

PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi kasus Bank Syariah Mandiri Cabang Bogor)

Sherly Yuspitasaki, Ikhwan Hamdani, H. Hilman Hakiem

Sherlyyuspitasaki85@gmail.com

Universitas Ibn Khaldun Bogor Jawa Barat

Abstrak: *Good Corporate Governance* (GCG) atau tata kelola perusahaan yang baik adalah mengarahkan dan mengendalikan perusahaan agar tercapai keseimbangan antara kekuatan dan kewenangan perusahaan. Dengan penerapan GCG di dalam perusahaan, maka perusahaan mengharapkan adanya perbaikan kinerja baik secara keuangan atau kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana mengkaji penerapan konsep GCG dan kinerja Bank Syariah Mandiri Cabang Bogor dan bagaimana pengaruhnya GCG terhadap kinerja pegawai perusahaan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda didapatkan bahwa penerapan konsep GCG secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Bogor. Hal ini dapat diketahui dengan nilai $F_{hitung} = 20,238$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) adalah 0,76 (76,0 %) menunjukkan penerapan konsep GCG cukup besar kontribusinya terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Bogor.

Kata Kunci: *good corporate governance* dan kinerja pegawai.

Pendahuluan

Beranjak dari pengalaman krisis perbankan tersebut, bank Indonesia mewajibkan perbankan konvensional maupun perbankan syariah untuk menerapkan GCG dalam setiap kegiatan usahanya pada seluruh jenjang organisasi pada Bank Umum Konvensional dan Bank Syariah yang berada di Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 55/POJK.03/2016 untuk menerapkan tata kelola Bank Umum.¹

Sistem tata kelola organisasi perusahaan yang baik ini menuntut dibangunnya dan dijalankannya prinsip-prinsip tata kelola perusahaan dalam proses manajerial perusahaan. Dengan mengenal prinsip-prinsip yang berlaku

¹<http://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/regulasi/peraturan-ojk/Pages/POJK-tentang-Penerapan-Tata-Kelola-bagi-Bank-Umum.aspx>, pada tanggal 6 Februari 2018 pukul 14.15

secara universal ini diharapkan perusahaan dapat hidup secara berkelanjutan dan memberikan manfaat bagi para *stakeholdernya*.²

Good corporate governance secara definitif merupakan sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan untuk menciptakan nilai tambah (*value added*) untuk semua *stakeholder*. Ada dua hal yang ditekankan dalam konsep ini, pertama, pentingnya hak pemegang saham untuk memperoleh informasi dengan benar akurat, tepat waktu pada waktunya dan kedua, kewajiban perusahaan untuk melakukan pengungkapan (*disclosure*) secara akurat, tepat waktu, dan transparans terhadap semua informasi kinerja perusahaan, kepemilikan, dan *stakeholder*.³

Tanpa adanya penerapan *corporate governance* yang efektif, bank syariah akan sulit untuk bisa memperkuat posisi, memperluas jaringan, dan menunjukkan kinerjanya dengan lebih efektif. Kebutuhan bank syariah akan *corporate governance* menjadi lebih serius lagi seiring dengan makin kompleksnya masalah yang dihadapi, dimana permasalahan ini akan mengikis kemampuan bank dalam menghadapi tantangan dalam jangka panjang. Dengan demikian, adalah suatu keharusan bagi bank syariah untuk memakai semua ukuran yang dapat membantu meningkatkan perannya.⁴

Untuk mewujudkan *good corporate governance* maka harus diterapkan prinsip-prinsip *good corporate governance*. Dalam hubungannya dengan tata kelola perusahaan, Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 55/POJK.03/2016 yang berisi untuk menerapkan tata kelola pada Bank Umum Konvensional dan Bank Syariah tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik. Ada lima prinsip menurut keputusan ini, yaitu keterbukaan, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, dan kewajaran. Pedoman *good corporate governance* yang telah diterbitkan merupakan langkah awal yang patut dihargai dan memerlukan penjabaran dalam implementasinya. Jika ternyata pada awalnya suatu perusahaan tersebut belum terkelola dengan baik, maka dengan adanya *good corporate governance* akan menunjukkannya perubahan.⁵

²Agus Ariyanto, *Etika Bisnis bagi Pelaku Bisnis*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011, h.127

³Adrian Sutedi, *Good Corporate Governance*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011, h.2

⁴Ali Syukron, "Good Corporate Governance di Perbankan Syariah" *Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*, Vol.3, No. 1, 2013, ISSN: 2088-6365 h. 3

⁵<http://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/regulasi/peraturan-ojk/Pages/POJK-tentang-Penerapan-Tata-Kelola-bagi-Bank-Umum.aspx>, pada tanggal 6 Februari 2018 pukul 14.57

Kajian teori

1. Pengertian *Good Corporate Governance*

Istilah *corporate governance* telah dikenal luas sejak dua dekade terakhir ini. Pada dua dekade ini, isu tentang *corporate governance* menjadi perdebatan sengit tidak hanya dalam literatur akademisi, tetapi berkembang pada kebijakan publik. Walaupun perdebatan ini mengerucut apakah *corporate governance* berusaha hanya untuk melindungi kepentingannya *stakeholder* atau meluas untuk melindungi kepentingan *stakeholder* lainnya.⁶

Secara umum *corporate governance* terkait dengan sistem dan mekanisme hubungan yang mengatur dan menciptakan insentif yang pas diantara para pihak yang mempunyai kepentingan pada suatu perusahaan dimaksud dapat mencapai tujuan usahanya secara optimal.⁷ Berdasarkan perundang-undangan dan nilai-nilai etika yang berlaku, dalam hal meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang harus tetap memperhatikan kepentingan *stakeholder* lainnya.⁸

Dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008, sebagaimana diketahui istilah “tata kelola yang sehat” dapat dijumpai dalam penjelasan atas Pasal 30 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 yang menyatakan sebagai berikut:

“Uji kemampuan dan kepatuhan bertujuan untuk menjamin kompetensi, kredibilitas, integritas, dan pelaksanaan tata kelola yang sehat (*good corporate governance*) dari pemilik, pengurus bank, dan pengawasan syariah.”

Sementara itu, istilah “tata kelola yang baik” dapat dijumpai dalam ketentuan Pasal 34 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 yang menyatakan sebagai berikut:

“Bank Syariah dan UUS wajib menerapkan tata kelola yang baik yang mencakup prinsip transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, profesional, dan kewajaran dalam menjalankan kegiatan usahanya”⁹

Noensi, seorang pakar GCG dari Indo Consult, mendefinisikan GCG adalah menjalankan dan mengembangkan perusahaan dengan

⁶ Ali Syukron, “Good Corporate Governance di Perbankan Syariah” Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam, Vol.3, No. 1, 2013, ISSN: 2088-6365

⁷ Rachmadi Usman, *Aspek Hukum Perbankan Syariah di Indonesia* Jakarta: Sinar Grafika, 2012, h. 241

⁸ Adrian Sutedi, *Good Corporate Governance*, h. 1

⁹ Rachmadi Usman, *Aspek Hukum Perbankan Syariah di Indonesia*, h. 242

bersih, patuh pada hukum yang berlaku dan peduli terhadap lingkungan yang dilandasi nilai-nilai sosial budaya yang tinggi.¹⁰ Menurut Bank Dunia, definisi GCG adalah aturan, standar, dan organisasi dibidang ekonomi yang mengatur perilaku pemilik perusahaan, direktur dan manajer serta perincian dan penjabaran tugas dan wewenang serta pertanggungjawabannya kepada investor (pemegang saham dan kreditur).¹¹

Pentingnya tata kelola perusahaan yang baik sebagai alat untuk meningkatkan nilai dan pertumbuhan panjang secara berkesinambungan bagi seluruh *stakeholders*. Tujuan utama dari GCG adalah untuk menciptakan sistem pengendalian dan keseimbangan (*check and balances*) untuk mencegah penyalahgunaan dari sumber daya perusahaan dan tetap mendorong terjadinya pertumbuhan perusahaan.¹²

a. Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*

Dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 55/POJK.03/2016 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik pada Bank Umum Konvensional dan Bank Syariah, menjabarkan prinsip-prinsip GCG yang terdiri dari:¹³

1) Keterbukaan (*Transparancy*)

Bank informasi harus diungkapkan secara tepat waktu dan akurat.¹⁴ Informasi yang harus diungkapkan meliputi, tapi tidak terbatas pada hal-hal yang bertalian dengan visi, misi, sasaran usaha dan strategi perusahaan, kondisi keuangan, susunan dan kompensasi pengurus, pemegang saham pengendali, *cross shareholding*, pejabat eksekutif, pengelolaan resiko (*risk management*), sistem pengawasan dan pengendalian intern, status kapatuhan, sistem dan pelaksanaan GCG serta kejadian penting yang dapat mempengaruhi kondisi bank.

2) Akuntabilitas (*Accountability*)

Bank harus menetapkan tanggung jawab yang jelas dari masing-masing organ organisasi yang selaras dengan visi, misi, dan sasaran usaha startegi perusahaan. Bank harus meyakini bahwa semua organ organisasi bank mempunyai kompetensi yang

¹⁰ Adrian Sutedi, *Good Corporate Governance*, h. 1

¹¹ Rachmadi Usman, *Aspek Hukum Perbankan Syariah di Indonesia*, h. 243

¹² Ibid, h. 242-243

¹³ <http://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/regulasi/peraturan-ojk/Pages/POJK-tentang-Penerapan-Tata-Kelola-bagi-Bank-Umum.aspx>, pada tanggal 14 Februari 2018 pukul 12.07

¹⁴ Agus Arijanto, *Etika Bisnis bagi Pelaku Bisnis*, h.128

sesuai dengan tanggungjawabnya dan memahami perannya dalam pelaksanaan GCG. Bank harus memastikan terdapatnya *check and balances system* dalam pengelolaan bank. Bank harus memiliki ukuran kinerja dari semua jajaran bank berdasarkan ukuran-ukuran yang disepakati konsisten dengan nilai perusahaan (*corporate values*), sasaran usaha dan strategi bank serta memiliki *rewards and punishment system*.¹⁵

3) Pertanggungjawaban (*Responsibility*)

Untuk menjaga kelangsungan usahanya, bank harus: (1) berpegang pada prinsip kehati-hatian (*prudential banking practices*) dan menjamin dilaksanakannya ketentuan yang berlaku, dan (2) bank harus bertindak sebagai *good corporate citizen* (perusahaan yang baik) termasuk peduli terhadap lingkungan dan melaksanakan tanggung jawab sosial.¹⁶

4) Kemandirian (*Independency*)

Bank harus menghindari terjadinya dominasi yang tidak wajar oleh *stakeholder* manapun dan tidak terpengaruh oleh kepentingan sepihak serta bebas dari benturan kepentingan (*conflict of interest*). Bank dalam mengambil keputusan harus obyektif dan bebas dari segala tekanan dari pihak manapun.¹⁷

5) Kewajaran (*Fairness*)

Keadilan dan kesetiaan dalam memenuhi hak-hak *stakeholders* berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁸ Bank harus senantiasa memperhatikan kepentingan seluruh *stakeholders* berdasarkan azas kesetaraan dan kewajaran (*equal treatment*). Bank harus memberikan kesempatan kepada seluruh *stakeholders* untuk memberikan masukan dan menyampaikan pendapat bagi kepentingan bank serta mempunyai akses terhadap informasi sesuai dengan prinsip keterbukaan.¹⁹

b. Tujuan Penerapan *Good Corporate Governance*

Good corporate governance mempunyai lima macam tujuan utama. Kelima tujuan tersebut adalah sebagai berikut:

1) Melindungi hak dan kepentingan pemegang saham.

¹⁵ Ibid, h. 114

¹⁶ Ibid, h. 114

¹⁷ Moh. Wahyudin Zarkasyi, *Good Corporate Governance*, Bandung: Alfabeta, 2008, h. 114

¹⁸ Rachmadi Usman, *Aspek Hukum Perbankan Syariah di Indonesia*, h. 260

¹⁹ Moh. Wahyudin Zarkasyi, *Good Corporate Governance*, h. 114

- 2) Melindungi hak dan kepentingan para anggota *stakeholders* non pemegang saham.
- 3) Meningkatkan nilai perusahaan dan para pemegang saham.
- 4) Meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja Dewan Pengurus atau *Board of Directors* dan manajemen perusahaan.
- 5) Meningkatkan mutu hubungan *Board of Directors* dengan manajemen senior perusahaan.

c. Manfaat Penerapan *Good Corporate Governance*

Menurut *corporate governance perception index* (CGPI), terdapat empat manfaat penerapan *corporate governance* yaitu:

- 1) Meningkatkan kinerja perusahaan melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi perusahaan, serta lebih meningkatkan pelayanan kepada *stakeholders*
- 2) Mempermudah diperolehnya dana pembiayaan yang lebih murah (karna faktor kepercayaan) yang pada akhirnya akan meningkatkan *corporate value*
- 3) Mengembalikan kepercayaan investor untuk menanamkan modalnya
- 4) Pemegang saham akan merasa puas dengan kinerja perusahaan karna sekaligus akan meningkatkan *shareholders values* dan dividen.²⁰

2. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Untuk itu, Nawawi mengistilahkan kinerja sebagai karya, yaitu suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun non fisik. Sedangkan menurut Prawirosentoso mengatakan bahwa *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.²¹

²⁰ Dedi Kusmayadi, "Determinasi Audit Internal dalam Mewujudkan *Good Corporate Governance* Serta Implikasi Kinerja Bank" *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, Vol. 16 No. 1 Januari 2012, h. 4

²¹ Andarias Patiran, "Analisi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)", *Jurnal Fokus Ekonomi* Vol. 5 No. 2 Desember 2010, h. 33-34

Faustino Cardosa Gomes mengemukakan definisi kinerja sebagai: “ungkapan seperti output, efisiensi, serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”. Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.²² Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.²³

a. Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja. Untuk mengukur kinerja, dimensi-dimensi kinerja dikembangkan menjadi indikator kinerja. Indikator kinerja digunakan untuk mengembangkan instrument evaluasi kinerja yang kemudian digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai. Pengembangan dimensi dan indikator kinerja dilaksanakan melalui *job analysis* atau analisis pekerjaan. Menurut Wirawan dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.²⁴

Menurut Ivancevich et al bahwa dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, maka beberapa dimensi atau kriteria yang perlu mendapat perhatian adalah:

- 1) *Quantity of work*
- 2) *Quality of work*
- 3) *Knowledge of job*
- 4) *Personal qualities*
- 5) *Cooperation*
- 6) *Dependability*
- 7) *Initiative*²⁵

²² Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Asitama, 2012, h. 8

²³ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2012, h. 5
²⁴ ibid, h. 54

²⁵ Saina Nur, “Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate”, *Jurnal EMBA* Vol. 1 No. 3 September 2013, Hal. 739-749, h. 5

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan metode yang digunakan adalah metode survei. Metode survei adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok atau suatu daerah.²⁶ Penelitian survei merupakan suatu tehnik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara mengumpulkan (mengukur) dengan salah satu instrumennya yaitu menggunakan kuesioner.²⁷

1. Populasi dan Sample

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.²⁸ Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.²⁹

2. Teknik Sampling

Teknik sampling dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Sampel jenuh ialah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai/karyawan yang menjadi responden, dengan menggunakan *metode deskriptif korelasional*. Untuk meneliti penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* terhadap kinerja pegawai, penulis mengambil sampel dari karyawan di Kantor Cabang Bank Syariah Mandiri, total responden sebanyak 38 orang.³⁰

3. Teknik Pengambilan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam rangka mendukung penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data berdasarkan hasil survei, yaitu dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden dalam penelitian. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk diisi. Dengan demikian, peneliti akan memperoleh data atau fakta yang bersifat

²⁶ Masyhuri dan M. Zainuddin, *Metodologi Penelitian*, Bandung: PT Refika Aditama, 2011, h. 40

²⁷ Hendri Tanjung dan Abrista Devi, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta: Gramata Publishing, 2013, h. 79

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, Bandung: Alfabeta, 2013, h. 119

²⁹ *ibid*, h. 120

³⁰ M. Iqbal Hasan, *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, 2002, h. 60

teoritis yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang akan dibahas. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini, disebut juga data asli atau data baru.³¹

Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau melakukan spesifikasi kegiatan maupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel.³² Definisi operasional variabel penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

1. Variabel Independen/Bebas (X)

- a. Prinsip Transparansi (X_1), yaitu keterbukaan dalam mengemukakan informasi yang material dan relevan serta keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan.
- b. Prinsip Akuntabilitas (X_2), yaitu kejelasan fungsi dan pelaksanaan pertanggungjawaban organ Bank sehingga pengelolaannya berjalan secara efektif.
- c. Prinsip Pertanggungjawaban (X_3), yaitu kesesuaian pengelolaan Bank dengan peraturan perundang-undangan dan prinsip-prinsip pengelolaan Bank yang sehat.
- d. Prinsip Independensi (X_4), yaitu pengelolaan Bank secara professional tanpa pengaruh atau tekanan dari pihak manapun.
- e. Prinsip Kewajaran (X_5), yaitu keadilan dan kesetaraan dalam memenuhi hak-hak para Pemangku Kepentingan yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan.³³

2. Variabel Dependen/Terikat

Kinerja Pegawai (Y) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Suyadi Prawirosentono arti kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam

³¹ M. Iqbal Hasan, *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, 2002, h. 82

³² Etta Mamang Sangadji dan Sopiah, *Metodologo Penelitian*, Yogyakarta: CV Andi Offset, 2010, h. 134

³³ <http://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/regulasi/peraturan-ojk/Pages/POJK-tentang-Penerapan-Tata-Kelola-bagi-Bank-Umum.aspx>, pada tanggal 8 Maret 2018 pukul 00.17

rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.³⁴

Analisis dan Pembahasan

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mendapatkan data, peneliti menyebarkan kepada 38 responden untuk menguji validitas dan reliabilitas dari seluruh pertanyaan dalam angket.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Independen

Variabel	No	Corrected item- Total Correlation	Indeks Validitas/ r_{tabel}	Keterangan
<i>Transparancy</i>	1	0,812	0,320	Valid
	2	0,712	0,320	Valid
	3	0,714	0,320	Valid
	4	0,803	0,320	Valid
<i>Accountability</i>	1	0,755	0,320	Valid
	2	0,809	0,320	Valid
	3	0,908	0,320	Valid
<i>Responsibility</i>	1	0,732	0,320	Valid
	2	0,708	0,320	Valid
	3	0,681	0,320	Valid
<i>Independency</i>	1	0,734	0,320	Valid
	2	0,804	0,320	Valid
	3	0,789	0,320	Valid
	4	0,713	0,320	Valid
<i>Fairness</i>	1	0,807	0,320	Valid
	2	0,759	0,320	Valid
	3	0,789	0,320	Valid
	4	0,848	0,320	Valid

Sumber: Olahan Sendiri (Mei 2018)

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Dependen

Variabel	No	Corrected item- Total Correlation	Indeks Validitas/ r_{tabel}	Keterangan
	1	0,738	0,320	Valid
	2	0,792	0,320	Valid

³⁴ Baharuddin Latief, "Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar" *Jurnal Manajemen dan Akutansi*, Vol.1, No.2, Agustus 2012, h. 3

Kinerja Pegawai	3	0,815	0,320	Valid
	4	0,657	0,320	Valid
	5	0,744	0,320	Valid
	6	0,757	0,320	Valid
	7	0,603	0,320	Valid
	8	0,750	0,320	Valid
	9	0,781	0,320	Valid
	10	0,807	0,320	Valid
	11	0,817	0,320	Valid
	12	0,771	0,320	Valid
	13	0,815	0,320	Valid
	14	0,744	0,320	Valid
	15	0,806	0,320	Valid
	16	0,779	0,320	Valid
	17	0,769	0,320	Valid
	18	0,800	0,320	Valid
	19	0,743	0,320	Valid
	20	0,757	0,320	Valid

Sumber: Olahan Sendiri (Mei 2018)

Tabel 4.6 dan 4.7 menunjukkan bahwa, semua item pertanyaan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Di ketahui uji validitas, r tabel dari derajat kebebasan (db: N-2) yaitu $38-2=36$. Kemudian r tabel di angka 36 dengan taraf signifikan (α) 0,05 menunjukkan sebesar 0,320. Hal ini menentukan bahwa jika variabel yang nilainya kurang dari 0,320 dinyatakan tidak valid. Namun pada uji validitas variabel dinyatakan valid karena nilainya lebih tinggi dari 0,320.

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	38

Sumber: Olahan Sendiri (Mei 2018)

Pada tabel 4.8 terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* nilainya adalah 0,982. Dilihat dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Skore r Alpha $> r_{tabel}$ (0,320), artinya hasil uji reliabilitas adalah reliabel.

2. Hasil Analisis

a. Uji Asumsi Klasik

1) Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik, jika data tidak berdistribusi normal dapat dipakai statistik non parametrik. Uji normalitas di penelitian ini menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan menggunakan SPSS 20.0.

Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.08643120
Most Extreme Differences	Absolute	.204
	Positive	.204
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		1.255
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Olahan Sendiri (Mei 2018)

Pada tabel 4.9 terlihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,086. Dilihat dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai $\text{sig} > 0,05$, artinya hasil uji normalitas adalah berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Pada umumnya jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.9
 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Transparancy	.120	8.334
Accountability	.114	8.774
Responsibility	.208	4.813
Independency	.186	5.382
Fairness	.287	3.489

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

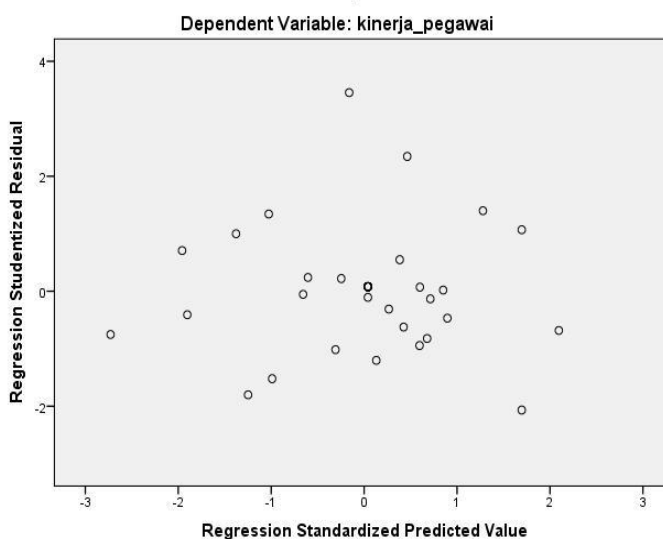
Sumber: Olahan Sendiri (Mei 2018)

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan yang lain.

Tabel 4.11

Hasil Uji
 Scatterplot



Heteroskedastisitas Sumber: Olahan Sendiri (Mei 2018)

Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

b. Uji Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk pembuktian hipotesis penelitian, yaitu untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini menggunakan input berdasarkan data primer yang diperoleh lembar kuesioner yang telah tersebar ke 38 responden. Penelitian ini menggunakan SPSS *versi* 20.0.

Tabel 4.12
Hasil Uji Analisi Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,685	7,430		2,649	,012
1 VAR0000	,820	1,154	,178	,710	,483
2 VAR0000	3,420	1,388	,633	2,465	,019
3 VAR0000	-2,039	1,071	-,362	-1,904	,066
4 VAR0000	-,525	,897	-,118	-,585	,563
5 VAR0000	2,412	,761	,513	3,170	,003

a. Dependent Variable: VAR00006

Sumber: Olahan Sendiri (Mei 2018)

c. Uji Hipotesis

1) Uji-F (Uji-Global)

Untuk menguji apakah regresi tersebut sudah benar dan layak, maka dilakukan pengujian hubungan secara bersama-sama antara variabel X terhadap Y, dimana variabel X terdapat 5 variabel yaitu *transparancy* (X_1), *accountability* (X_2), *responsibility* (X_3), *independency* (X_4), dan *fairness* (X_5) terhadap kinerja pegawai (Y). Penelitian ini menggunakan SPSS *versi* 20.0.

Tabel 4.13

Hasil Uji F Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3027,060	5	605,412	20,238	,000 ^b
Residual	957,256	32	29,914		
Total	3984,316	37			

a. Dependent Variable: VAR00006

b. Predictors: (Constant), VAR00005, VAR00003, VAR00001, VAR00004, VAR00002

Sumber: Olahan Sendiri (Mei 2018)

Dari tabel 4.13 dapat dilihat bahwa diperoleh nilai $F_{hitung} = 20,238$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,238 > 2,50$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Bogor atau dapat dikatakan bahwa prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) yang diterapkan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Bogor. Hal ini berarti H_a diterima H_0 ditolak.

2) Uji- t (Pengaruh Parsial)

Uji parsial atau uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*) terhadap variabel dependen.

Tabel 4.14
 Hasil Uji t parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1 9,685	7,43 0		2,64 9	,012
01 VAR000	, 820	1,15 4	,178	,710	,483
02 VAR000	3 ,420	1,38 8	,633	2,46 5	,019
03 VAR000	- 2,039	1,07 1	-,362	- 1,904	,066
04 VAR000	- ,525	,897	-,118	- ,585	,563
05 VAR000	2 ,412	,761	,513	3,17 0	,003

a. Dependent Variable: VAR00006

Sumber: Olahan Sendiri (Mei 2018)

Adapun pengujian uji F adalah jika $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ atau $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga jika $F_{Hitung} < F_{Tabel}$ atau $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima. Dalam uji-t ini tingkat kepercayaan 95% dengan $\alpha = 5\%$. Df ditentukan dengan rumus $n-k$, dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah peubah bebas, maka df adalah $38-5 = 33$ dengan nilai $t_{tabel} = 1,692$.

Pada peubah bebas *Transparency* (X_1) bernilai parsial t positif 0,710 dan tingkat signifikansi sebesar 0,483. Nilai parsial t lebih kecil dari t_{tabel} dan tingkat signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak atau *Transparency* tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.

Pada peubah bebas *Accountability* (X_2) bernilai parsial t positif 2,465 dan tingkat signifikansi sebesar 0,019. Nilai parsial t

lebih besar dari t_{tabel} dan tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau *Accountability* berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.

Pada peubah bebas *Responsibility* (X_3) bernilai parsial t negatif -1.904 dan tingkat signifikansi sebesar 0,066. Nilai parsial t lebih kecil dari t_{tabel} dan tingkat signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak atau *Responsibility* tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.

Pada peubah bebas *Independency* (X_4) bernilai parsial t negatif -0.585 dan tingkat signifikansi sebesar 0.563. Nilai parsial t lebih kecil dari t_{tabel} dan tingkat signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak atau *Independency* berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.

Pada peubah bebas *Fairness* (X_5) bernilai parsial t positif 3.170 dan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Nilai parsial t lebih besar dari t_{tabel} dan tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau *Fairness* berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.

d. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur proporsi pengaruh peubah bebas terhadap variasi perubahan peubah terikat. Nilai R^2 berkisar 0-1, dimana semakin mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh peubah bebas terhadap peubah terikat.

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,872 ^a	,760	,722	5,46939

a. Predictors: (Constant), VAR00005, VAR00003, VAR00001, VAR00004, VAR00002

b. Dependent Variable: VAR00006

Sumber: Olahan Sendiri (Mei 2018)

Berdasarkan Tabel 4.15 R menunjukkan korelasi berganda, yaitu korelasi antara dua atau lebih peubah independen terhadap peubah dependen. R bernilai 0,872, yang berarti menunjukkan bahwa

terdapat hubungan positif antara peubah bebas *transparency*, *accountability*, *responsibility*, *independency*, dan *fairness* dengan kinerja pegawai dikarenakan nilai koefisien lebih besar dari 0 dan positif.

Nilai *R square* (R^2) pada tabel diatas menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini diubah kedalam bentuk presentase, menunjukkan sumbangan pengaruh peubah independen terhadap peubah dependen. Dari data diatas terlihat bahwa nilai koefisien dterminasi (R^2) peubah bebas adalah 0,760 (76,0%) dan sisanya 0,240 (24,0%) dijelaskan oleh peubah-peubah lain diluar penelitian ini. Nilai *R square* menunjukkan bahwa GCG memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah Mandiri Cabang Bogor.

Kesimpulan

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang terkait dengan penelitian memiliki data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan regresi berganda. Sampel dalam penelitian ini terdapat 38 responden yang terdaftar sebagai pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Bogor. Maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil pembahasan sebagai berikut:

1. Penerapan prinsip-prinsip *accountability*, dan *fairness* sudah diterapkan dengan baik, karena memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai parsial t positif 2,465 dan 3,170, tingkat signifikansi sebesar 0,019 dan 0,003.
2. Sedangkan untuk penerapan prinsi-prinsip *transparency*, *responsibility* dan *independency* menunjukkan hasil belum cukup baik, karena tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan bernilai parsial t positif 0,710, -1.904 dan -0.585. Tingkat signifikansi sebesar 0,483, 0,066 dan 0.563.
3. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) yang diterapkan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Bogor. Hal ini dapat diketahui dengan nilai $F_{hitung} = 20,238$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) berpengaruh secara nyata dan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Bogor. Hal ini dibuktikan dengan cukup tingginya nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,76 (76,0 %), dan

Sherly Yuspitarsi, Ikhwan Hamdani, H. Hilman Hakiem } 242
sisanya 0,240 (24,0%) dijelaskan oleh peubah-peubah lain diluar penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Arijanto, Agus. 2011. *Etika Bisnis bagi Pelaku Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia
- Kusmayadi, Dedi. 2012. "Determinasi Audit Internal dalam Mewujudkan *Good Corporate Governance* Serta Implikasi Kinerja Bank" *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, Vol. 16 No. 1 Januari 2012, h. 4
- Latief, Baharuddin. 2012. "Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar" *Jurnal Manajemen dan Akutansi*, Vol.1, No.2, Agustus 2012, h. 3
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Asitama
- Nur, Saina. 2013. "Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate", *Jurnal EMBA* Vol. 1 No. 3 September 2013, Hal. 739-749, h. 5
- Patiran, Andarias. 2010. "Analisi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)", *Jurnal Fokus Ekonomi* Vol. 5 No. 2 Desember 2010, h. 33-34
- Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah. 2010. *Metodologo Penelitian*, Yogyakarta: CV Andi Offset
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta
- Sutedi, Adrian. 2011. *Good Corporate Governance*. Jakarta: Sinar Grafika
- Syukron, Ali. 2013. "Good Corporate Governance di Perbankan Syariah" dalam *Economic: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*, Vol.3, No. 1, 2013, h. 3.
- Tanjung, Hendri dan Abrista Devi. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta: Gramata Publishing
- Usman, Rachmadi. 2012. *Aspek Hukum Perbankan Syariah di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Zainuddin, M dan Masyhuri. 2011. *Metodologi Penelitian*, Bandung: PT Refika Aditama
- Zarkasyi, Moh. Wahyudin. 2008. *Good Corporate Governance*. Bandung: Alfabeta

<http://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/regulasi/peraturan-ojk/Pages/POJK-tentang-Penerapan-Tata-Kelola-bagi-Bank-Umum.aspx>,

<http://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/regulasi/peraturan-ojk/Pages/POJK-tentang-Penerapan-Tata-Kelola-bagi-Bank-Umum.aspx>,

<http://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/regulasi/peraturan-ojk/Pages/POJK-tentang-Penerapan-Tata-Kelola-bagi-Bank-Umum.aspx>,