamus Istilah Ekonomi*, (Jakarta, PT Bumi Aksara: 2005), hlm 135

⁹Direktorat Perbankan Syariah Bank Indonesia, *Good Corporate Governance Bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah*, Peraturan Bank Indonesia No. 11/33/PBI/2009

¹⁰Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG), *Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia*, dikeluarkan oleh: Komite Nasional Kebijakan Governance, 2006, h.5

- Perusahaan harus menyediakan informasi secara tepat waktu, memadai, jelas, akurat, dan dapat diperbandingkan serta mudah diakses oleh pemangku kepentingan sesuai dengan haknya.
 - Informasi yang harus diungkapkan meliputi, tetapi tidak terbatas pada visi, misi, serta sasaran usahadan strategi perusahaan, kondisi keuangan, susunan dan kompensasi pengurus, pemegang saham pengendali, kepemilikan saham oleh anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris beserta anggota keluarganya dalam perusahaan dan perusahaan lainya, sistem dan pelaksanaan GCG serta tingkat kepatuhanya, dan kejadian penting yang dapat mempengaruhi kondisi perusahaan.
 - Prinsip keterbukaan yang dianut oleh perusahaan tidak mengurangi kewajiban untuk memenuhi ketentuan kerahasiaan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, rahasia, jabatan, dan hak-hak pribadi.
 - Kebijakan perusahaan harus tertulis dan secara proporsional dikomunikasikan kepada pemangku kepentingan.
- b) Akuntabilitas (*accountability*) yaitu kejelasan fungsi dan pelaksanaan pertanggungjawaban organ bank sehingga pengelolaanya berjalan efektif. Masalah yang sering ditemukan di perusahaan-perusahaan Indonesia adalah mandulnya fungsi pengawasan Dewan Komisaris. Atau justru

sebaliknya, komisaris utama mengambil peran berikut berwenang.

Pedoman pokok pelaksanaannya antara lain sebagai berikut:¹¹

- Perusahaan harus menetapkan rincian tugas dan tanggung jawab masing-masing organ perusahaan dan semua karyawan secara jelas dan selaras dengan visi, misi, nilai-nilai perusahaan (*corporate values*), dan strategi perusahaan.
 - Perusahaan harus meyakini bahwa semua organ perusahaan dan semua karyawan mempunyai kemampuan sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan peranya dalam pelaksanaan GCG.
 - Perusahaan harus memastikan adanya sistem pengendalian internal yang efektif dalam pengelolaan perusahaan.
 - Perusahaan harus memiliki ukuran kinerja untuk semua jajaran perusahaan yang konsisten dengan sasaran usaha perusahaan, serta memiliki sistem penghargaan dan sanksi.
 - Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, setiap perusahaan dan semua karyawan harus berpegang pada etika bisnis yang telah disepakati.
- c) Pertanggungjawaban (*responsibility*) yaitu kesesuaian pengelolaan bank dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip pengelolaan yang sehat. Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk

¹¹KNKG, *Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia*, h.6

mematuhi hukum dan ketentuan/peraturan yang berlaku, termasuk tanggap lingkungan dimana perusahaan berada. pedoman pokok pelaksanaannya antara lain sebagai berikut:

- Organ perusahaan harus berpegang pada prinsip kehati-hatian dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, anggaran dasar dan peraturan perusahaan.
- Perusahaan harus melaksanakan tanggung jawab sosial dengan antara lain peduli terhadap masyarakat dan kelestarian lingkungan terutama disekitar perusahaan dengan membuat perencanaan dan pelaksanaan yang memadai.

d) Independensi (*independency*) yaitu pengelolaan bank secara profesional dan tanpa pengaruh atau tekanan dari pihak manapun. Pedoman pokok pelaksanaannya antara lain sebagai berikut:

- Masing-masing organ perusahaan harus menghindari terjadinya dominasi oleh pihak manapun, tidak terpengaruh oleh kepentingan tertentu, bebas dari benturan kepentingan dan dari segala pengaruh atau tekanan, sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan secara obyektif.
- Masing-masing organ perusahaan harus melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan anggaran dasar dan peraturan perundang-

undangan, tidak saling mendominasi dan atau melempar tanggung jawab antara satu dengan yang lain.

e) Kewajaran (*fairness*) yaitu keadilan dan kesetaraan dalam memenuhi hak-hak setakeholders yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pedoman pokok pelaksanaannya antara lain sebagai berikut:

- Perusahaan harus memberikan kesempatan kepada pemangku kepentingan untuk memberikan masukan dan menyampaikan pendapat bagi kepentingan perusahaan serta membuka akses terhadap informasi sesuai dengan prinsip transparansi dalam lingkup kedudukan masing-masing.
- Perusahaan harus memberikan perlakuan yang setara dan wajar kepada pemangku kepentingan sesuai dengan manfaat dan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.
- Perusahaan harus memberikan kesempatan yang sama dalam penerimaan karyawannya, berkarir dan melaksanakan tugasnya secara profesional tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, gender dan kondisi fisik.

Penerapan *Good Corporate Governance* menurut Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Nomor 15/SEOJK.05/2016¹². Prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik meliputi:

- keterbukaan (transparency), yaitu keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam pengungkapan dan penyediaan informasi yang relevan mengenai Perusahaan, yang mudah diakses oleh pemangku kepentingan sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang pembiayaan serta standar, prinsip, dan praktik penyelenggaraan usaha pembiayaan yang sehat;
- akuntabilitas (accountability), yaitu kejelasan fungsi dan pelaksanaan pertanggungjawaban Organ Perusahaan sehingga kinerja Perusahaan dapat berjalan secara transparan, wajar, efektif, dan efisien;
- pertanggungjawaban (responsibility), yaitu kesesuaian pengelolaan Perusahaan dengan peraturan perundang-undangan di bidang pembiayaan dan nilai-nilai etika serta standar, prinsip, dan praktik penyelenggaraan usaha pembiayaan yang sehat;
- kemandirian (independency), yaitu keadaan Perusahaan yang dikelola secara mandiri dan profesional serta bebas dari benturan

¹² <http://www.ojk.go.id/id/kanal/iknb/regulasi/lembaga-pembiayaan/surat-edaran-ojk/Documents/SEOJK%20Laporan%20Pelaksanaan%20GCG%20PP.pdf>, diunduh pada tanggal 21 Februari 2018.

kepentingan dan pengaruh atau tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang pembiayaan dan nilai-nilai etika serta standar, prinsip, dan praktik penyelenggaraan usaha pembiayaan yang sehat; dan

- kesetaraan dan kewajaran (fairness), yaitu kesetaraan, keseimbangan, dan keadilan di dalam memenuhi hak-hak pemangku kepentingan yang timbul berdasarkan perjanjian, peraturan perundang-undangan, dan nilai-nilai etika serta standar, prinsip, dan praktik penyelenggaraan usaha pembiayaan yang sehat

3. Tujuan dan Manfaat *Good Corporate Governance*

Dalam keputusan BUMN Nomor: Kep. 117/M-MBU/2000 diutarakan bahwa penerapan *Good Corporate Governance* pada BUMN, bertujuan untuk:¹³

- a) Memaksimalkan nilai BUMN dengan cara meningkatkan prinsip keterbukaan, akuntabilitas, dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan adil agar perusahaan memiliki daya saing yang kuat, baik secara nasional maupun internasional.

¹³Sedarmayanti, *op. Cit.*, hlm. 60-61

- b) Mendorong pengelolaan BUMN secara profesional, transparan dan efisien, serta memberdayakan fungsi dan meningkatkan kemandirian organ.
- c) Mendorong agar organ dalam mengambil keputusan dan menjalankan tindakan dilandasi nilai moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta kesadaran akan adanya tanggung jawab sosial BUMN terhadap *stakeholders* maupun kelestarian lingkungan di sekitar BUMN.
- d) Meningkatkan kontribusi BUMN dalam perekonomian nasional.
- e) Meningkatkan investasi nasional.
- f) Mensukseskan program privatisasi.

4. Ayat- Ayat tentang *Good Corporate Governance*

Al- Baqarah ayat 22

الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ فِرَاشًا وَالسَّمَاءَ بِنَاءً وَأَنْزَلَ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً فَأَخْرَجَ بِهِ مِنَ الثَّمَرَاتِ رِزْقًا لَكُمْ فَلَا تَجْعَلُوا لِلَّهِ أُندَادًا وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ¹⁴

¹⁴ (Dialah) yang menjadikan bumi sebagai hamparan bagimu dan langit sebagai atap, dan Dialah yang menurunkan air (hujan) dari langit, lalu Dia hasilkan dengan (hujan) itu buah-buahan sebagai rezeki untuk untukmu. Karena itu, janganlah kamu mengadakan tandingan-tandingan bagi Allah, padahal kamu mengetahui.

Al-Baqarah ayat 283

وَإِنْ كُنْتُمْ عَلَىٰ سَفَرٍ وَلَمْ تَجِدُوا كَاتِبًا فَرِهَانَ مَفْبُوضَةً فَإِنْ أَمِنَ بَعْضُكُمْ بَعْضًا فَلْيُؤَدِّ
الَّذِي أُؤْتِمِنَ أَمَانَتَهُ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا تَكْتُمُوا الشَّهَادَةَ وَمَنْ يَكْتُمْهَا فَإِنَّهُ آثِمٌ قَلْبُهُ
وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ عَلِيمٌ¹⁵

An-Nahl ayat 124-126

إِنَّمَا جُعِلَ السَّبْتُ عَلَى الَّذِينَ اخْتَلَفُوا فِيهِ وَإِنَّ رَبَّكَ لَيَحْكُمُ بَيْنَهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ فِيمَا
كَانُوا فِيهِ يَخْتَلِفُونَ (124) ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ
وَجَادِلْهُمْ بَالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ
بِالْمُهْتَدِينَ (125) وَإِنْ عَاقَبْتُمْ فَعَاقِبُوا بِمِثْلِ مَا عُوقِبْتُمْ بِهِ وَلَئِنْ صَبَرْتُمْ لَهُوَ خَيْرٌ
لِّلصَّابِرِينَ (126)¹⁶

¹⁵ Dan jika kau dalam perjalanan sedang kamu tidak mendapatkan seorang penulis, maka hendaklah ada barang jaminan yang dipegang. Tetapi, jika sebagian kamu mempercayai sebagian yang lain, hendaklah yang dipercayai itu menunaikan amanatnya (utangnya) dan hendaklah dia bertaqwa kepada Allah, Tuhanya. Dan janganlah kamu menyembunyikan kesaksian, karena barang siapa menyembunyikannya, sungguh, hatinya kotor (berdosa). Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

¹⁶ Sesungguhnya (menghormati) hari Sabtu hanya diwajibkan atas orang (Yahudi) yang memperselisihkannya. Dan sesungguhnya Tuhanmu pasti akan memberi keputusan di antara mereka pada hari kiamat terhadap apa yang telah mereka perselisihkan itu (124). Seluruh (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah yang lebih mengetahui siapa yang sesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui siapa yang mendapat petunjuk (125). Dan jika kamu membalas, maka balaslah dengan (balasan) yang sama dengan siksaan yang ditimpakan kepadamu. Tetapi jika kamu bersabar, sesungguhnya itulah yang lebih baik bagi orang yang sabar.

An-Najm ayat 1-5

وَالنَّجْمِ إِذَا هَوَىٰ (1) مَا ضَلَّ صَاحِبُكُمْ وَمَا غَوَىٰ (2) وَمَا يَنْطِقُ عَنِ الْهَوَىٰ (3) إِنَّ هُوَ إِلَّا وَحْيٌ يُوحَىٰ (4) عَلَّمَهُ شَدِيدُ الْقُوَىٰ (5)¹⁷

Al-Jinn ayat 28

لِيَعْلَمَ أَنْ قَدْ أَبْلَغُوا رَسُولَاتِ رَبِّهِمْ وَأَحَاطَ بِمَا لَدَيْهِمْ وَأَحْصَىٰ كُلَّ شَيْءٍ عَدَدًا (28)¹⁸

B. Landasan Teoritis Tentang Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Konsep kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padananya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai *performa*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan

¹⁷ Demi bintang ketika terbenam (1), kawanmu (Muhammad) tidak sesat dan tidak (pula) keliru (2). Dan tidaklah yang diucapkan yaitu (Al-Qur'an) adalah wahyu yang diwahyukan (kepadanya) (4). Yang diajarkan kepadanya oleh (Jibril) yang sangat kuat (5).

¹⁸ Agar dia mengetahui, bahwa rasul-rasul itu sungguh, telah menyampaikan risalah Tuhanya, sedang (ilmu-Nya) meliputi apa yang ada pada mereka, dan Dia menghitung segala sesuatu satu persatu.

sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga atau keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar atau *blue collar worker*. Contoh pekerjaan, yaitu sopir bus, pembantu rumah tangga, tukang cukur, pengantar surat pos, dan tukang kayu. Sementara itu, profesi adalah pekerjaan yang untuk menyelesaikannya memerlukan penguasaan dan penerapan teori ilmu pengetahuan yang dipelajari dari lembaga pendidikan tinggi seperti yang dilakukan oleh profesional atau *white collar worker*. Contoh profesi, yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh manajer, dokter, dosen, guru, hakim, jaksa, dan akuntan merupakan profesi.

Suatu pekerjaan atau profesi mempunyai sejumlah fungsi atau indikator yang dapat digunakan untuk mengukur hasil pekerjaan tersebut. Misalnya indikator pekerjaan sopir bus transjakarta antara lain mengemudi bus di jalan khusus (*busway*) yang sudah disediakan; mematuhi peraturan lalu lintas; mencatat kehadiran di halte dan stasiun; menaikan dan menurunkan penumpang; dan melayani penumpang. Kinerja seorang sopir bus Transjakarta adalah jumlah dari nilai keluaran semua indikator-indikator pekerjaan tersebut. Indikator pekerjaan seorang manajer adalah merencanakan pekerjaan, mengorganisasi pekerjaan, memimpin pelaksanaan pekerjaan, dan mengontrol

pelaksanaan pekerjaan. Kinerja manajer adalah keluaran dari indikator-indikator pelaksanaan profesinya.¹⁹

Kinerja adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu dengan menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap. Yang menjadi masalah adalah bahwa konsep kinerja lebih banyak bersifat kontekstual; padahal setiap konteks mempunyai indikator yang berbeda-beda. Sehubungan dengan itu, untuk mendefinisikan sebuah kinerja diperlukan konteks tertentu; misalnya karyawan, kelompok kerja, perusahaan, komputer dan seterusnya.

Sekalipun menggunakan kata yang sama, istilah kerja pada sejumlah konteks mempunyai konsep yang berbeda. Masing-masing konteks yang digunakan sebagai unsur atributif memberikan makna yang berbeda. Dengan demikian, secara atributif konsep kinerja karyawan di berbagai perusahaan yang berbeda-beda akan mempunyai atribut yang berbeda. Atribut untuk penilaian kinerja karyawan teller di Bank Mandiri bisa berbeda dengan mereka yang bekerja di Bank BCA, HSBC, Bank DKI, dan lain-lainya. Atribut penilaian kinerja di Bank Mandiri pada bagian teller juga berbeda dengan mereka yang bekerja di bidang CS (*Customer Service*).

¹⁹Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta, Salemba Empat, 2009), Hlm 5-6

Sehubungan dengan pendefinisian konsepsi ini, Michael Armstrong, menyebutkan kinerja sebagai *“a multi-dimensional construct the measurement of which varies depending on variety of factors”*. (sebuah konsep yang berdimensi jamak dan pengukurannya tergantung atas sejumlah faktor yang berbeda-beda). Definisi di atas sebenarnya tidak memberikan informasi yang utuh tentang konstruk kinerja. Armstrong hanya menyebutkan bahwa atributnya cukup banyak dan faktor yang terkandung di dalamnya sangat bervariasi. Dimensi dalam sebuah kinerja bervariasi, tak terbatas, dan tergantung atas konteksnya; apakah konteksnya karyawan, perusahaan atau lainnya. Faktor dalam sebuah kinerja juga berbeda-beda atau tidak sama sekalipun dimensinya sama. Misalnya, kinerja karyawan staff administrasi akan mempunyai faktor yang berbeda dengan kinerja seorang supervisor atau manajer. Kinerja karyawan staff administrasi di pabrik juga berbeda dengan kinerja staf administrasi di perusahaan perbankan, dan seterusnya. Dari sisi objeknya, Michael Armstrong menyebutkan bahwa *“performance is a matter not only of what people achieve but how to achieve”*, (kinerja bukan tentang apa yang telah dicapai oleh seseorang tetapi bagaimana mereka melakukannya).²⁰

Lijan Poltak Sinambela, mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan

²⁰ Mohammad Faisal Amir, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*, (Jakarta, Mitra Wacana Media: 2015), Hlm 81-82

diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuann kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.²¹

2. Prinsip Dasar Pelaksanaan Penilaian Kinerja

Performance appraisal adalah teknik manajemen yang dimanfaatkan untuk kepentingan bermacam-macam. Pemanfaatan hasilnya sangat luas dari kegunaan untuk pengambilan keputusan bidang ketenagakerjaan (misalnya, promosi, pemberhentian, mutasi, penggajian) sampai dengan pengembangan kualitas karyawan (seperti, umpan balik dan pelatihan). Secara fungsional, penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya adalah sebuah alat manajemen. Ia adalah bagian dari sistem manajemen untuk fungsi perintah dan kontrol (*command and control*). Setiap karyawan yang melakukan tugas kerjanya harus dinilai kualitas tampilanya; sejauh mana perilaku kerja tersebut telah sesuai dengan tujuan perusahaan, dan aspek mana yang perlu ditingkatkan agar kinerja perusahaan dapat dijamin keberhasilanya.

Dennis M. Delay (1992) menyebutkan sejumlah unsur untuk menunjang keefektifan pelaksanaan penilaian kerja; yaitu, lingkungan yang komunikatif dan jujur (*a fair and communicative environment*), hormat kepada karyawan (*respect for the employee*), berfokus pada masa depan (*focus on the future*),

²¹Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*(Yogyakarta, Graha Ilmu: 2012),Hlm 5

partisipasi karyawan (*employee participation*), umpan baik yang berkelanjutan (*going feedback*), dan dokumentasi (*document*). Sementara itu, Shelley P. Burchett dan Kenneth DeMeuse (1985) seperti yang dikutip oleh Dennis M. Daely (1992, hal. 6-7) menyebutkan 6 kriteria yang diperlukan untuk membangun sistem penilaian kinerja (*performance appraisal*) yang kuat. Keenam unsur tersebut adalah indikator-indikator yang terkait dengan (a) analisis jabatan, (b) perilaku kerja, (c) komunikasi, (d) pelatihan, (e) dokumentasi, dan (f) monitoring.

- a) Analisis jabatan adalah upaya untuk membuat deskripsi tugas dan tanggung jawab seorang karyawan pada posisi jabatan yang ia pegang. Hasil analisis jabatan memberi informasi kepada supervisor dalam rangka kegiatan *monitoring* terhadap kinerja mereka.
- b) Perilaku kerja (*work behaviours*) adalah keterkaitan perilaku karyawan dengan tugas kerja. Perilaku karyawan perlu dinilai secara objektif sesuai dengan kriteria yang digunakan; yakni, sejauh mana perilaku mereka sesuai dengan nilai ideologi perusahaan dan prinsip manajemen. Penilaian terhadap perilaku kerja ini sebenarnya tidak bisa dilepaskan dari unsur subjektif. Hal itu tidak menjadi masalah bila pelaksanaannya dapat di kontrol secara ketat dan difungsikan untuk melengkapi penilaian lain yang bersifat objektif.
- c) Komunikasi, seperti yang telah diketahui bahwa salah satu prinsip penilaian kinerja adalah *fairness*; dan untuk mengedepankan prinsip

keterbukaan tersebut adalah komunikasi. Dalam konteks penilaian kinerja, mengkomunikasikan hasil penilaian oleh pimpinan kepada karyawan adalah butir terpenting. Pimpinan memberikan umpan balik (*feedback*) dan mendiskusikan temuan penting dalam penilaian kinerja karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kerja.

- d) Pelatihan dalam sistem penilaian kinerja tidak bisa diabaikan karena apa yang dicapai dan ditunjukkan oleh setiap karyawan dalam organisasi atau perusahaan bukan terjadi secara alami. Kegiatan pelatihan bisa berbentuk magang, pendampingan, mentoring, pembelajaran singkat (*briefing*).
- e) Dokumentasi adalah kelengkapan penting dalam sistem penilaian kinerja karyawan. Dokumentasi perusahaan adalah pengetahuan nyata (*explicit knowledge*) yang dapat memberi kualifikasi sejauh mana sebuah perusahaan disebut pintar, cerdas, dan dinamis. Yang didokumentasikan dalam sistem penilaian kinerja bukan hanya instrumen, manual penggunaan, dan informasi keterandalanya saja. Data yang dikumpulkan, informasi yang dihasilkan, dan laporan kegiatannya yang menyeluruh adalah aset penting yang harus disimpan dan diberdayakan untuk kemajuan organisasi atau perusahaan.
- f) Monitoring, melalui kegiatan monitoring setiap kegiatan pelaksanaan tugas kerja dapat dipantau tingkat keefektivanya setiap saat; mana saja yang dianggap kurang, dapat diperbaiki dengan segera. Kegiatan monitoring secara psikologis juga bisa meningkatkan tingkat kewaspadaan,

kedisiplinan, dan kepatuhan kerja karyawan. Setiap karyawan secara manusiawi ingin bersantau, bermalas-malasan, menghemat tenaga, dan sekali-kali berbuat tidak beraturan. Di lain pihak, seseorang juga ingin dilihat sebagai sosok yang baik, produktif, berkinerja tinggi, mandiri, atau lebih baik dari yang lain. Melalui kegiatan monitoring preferensi untuk bermalas-malasan tersebut dapat diminimalkan dan mendorong setiap orang untuk bertindak secara positif.

C. Penelitian yang Relevan

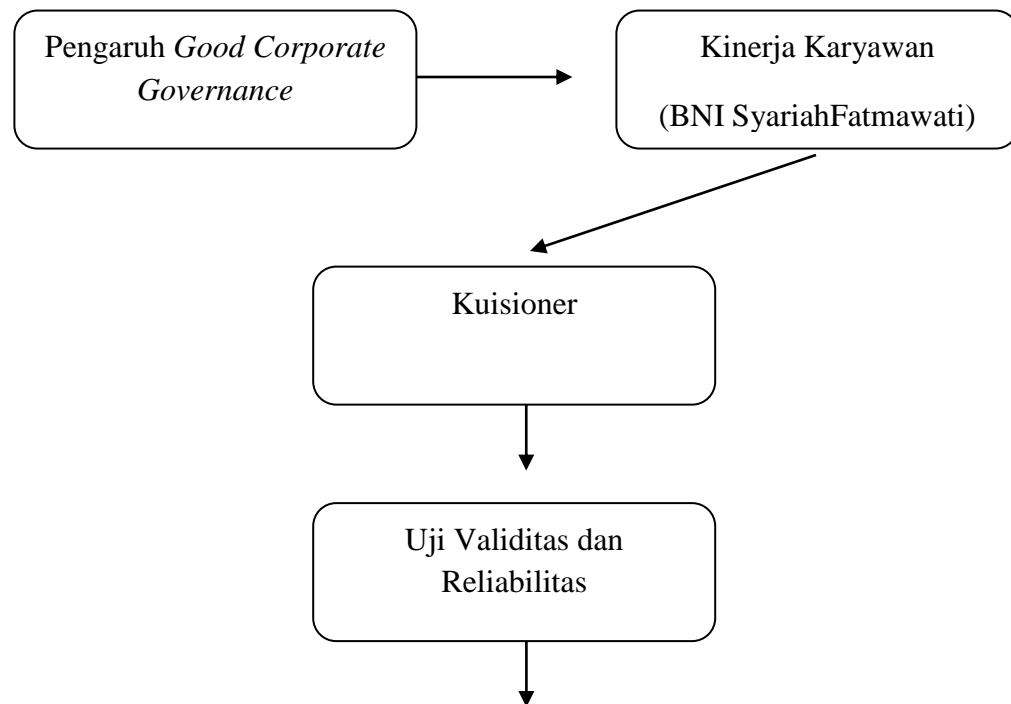
Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti dengan mengambil tema yang sama mengenai *good corporate governance* yang di kaitkan pada variable yang berbeda-beda.

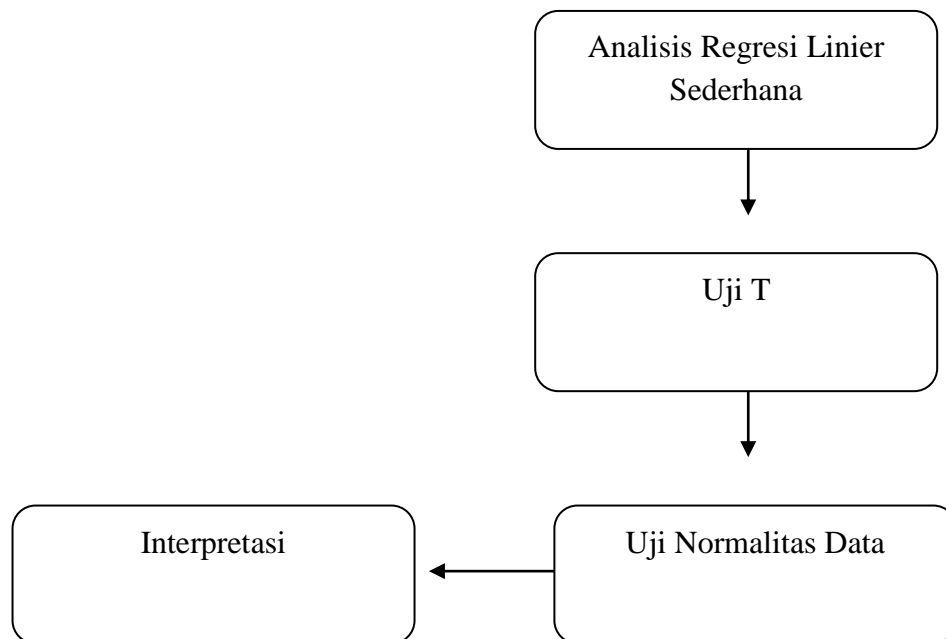
Siti Mariam 107046102165, Fakultas Syariah dan Hukum UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA, 2011 dengan judul PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* (GCG) PADA BANK SYRAIAH MUAMALAT CABANG BOGOR DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Penelitian ini dengan metode survey dan wawancara karyawan bank syariah muamalat cabang Bogor khusus *banking staff* yang berjumlah 39 orang dengan menggunakan kuesioner.

Selanjutnya data yang diperoleh di uji kualitas terlebih dahulu, kemudian setelah layak digunakan baru data dianalisis menggunakan regresi linear berganda.

Lies Cholisoh, 2010570014, Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta dengan judul PENGARUH PENERAPAN GCG (*GOOD CORPORATE GOVERNANCE*) SDM TERHADAP PENCEGAHAN PEMBIAYAAN *FRAUD*. Penelitian ini menggunakan 39 sample pada karyawan PT BNI Syariah Cabang Fatmawati dan PT BNI Syariah Cabang Pembantu UIN Syarif Hidayatullah. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, dan uji regresi linear berganda.

D. Kerangka Berpikir





E. Hipotesis Penelitian

Dari permasalahan yang akan diteliti maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0 : 0 \rightarrow$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan BNI Syariah cabang Fatmawati.

$H_a : 0 \rightarrow$ terdapat pengaruh yang signifikan antara *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan BNI Syariah cabang Fatmawati.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif, Gay (1976) mendefinisikan metode penelitian deskriptif sebagai kegiatan yang meliputi pengumpulan data dalam rangka menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang menyangkut keadaan pada waktu yang sedang berjalan dari pokok suatu penelitian.¹ Penelitian ini penulis mendeskripsikan tentang *Good Corporate Governance* atau Tata Kelola Perusahaan yang mempunyai lima prinsip dasar yaitu keterbukaan informasi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian dan kewajaran, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT BNI Syariah Cabang Fatmawati.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dalam penelitian ini yaitu di BNI Syariah Cabang Fatmawati, dimana dari Cabang Fatmawati di bagi ke beberapa KCP antara lain, KCP UIN Syarif Hidayatullah, KCP Juanda dan KCP Cilandak.

¹Consuelo G. Sevilla, dkk, *Pengantar Metode Penelitian*, (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 2006), h. 71

2. Waktu Penelitian

Waktu yang dibutuhkan penulis untuk melakukan penelitian ini diharapkan akan selesai dalam waktu enam bulan yang meliputi: persiapan proposal, proses bab 2 dan bab 3, proses penelitian lapangan, pengolahan hasil penelitian, dan persiapan sidang.

C. Metode Penelitian

Dalam menyusun skripsi ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan survey untuk menentukan kesamaan status dengan cara membandingkannya dengan standar yang sudah dipilih atau ditentukan, dan disamping itu juga untuk membuktikan atau membenarkan suatu hipotesis.² Dilengkapi dengan metode kuisisioner atau angket, kuisisioner atau angket memang mempunyai banyak kebaikan sebagai instrumen pengumpul data, asal cara dan pengadaanya mengikuti persyaratan yang telah digariskan dalam penelitian, sebelum kuisisioner disusun, maka harus dilalui prosedur:

1. Merumuskan tujuan yang akan dicapai dengan kuisisioner
2. Mengidentifikasi variabel yang akan dijadikan sasaran kuisisioner
3. Menjabarkan setiap variabel menjadi sub-variabel yang lebih spesifik dan tunggal.

²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Yogyakarta: PT RINEKA PUTRA, 2006) hlm. 110

4. Menentukan jenis data yang akan dikumpulkan, sekaligus untuk menentukan teknik analisisnya.³

D. Variabel Penelitian

Variabel diartikan sebagai segala sesuatu yang akan menjadi obyek pengamatan penelitian. Sering pula dinyatakan variabel penelitian itu sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti.⁴ Variabel yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah variable bebas dan variable terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang tergantung pada variable lainya. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Sedangkan variable bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variable terikat. Variabel bebas(X) dalam penelitian ini adalah *Good Corporate Governance* yang prinsipnya terdiri dari keterbukaan (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggungjawaban (*responsibility*), independensi (*independency*), kewajaran (*fairness*).

³*Ibid*, hlm 225

⁴Sumadi Suryabrarta, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997), Hlm.

E. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian baik terdiri dari benda yang nyata, abstrak, peristiwa ataupun gejala yang merupakan sumber data dan memiliki karakter tertentu dan sama.⁵ pengertian lain dari populasi adalah keseluruhan atau totalitas objek psikologis yang dibatasi oleh kriteria tertentu. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bank BNI Syariah Cabang Fatmawati sejumlah 150 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari obyek yang merupakan sumber data. ⁶sampel adalah kelompok kecil yang diamati dan merupakan bagian dari populasi sehingga sifat dan karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel. Berikut ini adalah alasan menentukan sample:

- a. Alasan biaya dan faktor ekonomis
- b. Ketelitian dalam penelitian
- c. Penghematan waktu

⁵Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*, (Yogyakarta, GADJAH MADA UNIVERSITY PRESS: 2012), Hlm 47

⁶Ibid, hlm 50

Adapun teknik pengambilan sample dalam penelitian ini yaitu menggunakan cara sampel seadanya atau sampel partisipasi yang merupakan cara pengambilan sampel dari populasi berdasarkan apa adanya bahan yang tersedia dan kemudahan berlangsungnya cara pengambilan tersebut. Setiap sampel yang diperoleh dengan cara ini, hanya merupakan sebagian yang diambil dari seadanya populasi.⁷ Jadi dari populasi 150 karyawan BNI Syariah Cabang Fatmawati, penulis mengambil sampel sebanyak 30 karyawan yang terdiri dari 15 karyawan Cabang, 5 karyawan dari KCP Cilandak, 5 karyawan dari KCP Juanda dan 5 karyawan dari KCP UIN Syarif Hidayatullah.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data dari sumber utama yang diperoleh berdasarkan hasil survey, yaitu dengan menggunakan kuisisioner yang dibagikan kepada responden dalam penelitian. Kuisisioner berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk diisi. Dengan demikian, peneliti akan memperoleh data atau fakta yang bersifat teoritis yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

⁷ Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat, *Metodologi Penelitian*, (Bandung, cv mandar maju: 2011), Hlm 124-131

2. Data Sekunder

Meliputi studi pustaka yang berasal dari kutipan buku-buku, artikel, situs internet dan sumber tertulis lainnya yang berhubungan dan mendukung dalam kelancaran penelitian.

G. Instrumen Penelitian

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

Variabel	Pengertian	Indikator	Butir Item
<i>Good Corporate Governance</i> (Variabel Penelitian X)	<i>Good Corporate Governance</i> , yang selanjutnya disebut GCG adalah suatu tata kelola bank syariah yang menerapkan prinsip-prinsip keterbukaan (<i>transparency</i>), akuntabilitas (<i>accountability</i>), pertanggungjawaban (<i>responsibility</i>), profesional (<i>professional</i>), dan kewajaran (<i>fairness</i>).	1. Transparansi 2. Akuntabilitas 3. Pertanggungjawaban 4. Independensi 5. Kewajaran	- 1, 2, 3 - 4, 5, 6 - 7, 8, 9 - 10, 11, 12 - 13, 14, 15

Kinerja (Variabel penelitian Y)	Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu	1. analisis jabatan, 2. perilaku kerja, 3. komunikasi, 4. pelatihan, 5. monitoring.	- 16, 17, 18 - 19, 20, 21 - 22, 23, 24 - 25, 26, 27 - 28, 29, 30

H. Teknik Analisis Data

Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan oleh penulis adalah dengan menggunakan analisis deskriptif yaitu bentuk data analisis penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sampel.⁸

1. Uji validitas

validitas/kesahihan adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuisisioner yang disusun tersebut itu valid/sahih, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuisisioner tersebut. Adapun teknik korelasi yang biasa dipakai adalah teknik korelasi *product moment* dan untuk mengetahui apakah nilai korelasi tiap-tiap pertanyaan itu *significant*, maka dapat dilihat pada tabel nilai *product moment* atau menggunakan SPSS untuk mengujinya. Untuk butir pertanyaan yang tidak valid harus dibuang atau tidak dipakai sebagai instrumen pertanyaan.⁹

⁸ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*, (Jakarta, KENCANA PRENADAMEDIA GROUP: 2013), Hlm 126

⁹ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: prenada media grup, 2011), Hlm 132

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel).¹⁰

Hasil penelitian dikatakan reliabel, apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Menghitung reabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach, maka batasan reabilitas sebenarnya sudah ditentukan.

Batasan tersebut adalah:

Koefisien Alpha mendekati 1	—————→	Sangat Baik
Koefisien Alpha mendekati di atas angka 0,8	————→	Baik
Koefisien Alpha berada dibawah 0,6	—————→	Tidak Baik

3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Analisa data mensyaratkan data berdistribusi normal untuk menghindari bias dalam analisis data. Data outlier (tidak normal) harus dibuang karena menimbulkan bias dalam interpretasi dan mempengaruhi data

¹⁰Edwin Mustafa dan Hardius Usman, *Proses Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2007), h. 116

lainya.¹¹Salah satu cara untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat pada gambar plot probabilitas. Ciri-cirinya adalah apabila titik-titik yang terdapat di dalam gambar plot terkumpul disekitar garis lurus atau titik-titik mengikuti arah garis lurus, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.¹²

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Suharsimi Arikunto (1995: 479) regresi merupakan alat yang berkenaan dengan tugas meramalkan sesuatu variable dari variabel-variabel lain. Peramalan tersebut dilakukan dengan persamaan ramalan atau persamaan regresi. Persamaan regresi mendasarkan diri pada hubungan prediksi antara variabel prediktor (variabel yang digunakan untuk meramal) dengan variabel kriterium (variabel yang diramalkan).¹³Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.¹⁴

¹¹Tony Wijaya, *Cepat Menguasai SPSS 19 Untuk Olahan dan Interpretasi*, (Yogyakarta: Cahaya Atma, 2011) hlm. 129

¹²Wahid Sulaiman, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*, (Yogyakarta: ANDI, 2004), hlm 100

¹³Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), hlm, 213

¹⁴Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2005) Hlm 243

Bentuk umum regresi linear sederhana:

$$Y = a + b_1 X_1$$

Dimana:

Y = variabel dependen

X_{1-n} = variabel independen

a, b_{1-n} = nilai Y apabila $X_1 = X_2 = X_3 \dots = X_n$

b_1 = besarnya kenaikan/penurunan Y dalam satuan, jika X_1 naik/turun satu satuan dan $X_1, X_2, X_3 \dots, X_n$ konstan.

5. Uji T

Uji T atau “t” Test, adalah salah satu tes statistik yang dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nihil yang menyatakan bahwa di antara dua buah mean sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Berdasarkan keadaan sampel yaitu, pada umumnya para ahli statistik menggolongkan Test “t” menjadi dua macam yaitu:

- a. Test “t” untuk sampel kecil (N kurang dari 30)
- b. Test “t” untuk sampel besar (N sama dengan atau lebih besar dari 30).¹⁵

Setelah itu maka muncul criteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut¹⁶:

¹⁵Op, Cit , Anas Sudijono, Hlm. 314

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang di uji.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang di uji.

I. Hipotesis Statistika

Untuk melakukan pengujian hipotesis, maka ada beberapa ketentuan yang perlu diperhatikan yaitu merumuskan hipotesis nol (H_0) dan harus disertai dengan hipotesis alternatif (H_a), seperti yang tercantum di bawahini:

$H_0 : 0 \rightarrow$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara setiap variabel X terhadap variabel Y

$H_a : 0 \rightarrow$ terdapat pengaruh yang signifikan antara setiap variabel X terhadap variabel Y

¹⁶Nachrowi Djalal Nacrowi, Hardius Usman, *Penggunaan Teknik Ekonometri*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Sejarah Bank BNI Syariah

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan mashlahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No. 10 Tahun 1998, pada tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Pada tahun 2002 UUS BNI menghasilkan laba pertama sebesar Rp 7,189 miliar dengan dukungan tujuh cabang. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.

Di samping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (*Office Chanelling*) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketuai oleh KH. Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

2. Visi Misi BNI Syariah

a. Visi

“Menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja”

“To become the people’s choice in Sharia Banking, which is provenly leading in service and performance”

b. Misi

- 1) Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
- 2) Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
- 3) Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor. Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
- 4) Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

3. Budaya Kerja BNI Syariah

“Nilai-nilai (*values*) dan keyakinan (*beliefs*) yang menjadi pedoman dalam berperilaku yang dinilai penting bagi kelangsungan suatu organisasi”

Values – prinsip-prinsip yang diiyakini baik dan benar dalam menjalankan organisasi perusahaan : *Beliefs* hipotesa yang melandasi

suatu paradigma yang diyakini sebagai sesuatu yang terbaik dalam menjalankan organisasi.

4. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin terdiri dari dua kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1

Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	2	6,67%
Perempuan	16	53,33%
Tidak menyebutkan identitas	12	40%
Jumlah	30	100%

Sumber : Diolah dari data kuisioner

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa dari 30 responden karyawan BNI Syariah Cabang Fatmawati, terdapat 6,67% berjenis kelamin laki-laki dan 53,33% berjenis kelamin perempuan dan sisanya tidak mengisi identitas responden sebesar 40%.

b. Usia

Berdasarkan pengelompokan usia, dibagi menjadi 3 kelompok antara lain: 21-30 tahun, 31-40 tahun dan 41-50 tahun. Data karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2

Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
21-30 tahun	19	63,33%
31-40 tahun	8	26,67%
41-50 tahun	0	0%
Tidak menyebutkan identitas	3	10%
Jumlah	30	100%

Sumber: Diolah dari data kuisioner

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa dari 30 responden karyawan BNI Syariah Cabang Fatmawati, terdapat 63,33% berusia antara 21-30 tahun dan 26,67% berusia antara 31-40 tahun, 0% untuk usia 41-50 tahun dan sisanya tidak mengisi identitas responden sebesar 10%, itu artinya karyawan BNI Syariah Cabang Fatmawati lebih mendominasi karyawan yang *fresh graduate*.

c. Pendidikan

Dilihat dari latar belakang pendidikan karyawan BNI Syariah cabang Fatmawati dibagi menjadi 3 kelompok antara lain: DIII, S1 dan S2. Data karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3

Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
DIII	5	16,67%
S1	19	63,33%
S2	1	3,33%
Tidak menyebutkan identitas	5	16,67%
Jumlah	30	100%

Sumber: Diolah dari data kuisioner

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa dari 30 responden karyawan BNI Syariah Cabang Fatmawati, terdapat 16,67% yang berlatar pendidikan DIII, 63,33% berpendidikan S1, 1% untuk S2 dan sisanya tidak mengisi identitas responden sebesar 16,67%.

B. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Validitas

Dengan jumlah responden sebanyak 30 responden, maka nilai r-tabel dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n-2$. Jadi jalur yang dilihat adalah baris $30 - 2 = 28$, sehingga untuk taraf signifikan 5% angka kritik atau r-tabel adalah 0,361. Butir pernyataan yang dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari r-tabel dan dari 30 pernyataan yang dianalisis; 8 dari 15 pernyataan tentang *Good Corporate Governance* dinyatakan valid karena r-hitung > r-tabel, kemudian 9 dari 15 pernyataan tentang kinerja karyawan dinyatakan valid karena r-hitung > r-tabel.

Tabel 4.4

Hasil Output SPSS Uji Validitas (lihat di lampiran)

Dari hasil uji validitas di atas didapatkan bahwa butir pernyataan yang tidak valid sebanyak 5 butir, sehingga harus dikeluarkan atau dihapus dari daftar pernyataan lainnya yang valid.

Tabel 4.5

Hasil Output SPSS Uji Validitas (lihat di lampiran)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran) serta mencakup kepada stabilitas ukuran dan konsistensi internal ukuran. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pengamatan adalah *Cronbach Alpha*, yaitu dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya, jika:

- 1) *Cronbach Alpha* > 0,6 maka instrumen pengamatan dinyatakan reliabel.
- 2) *Cronbach Alpha* < 0,6 maka instrumen pengamatan tidak reliabel.

Tabel 4.6

Hasil Ouput SPSS Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,843	10

Sumber: Data diolah dari SPSS

Melihat *alpha cronbach* dari hasil uji reliabilitas tersebut, didapat hasil r alpha pada variabel X sebesar 0,843 atau > 0,6 (nilai patokan reliabilitas) sehingga instrumen penelitian pada variabel X dinyatakan reliabel.

Tabel 4.7
Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas Variabel Y

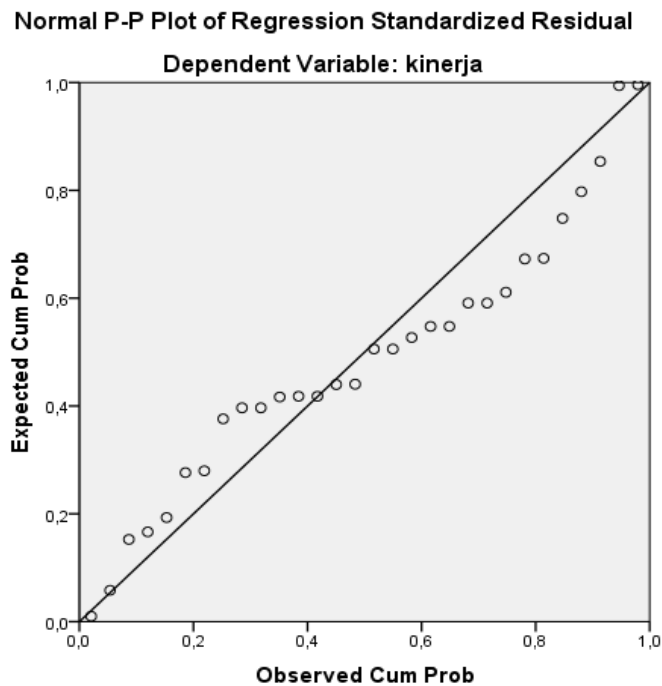
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,861	15

Sumber: Data diolah dari SPSS

Melihat *alpha cronbach* dari hasil uji reliabilitas tersebut, didapat hasil α pada variabel Y sebesar 0,861 atau $> 0,6$ (nilai patokan reliabilitas) sehingga instrumen penelitian pada variabel Y dinyatakan reliabel.

C. Uji Normalitas

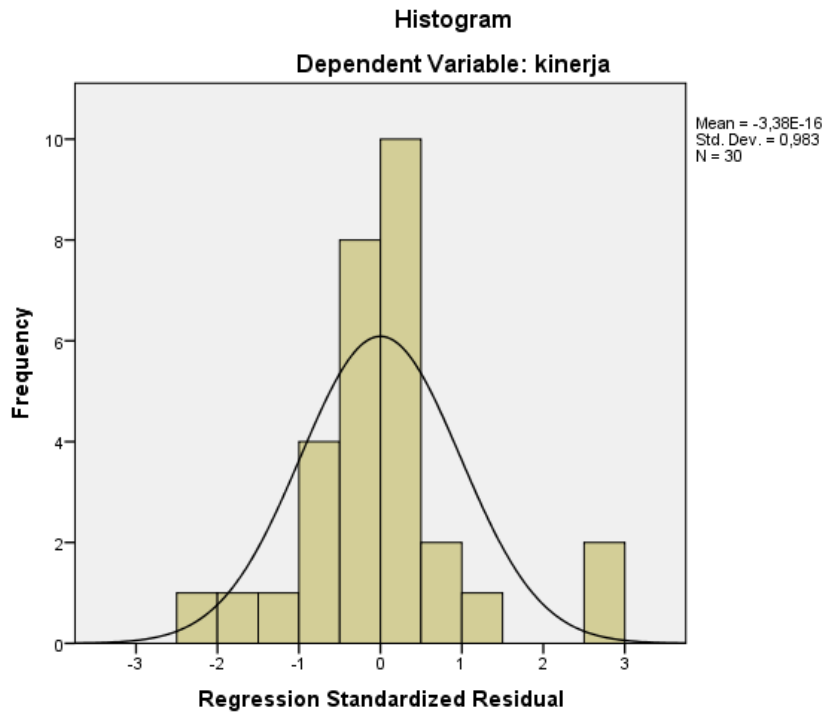
Setelah mendapatkan hasil dari validitas dan reliabilitas data yang telah menunjukkan model sebenarnya, kemudian melakukan pengecekan terhadap model tersebut. Salah satunya dengan memanfaatkan nilai-nilai residual dan prediksi, yaitu dengan melihat kenormalan data yang dilihat dari plot-plot yang ditimbulkan.



Gambar 4.1 Tentang Uji Normalitas *Scarplot*

Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwasanya plot ini mempunyai bentuk yang lurus dengan plot-plot yang tersebar mengikutinya. Uji normalitas data mempunyai aturan jika titik-titik (gradien antara probabilitas kumulatif observasi dan probabilitas kumulatif harapan) berada di sepanjang garis, maka residualnya dikatakan normal. Melihat penyimpangan titik-titik yang relatif tidak jauh dari garis, maka dapat disimpulkan dalam model ini sudah memenuhi uji normal karena residual telah mengikuti distribusi normal.

Selain dengan melihat dari plot yang ditimbulkan dalam menguji normalitas data dapat dilihat dari histogram yang ditimbulkannya. Untuk melihat residualnya kita dapat melihat bahwa histogram normalitas datanya harus mengikuti kurva normal. Dari model yang telah diolah, maka munculah grafik histogram sebagai berikut:



Grafik 4.1 Histogram *Regression Standardized Residual*

Dari grafik di atas, terlihat bahwa histogram distribusi normal terhadap residual telah berbentuk lancung. Sehingga bisa disimpulkan bahwa model tersebut telah normal. Selain itu pula nilai gradient residual masih dalam kisaran angka nol.

D. Hipotesis Statistika

1. Uji T

Uji T digunakan untuk mengamati perbedaan antara rata-rata dua sampel yang tidak berhubungan satu sama lain. Uji ini khusus digunakan untuk menentukan apakah ada perbedaan yang signifikan rata-rata dari dua kelompok yang diamati. Seperti dalam uji Z, signifikansi statistika di sini diartikan sebagai

perbedaan ukuran atau besaran yang diperoleh di mana perbedaan tersebut kemungkinannya sangat rendah, katakanlah kurang dari lima atau satu persen.¹ Juga untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas dan variabel terikat, dimana $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ maka H_a diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerima variabel terikatnya secara serentak. sebaliknya apabila $F_{Hitung} > F_{Tabel}$, maka H_o diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.8

Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,040	6,642		1,361	,184
	Gcg	,663	,194	,542	3,410	,002

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah dari SPSS

Dari data di atas dapat diketahui bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. dari pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi data variabel X yang diteliti terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel

¹Consuelo G Sevilla, dkk, *Pengantar Metode Penelitian*, (Jakarta: UI-Press, 2006), Hlm 241

sebesar 1,701. Nilai t tabel dapat diperoleh dengan melihat daftar tabel t dengan *degree of freedom* = $n-2=30-2=28$ dan *alpha* 0,05.

perumumsan hipotesis :

Ho : $\beta = 0$ tidak ada pengaruh secara parsial *Good Corporate Governanc* terhadap kinerja karyawan PT BNI Syariah Cabang Fatmawati.

Ha : $\beta \neq 0$ terdapat pengaruh secara parsial *Good Corporate Governanc* terhadap kinerja karyawan PT BNI Syariah Cabang Fatmawati.

Dari Hipotesis di atas menyatakan bahwa GCG secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BNI Syariah cabang Fatmawati. Dari tabel coefisient dapat diketahui untuk variabel *Good Corporate Governance*(X) mempunyai nilai t hitung sebesar 3,410 lebih besar t tabel 1,701 dan memiliki nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis "pengaruh GCG terhadap kinerja karyawan PT BNI Syariah cabang Fatmawati" diterima.

2. Uji Regresi Linier Sederhana

Dari pengolahan data yang telah dilakukan, didapat hasil seperti dibawah ini:

Tabel 4.9

Hasil Output SPSS Regresi Linier Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,542 ^a	,293	,268	6,09686

a. Predictors: (Constant), gcg

Sumber: Data diolahdari SPSS

Koefisien determinasi (R^2) disini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Ukuran *goodness of fit* ini nantinya akan mencerminkan seberapa besar variasi dari *regresand* (Y) yang dapat diterangkan oleh regresor (X). Apabila $R^2 = 0$, berarti variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali atau tidak ada variasi sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y 100% dapat diterangkan oleh X. Bisa dikatakan, bila $R^2 = 1$, maka semua titik-titik pengamatan dalam penelitian ini berada pada garis regresi. Dengan demikian ukuran *goodness of fit* dari suatu model ditentukan oleh R^2 yang nilainya antara nol dan satu.

Hasil regresi yang dihasilkan mempunyai R^2 yang cukup kecil yaitu sebesar 29,3%, sehingga dalam hal ini dapat diinterpretasikan bahwasanya

variabel *Good Corporate Governance* dapat menerangkan sebesar 29,3 terhadap kinerja karyawan PT BNI Syariah Cabang Fatmawati. Kemudian sisanya sebesar 70,7% diterangkan oleh variabel lainya yang tidak disertakan dalam pengujian. Hal ini bisa dikatakan bahwa model ini memang kecil dalam interpretasi pengaruhnya, akan tetapi masih banyak faktor lain yang masih belum dimasukan dalam penelitian ini. Karena faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat banyak sekali, dalam ruang lingkup faktor internal organisasi, *Good Corporate Governance* adalah salah satunya. Dalam buku evaluasi kinerja sumber daya manusia yang ditulis oleh Wirawan disebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain teknologi, kompensasi, stres kerja, motivasi kerja, pengalaman kerja, kehidupan ekonomi, politik dan kompetitor², dan *Good Corporate Governance* atau tata kelola perusahaan menempati ruang sebesar 29,3% mempengaruhi kinerja karyawan.

²Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 7

E. Hasil Uji Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, didapatkan bahwa variabel *Good Corporate Governance* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT BNI Syariah cabang Fatmawati. Hal ini dapat dilihat dari hipotesis uji T yang menyatakan bahwa GCG secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BNI Syariah cabang Fatmawati. Variabel *Good Corporate Governance* (X) mempunyai nilai t hitung sebesar 3,410 lebih besar t tabel 1,701 dan memiliki nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis "pengaruh GCG terhadap kinerja karyawan PT BNI Syariah cabang Fatmawati" diterima.

Kemudian mengacu pada nilai R yang dihasilkan yakni sebesar 29,3%, hal ini mengindikasikan bahwa *Good Corporate Governance* mempunyai pengaruh sebesar 29,3% terhadap kinerja karyawan di PT BNI Syariah cabang Fatmawati, dan sisanya sebesar 70,7% diterangkan oleh variabel yang tidak diikutsertkan dalam penelitian antara lain teknologi, kompensasi, stres kerja, motivasi kerja, pengalaman kerja, kehidupan ekonomi, politik dan kompetitor faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain teknologi, kompensasi, stres kerja, motivasi kerja, pengalaman kerja, kehidupan ekonomi, politik dan kompetitor

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dilihat dari hasil uji olah data terhadap responden yang ada di BNI Syariah Cabang Fatmawati, KCP Cilandak, KCP UIN Syarif Hidayatullah dan KCP Juanda menunjukkan beberapa kesimpulan yaitu hasil regresi yang dihasilkan mempunyai R^2 yang cukup kecil yaitu sebesar 29,3%, sehingga dalam hal ini dapat diinterpretasikan bahwasanya variabel *Good Corporate Governance* dapat menerangkan sebesar 29,3 terhadap kinerja karyawan PT BNI Syariah Cabang Fatmawati, dan sisanya sebesar 70,7% diterangkan oleh variabel yang tidak diikutsertakan dalam penelitian antara lain teknologi, kompensasi, stres kerja, motivasi kerja, pengalaman kerja, kehidupan ekonomi, politik dan kompetitor faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain teknologi, kompensasi, stres kerja, motivasi kerja, pengalaman kerja, kehidupan ekonomi, politik dan kompetitor

B. Saran

1. Penulis memberikan saran untuk penelitian selanjutnya untuk menambahkan poin pernyataan pada kuisioner dan menambah jumlah sample sehingga hasil yang di dapat lebih maksimal.

2. Pada bank syariah agar memperbaiki sistem tata kelola perusahaan sehingga dapat menaikkan persentase pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yang berefek untuk menaikkan kinerja pegawai dan meminimalisir terjadinya kesalahan pada sistem pengelolaan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir Machmud dan Rukmana. 2010.*Bank Syariah Teori Kebijakan dan Studi Empiris di Indonesia*. Jakarta: Erlangga
- Anas Sudijono. 2015.*Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Ari Wibowo. 2009. *Membangun Perbankan Syariah Menuju Good Corporate Governance*. dalam <http://pesantren.uui.ac.id>. yang diunduh tanggal 27 April 2011,
- Rachmadi Usman. 2012. *Aspek Hukum Perbankan Syariah di Indonesia*. Jakarta :Sinar Grafika
- Bambang Rianto Rustam. 2013.*Manajemen Risiko Perbankan Syariah di Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat
- Consuelo G. Sevilla, dkk. 2006.*Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Direktorat Perbankan Syariah Bank Indonesia.*Good Corporate Governance Bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah*.Peraturan Bank Indonesia No. 11/33/PBI/2009
- Edwin Mustafa dan Hardius Usman. 2007.*Proses Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Endang Siti Arbaina. 2010. *Penerapan Good Corporate Governance Pada Perbankan di Indonesia*, 2010
- Eti Rochaety dan Ratih Tresnati. 2005.*Kamus Istilah Ekonomi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Ferry N. Idroes, *Manajemen Resiko Perbankan Pemahaman Pendekatan 3 Pilar Kesepakatan Basel II terkait Aplikasi Regulasi dan Pelaksanaanya di Indonesia*Hlm. 249-250
- Heri Sudarsono. 2003.*Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi dan Ilustrasi*. Yogyakarta : Ekonisia

- Indra Suryana dan Ivan Yustiavandana. 2008.*Penerpaan Good Corporate Governance Mengesampingkan Hak-hak Istimewa demi Kelangsungan Usaha*. Jakarta: Prenada Media Grup
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). 2006.*Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia*. Jakarta : Komite Nasional Kebijakan Governance
- Lijan Poltak Sinambela. 2012.*Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Mohammad Faisal Amir. 2015.*Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Nachrowi Djalal Nacrowi dan Hardius Usman. 2002. *Penggunaan Teknik Ekonometri*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Nurul Zuriah. 2009.*Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Rachmadi Usman. 2012.*Aspek Hukum Perbankan Syariah*. Jakarta: Sinar Grafika
- Sedarmayanti. 2007.*Good Governance (keperintahan yang baik) dan Good Corporate Governance (tata kelola perusahaan yang baik)*. Bandung: CV Bandar Maju
- Sugiyono. 2005.*Statistika untuk Peneliitian*, Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. 2006.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: PT Rineka Putra
- Sukrisno. 2014. *Etika Bisnis dan Profesi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sukandarrumidi. 2012.*Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Sumadi Suryabrarta. 1997.*Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Syofian Siregar. 2013.*Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana PrenadaMedia Group

Trisadini P. Usanti dan Abd. Shomad. 2013. *Transaksi Bank Syariah*. Jakarta: Bumi Aksara

Tony Wijaya.2011. *Cepat Menguasai SPSS 19 Untuk Olahan dan Interpretasi*. Yogyakarta: Cahaya Atma

Wahid Sulaiman. 2004.*Analisis Regresi Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi

Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

STATUS : BERAKREDITASI

Kampus FAI-UMJ, Jln. KH. Ahmad Dahlan Ciputat, Jakarta Selatan
Telepon/Fax (021) 7441887, Homepage : <http://fai.umj.ac.id/>
E-mail : faiumj@gmail.com. Kode Pos 15419

Nomor : 150/F.6.I-UMJ/XII/2017

Jakarta, 9 Jumadil Awal 1438 H

Hal : Permohonan Riset/Penelitian

27 Desember 2017 M

Kepada Yth.
Kepala BNI Syariah Cabang Fatmawati
Jl. RS. Fatmawati No.30 C-D, Cilandak, Jakarta Selatan
di
tempat

Assalamu 'alaikum W. W.

Pimpinan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu agar mahasiswa kami:

Nama : LULU UNNISA
Nomor Pokok : 2013570007
Tempat Tgl/Lahir : Brebes, 6 Agustus 1996
Program Studi : Manajemen Perbankan Syariah
Jenjang : Strata Satu (SI)
No. HP : 089630093567

diperkenankan untuk melaksanakan riset/penelitian di tempat yang Bapak/Ibu pimpin. Penelitian/riset tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi yang berjudul:

*"Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus di BNI Syariah Cabang Fatmawati)"*

Demikian, atas perhatian dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu kami mengucapkan terimakasih.

*Wabillahittaufiq walhidayah
Wassalamu 'alaikum W. W.*



Tembusan:

1. Yth. Dekan (Sebagai Laporan)
2. Arsip

SURAT KETERANGAN
FMS/01/4975

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh...

Yang Bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Lulu Unnisa
NIM : 2013570007
Universitas : Universitas Muhammadiyah Jakarta
Fakultas : Fakultas Agama Islam
Program Study : Manajemen Perbankan Syariah

Telah Melaksanakan **Penelitian** di PT. Bank BNI Syariah KC Fatmawati & KCP Lainnya pada tanggal 28 Agustus 2017 s/d 10 September 2017. Dengan judul "Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank BNI Syariah Cabang Fatmawati)".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh..

Jakarta, 22 Desember 2017

PT. Bank BNI Syariah
Kantor Cabang Fatmawati



Achmad Damiat Pitoyo
Operational Manager

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di BNI Syariah Cabang Fatmawati)

Saya, Lulu Unnisa, mahasiswi Universitas Muhammadiyah Jakarta, jurusan Manajemen Perbankan Syariah yang sedang melakukan penelitian tentang **“Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. BNI Syariah Cabang Fatmawati)**

Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan hal yang sangat berharga, oleh karena itu partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kuisisioner ini sangat saya hargai. Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan akan saya jamin kerahasiaan dan semata-mata digunakan untuk kegiatan ilmiah.

Akhir kata, saya ucapkan terima kasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner ini.

Hormat Saya

Lulu Unnisa

Identitas responden

Nama :

Jenis kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan

Usia :a. 21-30 Tahun

b. 31-40 Tahun

c. 41-50 Tahun

Pendidikan :a. D-III

b. S1

c. S2

Pilihan Jawaban

Sangat Setuju (SS)

Setuju (S)

Kurang Setuju (KS)

Tidak Setuju (TS)

Sangat Tidak Setuju (STS)

Daftar Pernyataan

Penerapan *Good Corporate Governance* (X)

Transparency

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kepala cabang mengungkapkan informasi keuangan dan non-keuangan kepada karyawan secara tepat waktu, memadai, jelas, akurat dan dapat diperbandingkan serta mudah diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan					
Karyawan dapat menerapkan pengelolaan pengaduan nasabah dengan efektif					
Laporan pelaksanaan <i>Good Corporate Governance</i> telah disajikan secara lengkap, akurat dan telah disampaikan tepat waktu kepada karyawan.					

Independency

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Karyawan bekerja secara profesional untuk kepentingan perusahaan.					
Karyawan bekerja dengan bebas dari segala bentuk tekanan dari pihak manapun					
Karyawan mampu mengambil keputusan secara efektif, baik berdasarkan pengalaman langsung maupun tidak langsung.					

Accountability

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<i>Jobdesk</i> karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan					

Kepala cabang telah menetapkan tanggungjawab yang jelas dari masing-masing karyawan yang selaras dengan visi-misi, sasaran usaha dan strategi bank.					
Karyawan menjalankan prinsip-prinsip <i>Good Corporate Governance</i> dalam setiap kegiatan usaha bank.					

Responsibility

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Untuk menjaga kelangsungan usaha bank, karyawan berpegang teguh pada prinsip kehati-hatian dan menjamin dilaksanakannya ketentuan yang berlaku.					
Kepala cabang memiliki pedoman, sistem dan prosedur kerja seluruh divisi bank yang tersedia secara lengkap.					
Karyawan bertindak sebagai warga perusahaan yang baik termasuk peduli terhadap rekan kerja					

Fairness

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kesetaraan dalam pemenuhan hak hak karyawan					
Kepala cabang memperhatikan kepentingan seluruh karyawan berdasarkan asas kesetaraan dan keawajaran					
Perusahaan memberikan kesempatan bagi yang ingin berkarir dengan tidak membawa SARA					

KINERJA KARYAWAN

Analisis Jabatan

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan staffing untuk masa kini dan masa yang akan datang terpenuhi.					
Rencana, strategi dan langkah yang diambil sejalan dengan tujuan pencapaian karir yang diinginkan karyawan					
Standar kinerja dan kompensasi yang digunakan sesuai dengan analisis kebutuhan pelatihan.					

Perilaku Kerja

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Karyawan berperilaku sesuai aturan yang berlaku di bank					
Karyawan datang 5-10 menit setelah jam masuk kerja					
Karyawan menunda pekerjaan jika pekerjaan tersebut dianggap ringan					

Komunikasi

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Karyawan sulit menghadapi karakter nasabah					
Instruksi kerja yang diberikan oleh atasan sukar dipahami oleh karyawan					
Karyawan mampu mengemukakan pendapat dalam rapat					

Pelatihan

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Karyawan memahami materi yang diberikan pada saat pelatihan					
Karyawan mengetahui tugas bidang departemen lain					
Karyawan cepat dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan masalah					

Monitoring

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan tepat waktu					
Kepala cabang selalu mengawasi kinerja karyawan					
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur					



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA

FAKULTAS AGAMA ISLAM


Kampus UMJ Jl. KH. Ahmad Dahlan Ciputat, Jakarta Selatan
Telp. (021) 7441887, Fax. : (021) 74709269 Kode Pos 15419

LEMBAR KONSULTASI PENULISAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : LULU UNNISA
No. Pokok : 2013570007
Judul Skripsi : "Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus BNI Syariah Cabang Ciputat"
Pembimbing : Ibu Dina Febriani, SE.,M.M.
Tgl. Berakhir : 31 Januari 2017 s.d. 30 Juli 2017

1 Agustus 2017 s.d. 1 Januari 2018

No.	Tanggal	Topik Permasalahan	Saran-saran	Paraf Pembimbing
	07/02 2017		Make sure 4/ Tempat penelitian	
	09/06 2017		Berulkan Bab I nya.	
	26/8 2017		BAB I, II, III	
	27/10 2017		Revisi Kuisisioner	
	30/10 2017		Kuisisioner Fiksan kuisisioner	
	13/11 2017		Lanjut ke Uji Selanjutnya.	
	18/12 2017		BAB IV dan V	
	24/12 2017		KOREKSI BAB IV DAN V	
	29/12/2017		FIXASI / PEMERIKSAAN ULANG BAB I - V DAFTAR LAMPIRAN	

No.	Tanggal	Topik Permasalahan	Saran-saran	Paraf Pembimbing
	5/4/2018		Acc	

- Catatan :
1. Lembar konsultasi ini agar dibawa dan diserahkan/diminta paraf dari pembimbing setiap konsultasi!
 2. Topik permasalahan diisi oleh mahasiswa yang bersangkutan.
 3. Lembar konsultasi ini harus diserahkan ke Fakultas ketika melakukan pendaftaran ujian skripsi.

Daftar Riwayat Hidup

Data Pribadi

Nama : Lulu Unnisa
Alamat : Jln. Bulakwangi III komp. Bumipartawijaya,
Kedaung-Pamulang, Tangerang Selatan
Tempat, tanggal lahir : Brebes, 6 Agustus 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Belum menikah
Kewarganegaraan : Indonesia
BB, TB : 51kg, 148cm
Agama : Islam
No. Hp : 085842250447
Alamat E-mail : lulu96unnisa@gmail.com



Pendidikan Formal

- 1999-2001, TK Pertiwi Bustanul Athfal Rengaspendawa, Larangan-Brebes
- 2001-2007, SDN 02 Rengaspendawa, Larangan-Brebes
- 2007-2010, SMPN 02 Jatibarang-Brebes
- 2010-2013, SMAN 01 Larangan Brebes
- 2013- sekarang, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Fakultas Agama Islam, Manajemen Perbankan Syariah

Pendidikan Non-Formal

- 2012, Pendidikan Dasar IPNU-IPPNU Islamic Center Brebes
- 2013, Darul Arqam Dasar IMM FAI Universitas Muhammadiyah Jakarta
- 2014, Sekolah Pasar Modal Syariah KSEI Universitas Muhammadiyah Jakarta
- 2015, Diklat Ekonomi Islam FoSSEI Jabodetabek
- 2015, Sharia Ekonomi Trining Kelompok Studi Ekonomi Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta

Keahlian

- Microsoft office

Pengalaman Organisasi

- 2013, Anggota Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah
- 2014, Anggota Kelompok Studi Ekonomi Islam (KSEI)
- 2015, Ketua Bidang Kewirausahaan Keluarga Pelajar Mahasiswa Daerah Brebes Wilayah Jakarta
- 2017, Bendahara Umum Keluarga Pelajar Mahasiswa Daerah Brebes Wilayah JADETABEK

Demikian daftar riwayat hidup saya, saya buat dengan sebaik-baiknya.

Lulu Unnisa

Tabel 4.4**Hasil Output SPSS Uji Validitas**

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,774**	0,361	Valid
P2	0,308	0,361	Tidak Valid
P3	0,526**	0,361	Valid
P4	0,453*	0,361	Valid
P5	-0,025	0,361	Tidak Valid
P6	0,588**	0,361	Valid
P7	0,224	0,361	Tidak Valid
P8	0,721**	0,361	Valid
P9	0,074	0,361	Tidak Valid
P10	0,479**	0,361	Valid
P11	0,820*	0,361	Valid
P12	0,551**	0,361	Valid
P13	0,804**	0,361	Valid
P14	0,356	0,361	Tidak Valid
P15	0,610**	0,361	Valid

P16	0,456*	0,361	Valid
P17	0,717**	0,361	Valid
P18	0,509**	0,361	Valid
P19	0,724**	0,361	Valid
P20	0,569**	0,361	Valid
P21	0,381*	0,361	Valid
P22	0,756**	0,361	Valid
P23	0,671**	0,361	Valid
P24	0,849**	0,361	Valid
P25	0,695**	0,361	Valid
P26	0,865**	0,361	Valid
P27	0,583**	0,361	Valid
P28	0,741**	0,361	Valid
P29	0,402*	0,361	Valid
P30	0,726**	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah dari SPSS

Tabel 4.5**Hasil Output SPSS Uji Validitas**

ButirPernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,774**	0,361	Valid
P3	0,526**	0,361	Valid
P4	0,453*	0,361	Valid
P6	0,588**	0,361	Valid
P8	0,721**	0,361	Valid
P10	0,479**	0,361	Valid
P11	0,820*	0,361	Valid
P12	0,551**	0,361	Valid
P13	0,804**	0,361	Valid
P15	0,610**	0,361	Valid
P16	0,456*	0,361	Valid
P17	0,717**	0,361	Valid
P18	0,509**	0,361	Valid
P19	0,724**	0,361	Valid
P20	0,569**	0,361	Valid

P21	0,381*	0,361	Valid
P22	0,756**	0,361	Valid
P23	0,671**	0,361	Valid
P24	0,849**	0,361	Valid
P25	0,695**	0,361	Valid
P26	0,865**	0,361	Valid
P27	0,583**	0,361	Valid
P28	0,741**	0,361	Valid
P29	0,402*	0,361	Valid
P30	0,726**	0,361	Valid

Sumber: Data Primer diolah dari SPSS