

BAB IV

DESKRIPSI DATA, PEMBUKTIAN HIPOTESIS, DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Profil Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep (BPRS)

a. Sejarah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep

PT. BPR DANA MERAPI merupakan organisasi yang diperoleh oleh Pemerintah Kabupaten Sumenep dan merupakan organisasi dimana PT. BPRS Bhakti Sumekar. Organisasi pertama didirikan berdasarkan akta notaris Yanita Poerbo SH No 64 tanggal 30 Juli 1992 dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dalam Surat Keputusan nomor C2-392.HT.01.01.TH 1993 tanggal 22 Januari 1993, dan telah didaftarkan pada kantor Pengadilan Negeri Sidoarjo dengan nomor 41/30/PT-1993 tanggal 6 Februari 1993. Rencana pengamanan dari Pemerintah Kabupaten Sumenep telah mendapat usulan dan pengesahan dari Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Sumenep tanggal 19 Nopember 2001 dengan nomor 910/953/435.040/2001 dan juga telah didukung oleh Bank Indonesia pada tanggal 20 Februari 2002 dengan Surat Persetujuan Nomor 4/5/DPBPR/P3BPR/Sb.

Dalam perkembangannya PT. BPR Dana Merapi telah berubah nama menjadi PT. BPR Bhakti Sumekar dengan Akta No 24 tanggal 16 September 2002 oleh Notaris Karuniawan Surjanto, S.H akuntan public di Sidoarjo dan pengesahan dari Bank Indonesia No.04/8/KEP/PBI/sb/2002 tanggal 11 Nopember 2003. Juga, didukung oleh Departemen kehakiman RI dan HAM RI, No. C-19351 NT.01.04 TAHUN 2002 tanggal 08 Oktober 2002 tentang Persetujuan Akta Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas.

Disamping itu, untuk penegasan berdirinya PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, Pemerintah Kabupaten Sumenep telah mengesahkan dalam sebuah Peraturan Daerah (PERDA) Nomor 6 Tahun 2003 Tanggal 31-07-2003 tentang Pendirian PT. Bank Perkreditan

Rakyat Syariah Bhakti Sumekar. Perubahan dari kerangka biasa ke kerangka syariah dan penyesuaian nama PT. BPR Bhakti Sumekar menjadi PT. BPRS Bhakti Sumekar dalam akta notaris Sukarini SH pejabat hukum di Sidoarjo No. 1 tanggal 1 Nofember 2003 telah didukung oleh Departemen Kehakiman RI dan HAM RI, No.C-01389 HT.01.04.TH.2004 tanggal 19 Januari 2004 dan pengesahan pedoman Bank Indonesia NO.6/353/DPBPR/IDBPR/Sb tanggal 22 Juni 2004.¹

b. Visi dan Misi BPRS Bhakti Sumekar Sumenep

Demi tercapainya tujuan lembaga keuangan yang sesuai prinsip syariah, BPRS Bhakti Sumekar memiliki visi dan misi sebagai berikut :²

1) Visi

Terwujudnya masyarakat yang makin sejahtera dengan dilandasi nilai-nilai agama dan budaya.

2) Misi

a) Intermediasi antar pelaku ekonomi yang berlebih dengan yang kurang dalam permodalan berdasarkan syariah.

b) Membantu melaksanakan pemberdayaan pengusaha ekonomi kecil dan menengah.

c) Mengupayakan Peningkatan Pendapatan Asli Daerah.

c. Produk-produk BPRS Bhakti Sumekar Sumenep

Adapun berbagai produk yang ditawarkan oleh PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep adalah :³

1) *Funding* (Penghimpunan Dana)

a) Tabungan Barokah

¹ <https://www.bhaktisumekar.co.id/v2/tentang-bbs/#latar> diakses pada tanggal 21 April 2021 pukul 20:03

² <https://www.bhaktisumekar.co.id/v2/tentang-bbs/#latar> diakses pada tanggal 21 April 2021 pukul 21:00

³ <https://www.bhaktisumekar.co.id/v2/tentang-bbs/#latar> diakses pada tanggal 21 April 21:30 pukul 22:00

Simpanan dana dalam bentuk tabungan rupiah dengan akad “wadi’ah yad dhamanah” yaitu sebagai titipan murni yang akan membantu mengelola dana anda menjadi lebih barokah.

b) Tabungan Qurban

Merupakan tabungan berencana yang siap memantapkan niat jadi lebih istiqamah untuk berqurban di hari raya Idul adha.

c) TAHARA

Tabungan hari raya yang merupakan tabungan berencana untuk menyiapkan dana keperluan di hari raya Idul Fitri lebih dini.

d) SIMPEL

Simpanan pelajar yang merupakan sarana edukasi putra-putrikita mengenal perbankan dalam mengelola dana yang dimiliki sejak usia dini untuk mencapai cita-cita dan keinginannya.

e) Tabungan Umroh

Tabungan yang dipersiapkan untuk mengelola dana umroh dan memantapkan niat jadi lebih istiqamah dalam mencapai tujuan beribadah.

f) Tabungan Gaul iB

Tabungan gaul digital yang dapat dimanfaatkan sebagai sarana penyimpanan dana maupun sebagai sarana investasi bagi generasi millennial.

g) Deposito

Merupakan investasi dana dalam bentuk deposito rupiah dengan akad “mudhrabah mutlaqah” yaitu investasi dana dengan sistem bagi hasil yang sesuai dengan syariah islam.

h) Penukaran Uang

Melayani penukaran uang Riyal Arab Saudi ke Rupiah, atau dari uang Rupiah ke Riyal Arab Saudi, dengan nilai tukar yang kompetitif.

2) *Financing* (Pembiayaan Syariah)

a) Pembiayaan Serbaguna

Pembiayaan bagi pegawai negeri atau swasta dengan penghasilan tetap yang dapat digunakan sebagai modal usaha ataupun keperluan lainnya.

b) Pembiayaan Pensiunan

Pembiayaan bagi pensiunan pegawai negeri dengan penghasilan tetap yang dapat digunakan sebagai modal usaha ataupun keperluan lainnya.

c) Pembiayaan Elektronik

Pembiayaan untuk memiliki berbagai peralatan elektronik yang dapat menunjang aktivitas kerja, belajar, maupun sebagai sarana hiburan anda sehari-hari.

d) Pembiayaan KPR Syariah

Pembiayaan untuk memiliki rumah yang layak huni sesuai dengan idaman keluarga.

e) Pembiayaan Sepeda

Pembiayaan untuk memiliki sepeda sebagai sarana olahraga atau aktifitas lainnya.

f) Pembiayaan Sepeda Motor

Pembiayaan untuk memiliki sepeda motor sebagai sarana transportasi usaha atau kegiatan lainnya.

g) Pembiayaan Kepemilikan Emas

Pembiayaan untuk memiliki emas batangan atau emas perhiasan idaman.

h) Pembiayaan Sadar Bersih

Pembiayaan yang diajukan khusus untuk pembangunan atau perbaikan fasilitas sanitasi dan air bersih.

i) Pembiayaan Sertifikat Tanah

Pembiayaan yang khusus untuk digunakan sebagai dana talangan biaya kepengurusan sertifikat tanah.

j) Pembiayaan Ijarah Multijasa

Pembiayaan yang dapat digunakan untuk membiayai aneka jasa yang sedang dibutuhkan.

k) Talangan Umroh

Pembiayaan talangan untuk menyegerakan dan memantapkan niat dalam menunaikan ibadah umroh.

l) KOMERSIAL (Pembiayaan UKM Syariah)

Pembiayaan bagi usaha mikro, kecil, dan menengah untuk digunakan sebagai modal usaha.

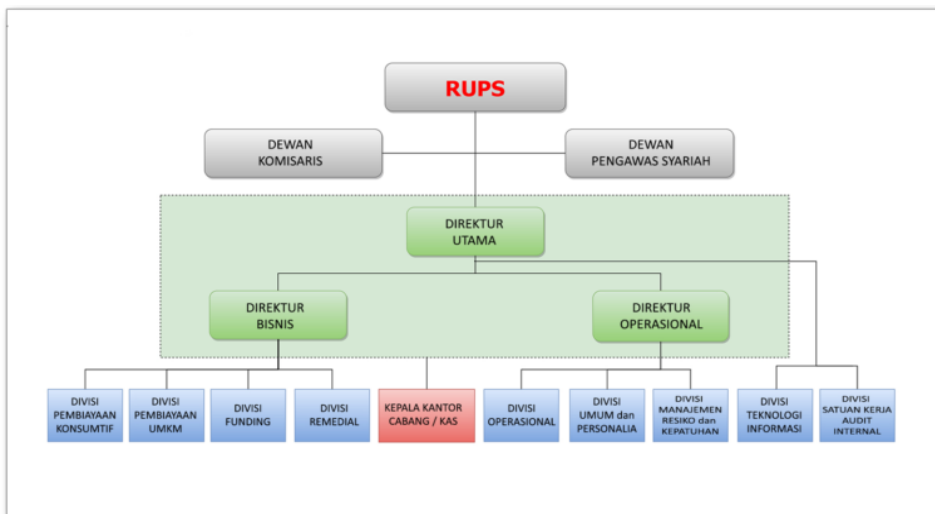
m) GADAI

Pinjaman dana dalam jangka pendek sebagai modal kerja usaha atau untuk memenuhi kebutuhan lainnyadengan jaminan emas.

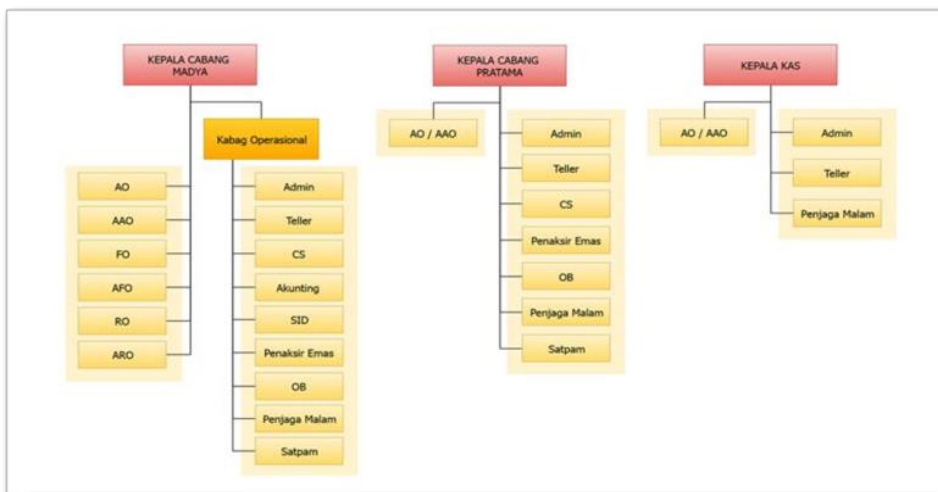
d. Struktur Organisasi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep

Adapun struktur organisasi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Kantor Pusat Sumenep



Sumber: <https://www.bhaktisumekar.co.id>



Sumber: <https://www.bhaktisumekar.co.id>

Berdasarkan struktur organisasi tersebut kewajiban masing-masing segmen di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep dapat digambarkan sebagai berikut :⁴

- 1) Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) merupakan perkumpulan yang paling penting dan paling berkesan serta mendapatkan berbagai data fundamental yang diidentikkan dengan kepentingan jalannya organisasi.
- 2) Pimpinan-pimpinan terdiri dari 2 (dua) orang hakim atau lebih dan dipilih seorang sebagai pejabat dasar RUPS untuk di maafkan waktu-waktu. Dewan komisaris mengawasi jalannya direksi dalam menjalankan organisasi dan memberikan nasihat kepada direksi.
- 3) Direksi bertanggung jawab penuh atas kegiatan pengurusan perseroan (BPRS Bhakti Sumekar Sumenep) untuk kepentingan dan segala tindakan baik didalam maupun diluar pengadilan.
- 4) Dewan Pengawas Syariah (DPS) melakukan penilaian dan pengawasan atas produk yang akan ditawarkan dalam rangka menghimpun dan menyalurkan dari bank untuk masyarakat agar berjalan sesuai dengan syariah Islam yang dituangkan dalam bentuk keputusan atau fatwa.
- 5) Standar Pengawasan Intern (SPI) membuat laporan audit tahunan minimal 1 tahun sekali, mengaudit incidental yang darurat, mengawasi dari semua operasional dari marketing hingga direksi, memantau kebijakan direksi dan membuat *standar operating procedure*.

⁴ <https://www.bhaktisumekar.co.id/v2/tentang-bbs/#latar> diakses pada tanggal 23 April 2021 pukul 22:00

- 6) Kabag Marketing memimpin, mengarahkan dan bertanggung jawab atas kelancaran pelaksanaan pekerjaan di divisi pembiayaan dan subsidi, menampilkan item bank sesuai dengan syariah islam kepada nasabah dengan layanan prima, sehingga memungkinkan untuk memperoleh manfaat seperti yang ditunjukkan oleh fokus dengan berfokus pada kesempurnaan dan keamanan sumber daya bank, seperti halnya membuat barang-barang baru sesuai syariah islam.
- a) AO Funding bertugas memasarkan produk pendanaan dan mencari calon nasabah dengan melakukan pendekatan untuk memperoleh sumber dana.
 - b) AO Lending bertugas memasarkan pembiayaan dan jasa bank, mencari calon nasabah dan memproses pengajuan pembiayaan dari calon nasabah yang meliputi pemeriksaan kelengkapan data dan survey lapangan.
 - c) Appraisal bertugas melaksanakan survey kelayakan, memasarkan baik produk pembiayaan dan jasa bank, mencari calon nasabah dan memproses pengajuan pembiayaan dari calon nasabah yang meliputi pemeriksaan kelengkapan data dan survey lapangan, serta menghitung dan selanjutnya menetapkan nilai transaksi jaminan dan bertanggung jawab atas laporannya.
 - d) Penaksiran Emas bertugas melayani nasabah yang memerlukan fasilitas dana pinjaman dengan cara menggadaikan emas dan menaksir plafon dan menentukan besar pembiayaan yang harus dikeluarkan.
 - e) Kolektor/Remedial dipercayakan untuk menyelesaikan berbagai pembiayaan atau pembiayaan berisiko yang telah tendua selamalebih dari 90 hari dan mengatur pemilihan, serta mengungkapkan dampak setelah pemilihan yang telah dilakukan kepada badan pengawas.

- 7) Kabag Operasional memimpin, mengawasi dan bertanggung jawab atas terlaksananya kelancaran pekerjaan di divisi fungsional, serta memberikan laporan berkala atas pekerjaannya kepada badan pengatur.
- a) Customer Service bertanggung jawab untuk melakukan posisi berbeda yang diidentifikasi dan mendukung organisasi secara keseluruhan dan bantuan klien bank.
 - b) Teller bertugas membantu dan melayani nasabah dalam hal menerima setoran penarikan uang dan transaksi lainnya yang berhubungan dengan bank yang dilakukan dalam *counter teller*.
 - c) Accounting bertugas membukukan semua transaksi-transaksi usaha bank dengan dilampiri bukti pendukung yang sah dan berkewajiban membuat laporan secara rutin menyangkut laporan keuangan perusahaan baik untuk manajemen maupun pihak ketiga ataupun pemeriksaan BI.
 - d) Admin pembiayaan bertugas melakukan berbagai pekerjaan yang berhubungan dan mendukung segi administrasi pembiayaan.
- 8) Bagian umum melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dan mendukung bidang umum dan memelihara gedung kantor, serta barang-barang inventaris milik bank.
- a) Security, bertugas menjaga keamanan yang baik, membina kerja sama dan koordinasi dengan aparat keamanan yang terkait, serta membina hubungan baik dengan pihak intern maupun extern bank.
 - b) Pengemudi (*driver*), bertugas mengemudi dan merawat kendaraan bank serta melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepala bagian.

- c) *Office boy*, bertugas membantu kebutuhan karyawan perusahaan dan menyediakan sepanjang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta memelihara/menjaga harta/ inventaris kantor agar tetap dalam kondisi baik.

2. Deskripsi Data

a. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner langsung kepada karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai responden, sehingga peneliti menyebarkan sebanyak 125 kuesioner atau disebarkan kepada semua karyawan. Data diolah menggunakan alat analisis SPSS 24, dengan sampel terpenuhi. Berikut rincian data penelitian dengan kuesioner yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1
Rincian penerimaan dan Pengambilan Kuesioner

Kuesioner yang disebarkan	125
Kuesioner yang tidak Kembali	0
Kuesioner yang Kembali	125
Kuesioner yang digugurkan	0
Kuesioner yang digunakan	125
Tingkat pengembalian	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

b. Deskripsi Data Responden

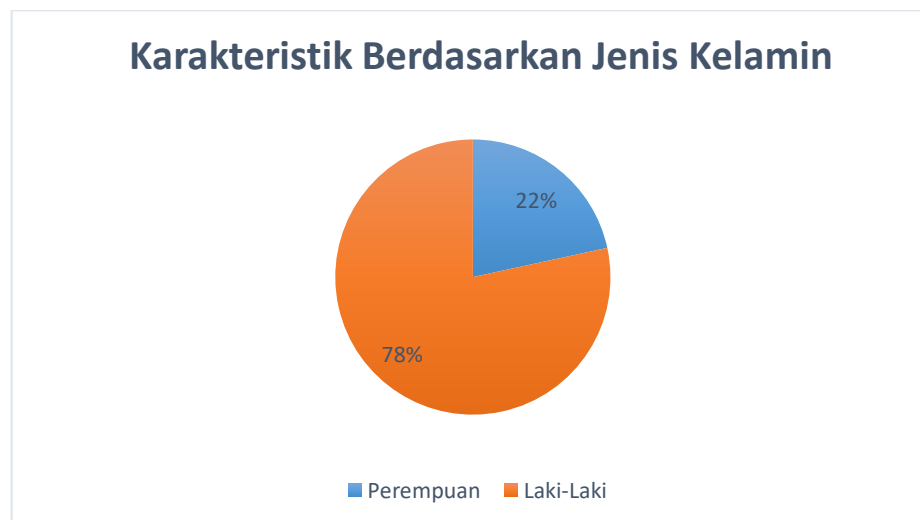
Deskripsi data responden merupakan penggambaran informasi responden yang menggambarkan kondisi atau keadaan responden merupakan data tambahan untuk memahami hasil eksplorasi. Responden dalam ulasan ini memiliki beberapa kualitas.

Karakteristik responden penelitian tersebut terdiri dari:

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Informasi mengenai jenis kelamin responden, penulis mengelompokkan menjadi dua kategori yang terdiri dari perempuan dan laki-laki. Berikut informasi jenis kelamin pekerja Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep yang dijadikan responden dalam penelitian ini:

Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data primer diolah, 2021

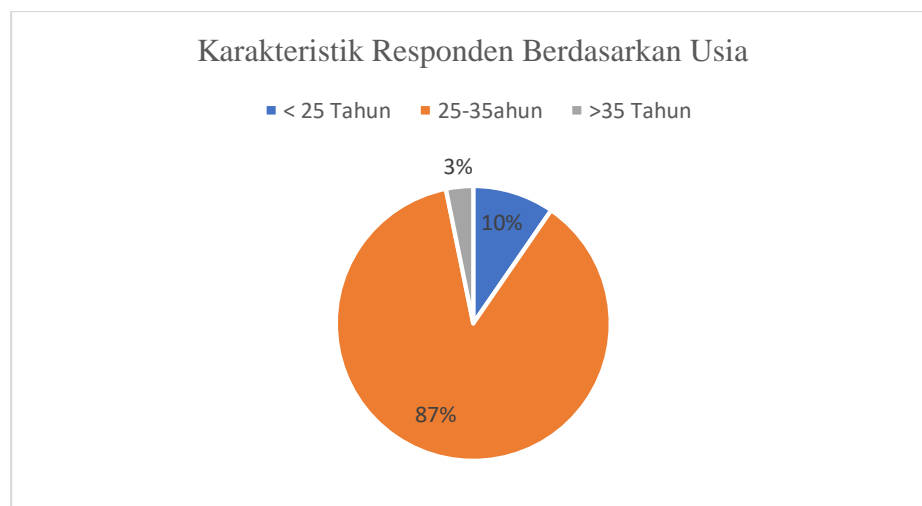
Berdasarkan gambar 4.2 di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 98 karyawan dengan

persentase 78% dari jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 27 karyawan dengan persentase 22% responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep dari jumlah responden yang digunakan adalah laki-laki.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data mengenai usia responden, penulis mengelompokkan menjadi tiga kategori yang terdiri dari usia < 25 tahun, 25-35 tahun, dan lebih dari <35 tahun. Berikut data mengenai usia karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep yang dijadikan responden dalam penelitian ini:

Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Data primer diolah, 2021

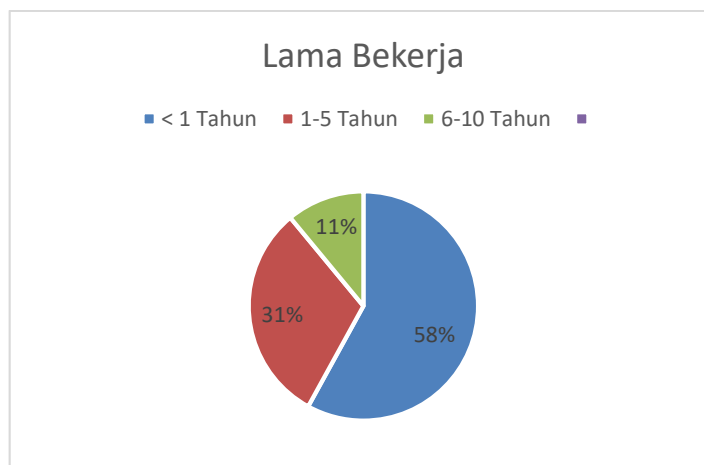
Bedasarkan gambar 4.3 di atas, menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini yang berumur < 25 tahun berjumlah 12 karyawan dengan persentase 10%, yang berumur 25-35 tahun sebanyak 109 karyawan dengan persentase 87%, dan yang berumur > 35 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 3%. Dari data tersebut,

menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjadi karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep adalah yang berusia paruh baya keatas.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data mengenai lama bekerja responden, penulis mengelompokkan menjadi tiga kategori yang terdiri dari usia < 1 tahun, 1-5 tahun, dan 6-10 tahun. Berikut data mengenai lama bekerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep yang dijadikan responden dalam penelitian ini:

Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



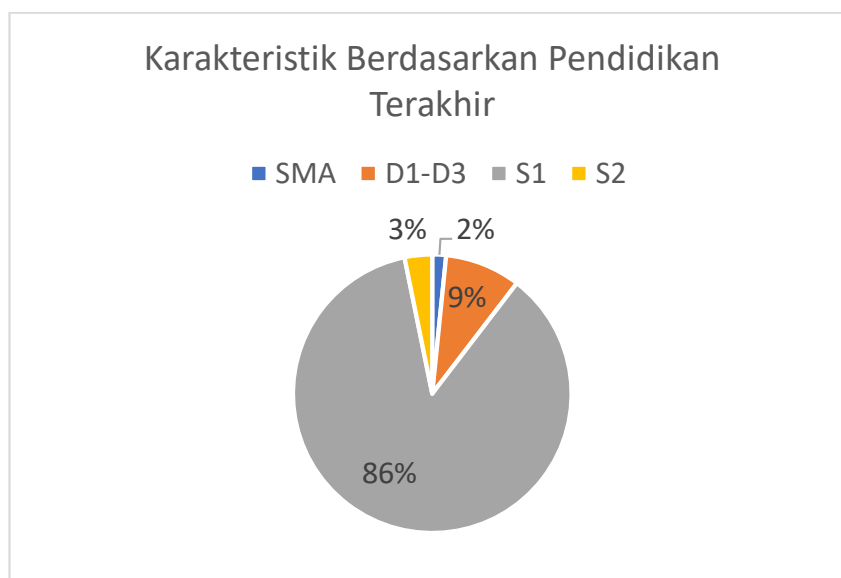
Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja selama < 1 tahun sebanyak 73 responden dengan persentase 58%, karyawan yang bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 39 responden dengan persentase 31%, dan karyawan yang bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 13 responden dengan persentase 11%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep masih banyak yang bekerja selama < 1 tahun.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data mengenai pendidikan terakhir responden, penulis mengelompokkan menjadi empat kategori yang terdiri dari SMA, D1-D3, S1 dan S2. Berikut data mengenai pendidikan terakhir karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep yang dijadikan responden dalam penelitian ini:

Gambar 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar 4.5 di atas, menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 2 karyawan dengan persentase 2%, karyawan yang memiliki pendidikan terakhir D1-D3 sebanyak 11 karyawan dengan persentase 9%, karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 108 karyawan dengan persentase 86% dan karyawan yang memiliki pendidikan S2 sebanyak 4 karyawan dengan persentase 3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep banyak yang memiliki pendidikan terakhir S1.

c. Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah angket (kuesioner) dengan jumlah pernyataan sebanyak 3 butir pernyataan untuk variabel akuntabilitas (X1), 4 butir pernyataan untuk variabel transparansi (X2), 3 butir pernyataan untuk variabel responsibilitas (X3), 2 butir pernyataan untuk variabel independensi (X4), 2 butir pernyataan untuk variabel fairness (X5), dan 6 butir pernyataan untuk variabel kinerja (Y) sehingga jumlah keseluruhan pernyataan adalah 20 butir pernyataan.

a. Variabel Akuntabilitas (X₁)

Tanggapan responden terhadap item-item variabel akuntabilitas yang diwakili oleh pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang telah disebarkan kepada responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Variabel Akuntabilitas

Item	SS: 5		S: 4		N: 3		TS: 2		STS: 1	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	107	86%	13	10%	5	4%				
2	98	78%	22	18%	5	4%				
3	72	58%	41	33%	12	10%				
Jumlah	277		76		22					

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, distribusi frekuensi variabel akuntabilitas dapat dijabarkan sebagai berikut:

Pada pernyataan pertama tentang “Saya memiliki tugas dan bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan” menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab dengan tegas setuju sebanyak 107 responden atau 86%, yang menjawab setuju sebanyak 13 responden atau 10%, yang menjawab tidak

memihak lebih dari 5 responden atau 4%, yang menjawab berbeda dan orang yang menjawab dengan tegas tidak berbeda.

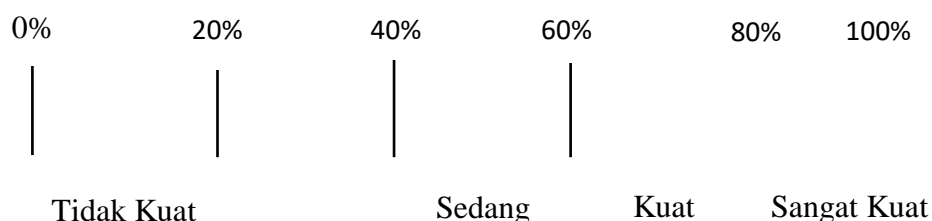
Pada pernyataan kedua tentang “Saya memiliki tugas dan bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan oleh perusahaan” menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab setuju sebanyak 98 responden atau 78%, yang menjawab setuju sebanyak 22 responden atau 18%, yang menjawab tidak biasa sebanyak 5 responden atau 4%, yang menjawab berbeda dan tidak berbeda.

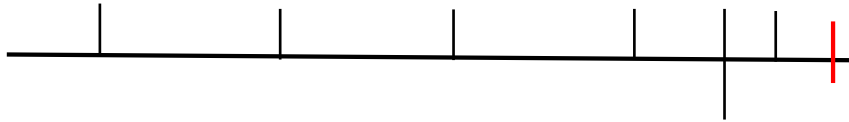
Pada pernyataan ketiga tentang “Saya siap menerima sanksi apabila membuat kesalahan dalam pekerjaan” menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab tegas setuju sebanyak 72 responden atau 58%, yang menjawab setuju sebanyak 41 responden atau 33%, yang menjawab tidak biasa sebanyak 12 responden atau 10%, yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= \{(\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum N \times 3) + (\sum TS \times 2) + (\sum STS \times 1) : (125 \times 3 \times 5)\} \times 100\% \\
 &= \{(277 \times 5) + (76 \times 4) + (22 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1) : (1.875)\} \times 100\% \\
 &= \{(1.385 + (380) + (66) + (0) + (0) : (1.875)\} \times 100\% \\
 &= \{1.831 : 1.875\} \times 100\% \\
 &= 0,98 \times 100\% \\
 &= 98\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai tersebut, menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel akuntabilitas adalah baik dan dapat dibuat garis kontinum sebagai berikut:

Gambar 4.8
Garis Kontinum Variabel Akuntabilitas





Cukup Kuat

Gambar di atas menunjukkan bahwa berdasarkan garis kontinum, letak garis kontinum variabel akuntabilitas berada pada garis 98% yang berarti bahwa kekuatan variabel dikategorikan sangat kuat.

b. Variabel Transparansi (X_2)

Tanggapan responden terhadap item-item variabel transparansi yang diwakili oleh pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang telah disebarakan kepada responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Variabel Transparansi

Item	SS: 5		S: 4		N: 3		TS: 2		STS: 1	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	67	54%	44	35%	14	11%				
2	89	71%	28	22%	8	6%				
3	64	51%	42	34%	19	15%				
4	44	35%	59	47%	22	18%				
Jumlah	264		173		63					

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, distribusi frekuensi variabel transparansi dapat dijabarkan sebagai berikut:

Pernyataan pertama tentang “Adanya ketersediaan informasi yang tepat waktu dan akurat” menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab dengan tegas setuju sebanyak 67 responden atau 54%, yang menjawab setuju sebanyak 44 responden atau 35%, yang menjawab

tidak memihak 14 responden atau 11%, yang menjawab berbeda dan orang yang menjawab dengan tegas tidak berbeda.

Pernyataan kedua tentang “Tujuan perusahaan ditetapkan dengan jelas” menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 89 responden atau 71%, yang menjawab setuju sebanyak 28 responden atau 22%, yang menjawab tidak biasa sebanyak 8 responden atau 6 %, yang menjawab berbeda dan tidak berbeda.

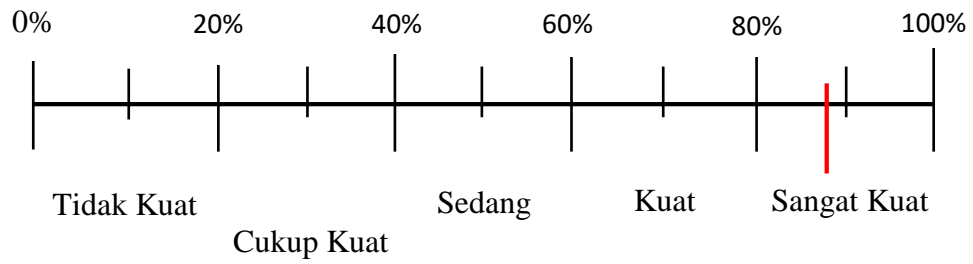
Pernyataan ketiga tentang “Adanya ketersediaan informasi yang yang didukung dengan tehnologi informasi yang cukup memadai” menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab tegas setuju sebanyak 64 responden atau 51%, yang menjawab setuju sebanyak 42 atau 32%, yang menjawab tidak biasa sebanyak 19 responden atau 15%, yang menjawab tidak setuju, dan yang menjawab berbeda dan tidak berbeda.

Pernyataan keempat tentang “Adanya ketersediaan informasi yang dapat diakses dan memudahkan pekerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep” menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab tegas setuju sebanyak 44 responden atau 35%, yang menjawab setuju sebanyak 59 responden atau 47%, yang menjawab tidak biasa sebanyak 22 responden atau 18%, yang menjawab berbeda dan yang menjawab tidak berbeda.

$$\begin{aligned} \text{Skor} &= \{(\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum N \times 3) + (\sum TS \times 2) + (\sum STS \times 1) : (125 \times 4 \times 5)\} \times 100\% \\ &= \{(264 \times 5) + (173 \times 4) + (63 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1) : (2.500)\} \times 100\% \\ &= \{(1.320) + (692) + (189) + (0) + (0) : (2.500)\} \times 100\% \\ &= \{2.201 : 2.500\} \times 100\% \\ &= 0,880 \times 100\% \\ &= 88\% \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai tersebut, menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel transparansi adalah baik dan dapat dibuat garis kontinum sebagai berikut:

Gambar 4.9
Garis Kontinum Variabel Transparansi



Gambar di atas menunjukkan bahwa berdasarkan garis kontinum, letak garis kontinum variabel transparansi berada pada garis 88% yang berarti bahwa kekuatan variabel dikategorikan sangat kuat.

c. Variabel Responsibilitas (X_3)

Tanggapan responden terhadap item-item variabel responsibilitas yang diwakili oleh pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang telah disebarakan kepada responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Variabel Responsibilitas

Item	SS: 5		S: 4		N: 3		TS: 2		STS: 1	
No	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	85	68%	27	22%	13	10%				
2	57	46%	49	39%	19	15%				
3	53	42%	47	38%	25	20%				
Jumlah	195		124		57					

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, distribusi frekuensi variabel responsibilitas dapat dijabarkan sebagai berikut:

Pernyataan pertama tentang “Perusahaan selalu membayar pajak tepat waktu” menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab dengan tegas setuju sebanyak 85 responden atau 68%, yang setuju sebanyak 27 responden atau 22%, yang menjawab netral sebanyak 13 responden atau 10%, yang menjawab berbeda dan tidak berbeda.

Pernyataan kedua tentang “Perusahaan memperhatikan lingkungan sekitar sebagai wujud tanggung jawab sosial” menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab tegas setuju sebanyak 57 responden atau 46%, yang menjawab setuju sebanyak 49 responden atau 39%, yang menjawab tidak biasa sebanyak 19 responden atau 15%, yang menjawab berbeda dan tidak berbeda

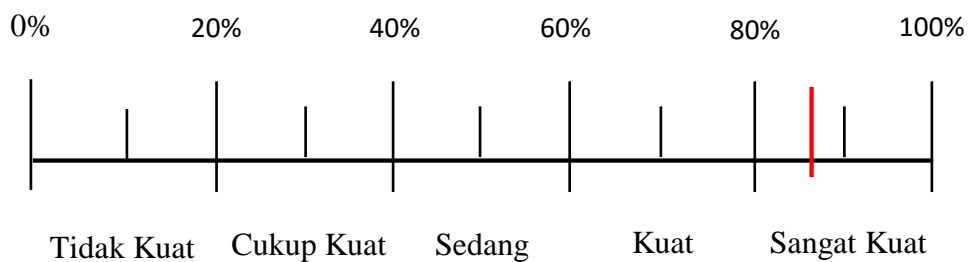
Pernyataan ketiga tentang “Perusahaan menerapkan program kesehatan dan keselamatan kerja pada karyawan BPRS Bhakti Sumekar” menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab tegas setuju sebanyak 53 responden atau 42%, yang menjawab setuju sebanyak 47 responden atau 38%, yang menjawab tidak biasa, sebanyak 25 responden atau 20%, yang menjawab berbeda dan tidak berbeda.

$$\text{Skor} = \{(\sum \text{SS} \times 5) + (\sum \text{S} \times 4) + (\sum \text{N} \times 3) + (\sum \text{TS} \times 2) + (\sum \text{STS} \times 1) : (125 \times 3 \times 5)\} \times 100\%$$

$$\begin{aligned}
&= \{(195 \times 5) + (124 \times 4) + (57 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1) : (1.875)\} \times 100\% \\
&= \{(975) + (496) + (171) + (0) + (0) : (1.875)\} \times 100\% \\
&= \{1.642 : 1.875\} \times 100\% \\
&= 0,87 \times 100\% \\
&= 87\%
\end{aligned}$$

Berdasarkan nilai tersebut, menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel *responsibilitas* adalah baik dan dapat dibuat garis kontinum sebagai berikut:

Gambar 4.10
Garis Kontinum Variabel Responsibilitas



Gambar di atas menunjukkan bahwa berdasarkan garis kontinum, letak garis kontinum variabel *responsibilitas* berada pada garis 87% yang berarti bahwa kekuatan variabel dikategorikan sangat kuat.

d. Variabel Independensi (X_4)

Tanggapan responden terhadap item-item variabel kemandirian yang diwakili oleh pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang telah disebarkan kepada responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Variabel Independensi

Item	SS: 5		S: 4		N: 3		TS: 2		STS: 1	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	71	57%	42	33%	12	10%				
2	59	47%	51	41%	15	12%				
Jumlah	130		93		27					

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, distribusi frekuensi variabel Independensi dapat dijabarkan sebagai berikut:

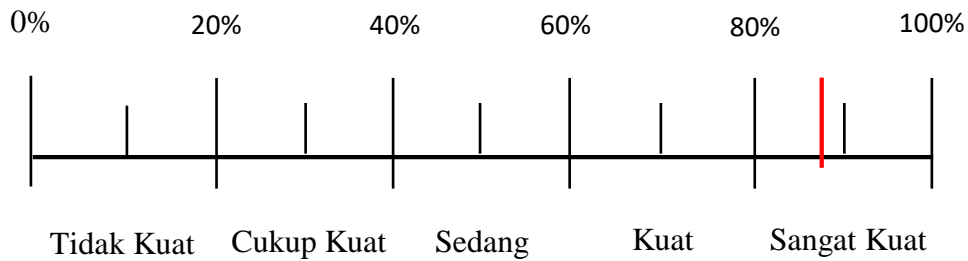
Pernyataan pertama tentang “Pengelolaan perusahaan bebas dari pengaruh pihak lain” menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab tegas setuju sebanyak 71 responden atau 57%, yang menjawab setuju sebanyak 42 responden atau 33%, yang menjawab tidak biasa sebanyak 12 responden atau 10%, yang menjawab tidak setuju, dan yang menjawab berbeda dan tidak berbeda tidak ada.

Pernyataan kedua tentang “Perusahaan tidak mengambil keuntungan pribadi dari kegiatan” menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab tegas setuju sebanyak 59 responden atau 47%, yang menjawab setuju sebanyak 51 responden atau 41%, yang menjawab tidak biasa sebanyak 15 responden atau 12%, yang menjawab berbeda dan tidak berbeda tidak ada.

$$\begin{aligned} \text{Skor} &= \{(\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum N \times 3) + (\sum TS \times 2) + (\sum STS \times 1) : (125 \times 2 \times 5)\} \times 100\% \\ &= \{(130 \times 5) + (93 \times 4) + (27 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1) : (1.250)\} \times 100\% \\ &= \{(650) + (372) + (81) + (0) + (0) : (1.250)\} \times 100\% \\ &= \{1.103 : 1.250\} \times 100\% \\ &= 0,88 \times 100\% \\ &= 88\% \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai tersebut, menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel independensi adalah baik dan dapat dibuat garis kontinum sebagai berikut:

Gambar 4.11
Garis Kontinum Variabel Independensi



Gambar di atas menunjukkan bahwa berdasarkan garis kontinum, letak garis kontinum variabel independensi berada pada garis 88% yang berarti bahwa kekuatan variabel dikategorikan sangat kuat.

e. Variabel Fairness (X_5)

Tanggapan responden terhadap item-item variabel bukti fisik yang diwakili oleh pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang telah disebarkan kepada responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Fairness

Item	SS: 5		S: 4		N: 3		TS: 2		STS: 1	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	57	45%	56	45%	12	10%				
2	88	70%	33	26%	4	4%				
Jumlah	145		89		16					

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, distribusi frekuensi variabel Fairness dapat dijabarkan sebagai berikut:

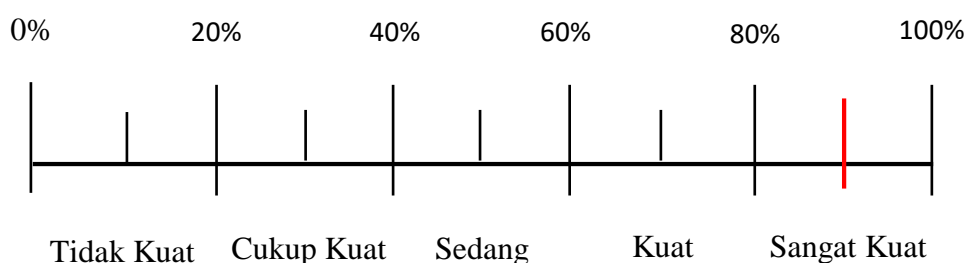
Pernyataan pertama tentang “Karyawan dapat membuka akses terhadap informasi perusahaan” menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab tegas setuju sebanyak 57 responden atau 45 %, yang menjawab setuju sebanyak 56 responden atau 45%, yang menjawab tidak biasa sebanyak 12 responden atau 10%, yang menjawab berbeda dan tidak berbeda tidak ada.

Pernyataan kedua tentang “Karyawan mendapat perlakuan yang sama dalam karir” menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab tegas setuju sebanyak 88 responden atau 70%, yang menjawab setuju sebanyak 33 responden atau 26%, yang tidak biasa sebanyak 4 responden atau 4%, yang menjawab berbeda dan tidak berberda tidak ada.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= \{(\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum N \times 3) + (\sum TS \times 2) + (\sum STS \times 1) : (125 \times 2 \times 5)\} \times 100\% \\
 &= \{(145 \times 5) + (89 \times 4) + (16 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1) : (1.250)\} \times 100\% \\
 &= \{(725) + (356) + (48) + (0) + (0) : (1.250)\} \times 100\% \\
 &= \{ 1.129 : 1.250\} \times 100\% \\
 &= 0,90 \times 100\% \\
 &= 90\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai tersebut, menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel bukti fisik adalah baik dan dapat dibuat garis kontinum sebagai berikut:

Gambar 4.12
Garis Kontinum Variabel Fairness



Gambar di atas menunjukkan bahwa berdasarkan garis kontinum, letak garis kontinum variabel fairness berada pada garis 90% yang berarti bahwa kekuatan variabel dikategorikan sangat kuat.

f. Kinerja karyawan (Y)

Tanggapan responden terhadap item-item variabel kinerja karyawan yang diwakili oleh pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang telah disebarakan kepada responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja karyawan

Item	SS: 5		S: 4		N: 3		TS: 2		STS: 1	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	63	50%	49	39%	13	10%				
2	60	48%	40	32%	25	20%				
3	56	45%	45	36%	24	19%				
4	51	40%	51	40%	23	18%				
5	57	46%	47	38%	21	17%				
6	68	54%	39	31%	18	14%				
Jumlah	355		271		124					

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan dapat dijabarkan sebagai berikut:

Pernyataan pertama tentang “Standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh BPRS Bhakti Sumekar dapat saya capai dengan baik” menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 63 responden atau 50%, yang menjawab tegas setuju sebanyak 49 responden atau 39%, yang menjawab tidak biasa sebanyak 13 responden atau 10%, yang menjawab berbeda dan tidak berbeda.

Pernyataan kedua tentang “Saya selalu memperhitungkan waktu dalam menyelesaikan menyelesaikan pekerjaan di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep” menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab tegas setuju sebanyak 60 responden atau 48%, yang menjawab setuju sebanyak 40 responden atau 32%, yang menjawab tidak biasa sebanyak 25 responden atau 20%, yang menjawab berbeda dan tidak berbeda.

Pernyataan ketiga tentang “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan di BPRS tepat waktu” menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab tegas setuju sebanyak 56 responden atau 45%, yang menjawab setuju sebanyak 45 responden atau 36%, yang menjawab tidak biasa sebanyak 24 responden atau 19%, yang menjawab berbeda dan tidak berbeda.

Pernyataan keempat tentang “Hasil kerja saya sesuai dengan target yang ditetapkan oleh BPRS Bhakti Sumekar Sumenep” menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab tegas setuju sebanyak 51 responden atau 40%, yang menjawab setuju sebanyak 51 responden atau 40%, yang menjawab tidak biasa sebanyak 23 responden atau 18%, yang menjawab berbeda dan tidak berbeda.

Pernyataan kelima tentang “Saya dapat memahami pekerjaan yang akan saya lakukan dengan ketentuan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep” menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab tegas setuju sebanyak 57 responden atau 46%, yang menjawab setuju sebanyak

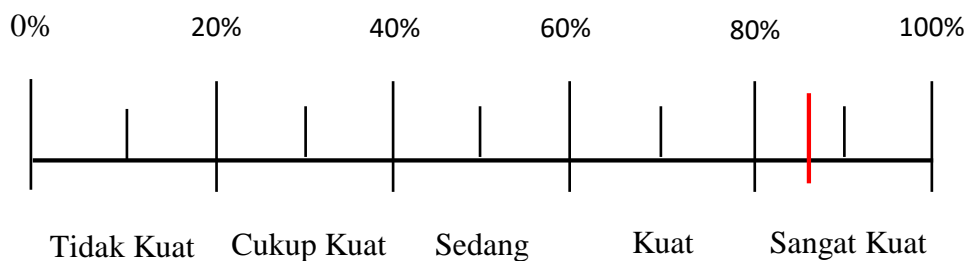
47 responden atau 38%, yang menjawab tidak biasa sebanyak 21 responden atau 17%, yang menjawab berbeda dan tidak berbeda.

Pernyataan keenam tentang “Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan BPRS Bhakti Sumekar” menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab tegas setuju sebanyak 68 responden atau 54%, yang menjawab setuju sebanyak 39 responden atau 31%, yang menjawab tidak biasa sebanyak 18 responden atau 14%, yang menjawab berbeda dan tidak berbeda.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= \{(\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum N \times 3) + (\sum TS \times 2) + (\sum STS \times 1) : (125 \times 6 \times 5)\} \times 100\% \\
 &= \{(355 \times 5) + (271 \times 4) + (124 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1) : (3.750)\} \times 100\% \\
 &= \{(1.775) + (1.084) + (372) + (0) + (0) : (3.750)\} \times 100\% \\
 &= \{ 3.231 : 3.750\} \times 100\% \\
 &= 0,86 \times 100\% \\
 &= 86\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai tersebut, menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan adalah baik dan dapat dibuat garis kontinum sebagai berikut:

Gambar 4.13
Garis Kontinum Variabel Kinerja karyawan



Gambar di atas menunjukkan bahwa berdasarkan garis kontinum, letak garis kontinum variabel kinerja karyawan berada pada garis 86% yang berarti bahwa kekuatan variabel dikategorikan sangat kuat.

d. Uji Kualitas Data

Sebuah data penelitian yang baik harus diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum dilakukan analisis statistik untuk mengetahui kendalan dan keabsahan kualitas data yang digunakan dalam penelitian.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui keabsahan alat ukur yang digunakan dalam penelitian, apakah instrumen yang digunakan valid atau tidak untuk digunakan. Uji validitas dapat diketahui melalui metode *correlate bivariate* dengan melihat nilai *output* pada tabel *correlations* bagian kolom total item/nilai r_{hitung} setiap item dengan derajat keabsahan *degree of freedom* (df) = N-2 dan membandingkan dengan nilai r_{tabel} atau membandingkan nilai *p-value* dengan nilai $\alpha = 0,05$. Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai *p-value* < $\alpha = 0,05$, maka item pernyataan dapat dinyatakan valid dan begitupun sebaliknya.

Pada penelitian ini nilai df = 125-2 = 123, sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0.176$. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 24, diperoleh nilai r_{hitung} sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Tiap Item Pernyataan

Item	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Validitas
X1.1	0,464	0,176	Valid
X1.2	0,566	0,176	Valid
X1.3	0,712	0,176	Valid
X2.1	0,623	0,176	Valid
X2.2	0,437	0,176	Valid
X2.3	0,622	0,176	Valid
X2.4	0,548	0,176	Valid

X3.1	0,592	0,176	Valid
X3.2	0,621	0,176	Valid
X3.3	0,730	0,176	Valid
X4.1	0,701	0,176	Valid
X4,2	0,745	0,176	Valid
X5.1	0,807	0,176	Valid
X5.2	0,683	0,176	Valid
Y1	0,396	0,176	Valid
Y2	0,745	0,176	Valid
Y3	0,701	0,176	Valid
Y4	0,722	0,176	Valid
Y5	0,695	0,176	Valid
Y6	0,655	0,176	Valid

Sumber: Output SPSS 24 diolah, 2021

Berdasarkan nilai signifikan, semua item pernyataan pada *output* SPSS menghasilkan nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid. Dari hasil tabel 4.8 di atas dan hasil uji signifikan, menunjukkan bahwa hasil uji validitas menyatakan semua item pernyataan valid sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada pengujian model keseluruhan.

Untuk kategori koefisien uji validitas, berdasarkan nilai koefisien korelasi terdapat beberapa perbedaan kategori yang terdiri dari kategori tinggi dengan rentang 0,600 – 0,800 dan kategori cukup dengan rentang 0,400 – 0,600.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian tetap konsisten setelah dilakukan pengujian berulang-ulang terhadap subjek dan kondisi yang sama. Uji reliabilitas dapat diketahui melalui metode *Alpha Cronbach* dengan kriteri keputusan, apabila nilai *Alpha Cronbach* $> 0,6$ maka instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel. Hasil *output* SPSS uji reliabilitas dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
X1	0,762 $>$ 0,6	Reliabel
X2	0,752 $>$ 0,6	Reliabel
X3	0,799 $>$ 0,6	Reliabel
X4	0,816 $>$ 0,6	Reliabel
X5	0,818 $>$ 0,6	Reliabel
Y	0,790 $>$ 0,6	Reliabel

Sumber: Output SPSS 24 diolah, 2021

Berdasarkan nilai *Alpha Cronbach*, menunjukkan bahwa hasil perhitungan reliabilitas dengan skor $> 0,6$ sehingga instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel dan nilai tersebut berada pada rentang 0,8 – 1,000 masuk pada kategori sangat tinggi.

e. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang signifikan antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dengan menggunakan SPSS

yang berpatokan pada nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan koefisien korelasi variabel bebas dengan kriteria, jika nilai VIF < 10 atau memiliki nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada multikolinearitas dalam metode regresi. Hasil *output* uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.091	4.239		2.145	.034		
Akuntabilitas	-.170	.242	-.059	-.700	.485	.849	1.177
Transparansi	-.031	.168	-.017	-.187	.852	.746	1.340
Responsibilities	.036	.189	.018	.193	.848	.718	1.394
Independensi	1.229	.278	.388	4.422	.000	.770	1.299
Fairness	.926	.307	.259	3.020	.003	.810	1.235

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 24, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel yang terdiri dari variabel akuntabilitas (X_1) sebesar 1.177, transparansi (X_2) sebesar 1.340, responsibilitas (X_3) sebesar 1.394, independensi (X_4) sebesar 1.299, dan fairness (X_5) sebesar 1.235 memiliki nilai VIF < 10, serta memiliki nilai *tolerance* > 0,1 yaitu akuntabilitas (X_1) sebesar 0,849, transparansi (X_2) sebesar 0,746, responsibilitas (X_3) sebesar 0,718, independensi (X_4) sebesar 0,770, dan fairness (X_5) sebesar 0,810. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui nilai residual dalam penelitian apakah berdistribusi normal atau tidak normal. Untuk mengetahui uji normalitas dapat

dilakukan dengan metode uji *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* menggunakan nilai signifikan dengan analisis apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal, begitupun sebaliknya apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.80821108
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.048
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.192 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Output SPSS 24, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, hasil uji normalitas dengan analisis *explore* yang dilihat pada kolom *kolmogorov-smirnov* diperoleh nilai signifikan sebesar 0,192 hal itu menunjukkan bahwa nilai signifikan $> 0,05$ yang berarti data berdistribusi normal.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk memutuskan apakah ada hubungan antara individu informasi yang diperhatikan dan dibedah oleh ruang (*cross segmen*) atau ditunjukkan oleh (*time series*). Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi adalah dengan menggunakan metode Durbin-Watson dengan beberapa kriteria pengambilan keputusan, diantaranya:

- 1) Jika $0 < d_{hitung} < d_{L,\alpha}$, maka tolak H_0 (tidak ada autokorelasi positif)

- 2) Jika $d_{L,\alpha} < d_{hitung} < d_{U,\alpha}$, maka tidak ada keputusan (tidak ada autokorelasi positif)
- 3) Jika $d_{U,\alpha} < d_{hitung} < 4 - d_{U,\alpha}$, maka terima H_0 (tidak ada autokorelasi positif dan negatif)
- 4) Jika $4 - d_{U,\alpha} < d_{hitung} < 4 - d_{L,\alpha}$, maka tidak ada keputusan (tidak ada autokorelasi negatif)
- 5) Jika $4 - d_{L,\alpha} < d_{hitung} < 4$, maka tolak H_0 (tidak ada autokorelasi negatif)

Selanjutnya, nilai DW dari uji autokorelasi dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.542 ^a	.294	.264	2.867	1.874
a. Predictors: (Constant), Fairness, Transparansi, Akuntabilitas, Independensi, Responsibilitas					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Output SPSS 24, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai DW dari uji autokorelasi diperoleh nilai sebesar 1,874 dan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, maka nilai DW tersebut dibandingkan dengan nilai DW tabel berdasarkan kriteria pengambilan keputusan. Berdasarkan nilai $\alpha = 0,05$ dan $n = 125$, $k = 5$ diperoleh nilai $d_{L,\alpha}$ sebesar 1.6258 dan $d_{U,\alpha}$ sebesar 1.7919 Perbandingan nilai DW dengan DW tabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Tabel Perbandingan Hasil Uji Autokorelasi

d_{hitung}	$d_{L,\alpha}$	$d_{U,\alpha}$	$4 - d_{L,\alpha}$	$4 - d_{U,\alpha}$
--------------	----------------	----------------	--------------------	--------------------

1.874	1.6258	1.7919	2,3742	2.2081
-------	--------	--------	--------	--------

Sumber: Tabel Durbin-Watson

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil pengambilan keputusan dengan kriteria $dU_{\alpha} < d_{hitung} < 4 - dU_{\alpha}$, sehingga keputusan yang diperoleh adalah tidak ada autokorelasi negatif.

d. Uji Heterokedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki heterokedastisitas apabila terdapat varian variabel dalam model tidak sama atau terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi. Cara yang digunakan untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan metode *park gleyser* dengan mengorelasikan nilai absolute residual dengan tiap-tiap variabel independen dan pengambilan keputusan berdasarkan hasil nilai probabilitas memiliki nilai signifikan lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.14
Hasil Uji Heterokedastisitas

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.000	5	.000	.000	1.000 ^b
	Residual	977.870	119	8.217		
	Total	977.870	124			
a. Dependent Variable: Abresid						
b. Predictors: (Constant), Fairness, Transparansi, Akuntabilitas, Independensi, Responsibilitas						

Sumber : Output SPSS 24, 2021

Berdasarkan tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan memiliki nilai lebih besar dari nilai α yaitu $1,000 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut.

f. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dependen (y) dengan dua atau lebih variabel independent (x). Berdasarkan hasil uji SPSS 24, diperoleh model regresi linear sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.091	4.239		2.145	.034
	Akuntabilitas	-.170	.242	-.059	-.700	.485
	Transparansi	-.031	.168	-.017	-.187	.852
	Responsibilitas	.036	.189	.018	.193	.848
	Independensi	1.229	.278	.388	4.422	.000
	Fairness	.926	.307	.259	3.020	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS 24, 2021

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_5 + \epsilon$$

$$Y = 9.091 - 170X_1 - 031X_2 + 036X_3 + 1.229X_4 + 926X_5 + \epsilon$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, memberikan pengertian bahwa:

- a. Konstanta (α) = 9.091, menunjukkan bahwa jika variabel akuntabilitas, transparansi, responsibilitas, independensi, dan fairness mempengaruhi kinerja karyawan maka nilai kinerja karyawan akan konstan dengan nilai sebesar 9.091.

- b. Nilai koefisien regresi variabel akuntabilitas (β_1) = -170 bernilai negatif, menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel akuntabilitas (X_1) maka tidak berarti bahwa dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan sebesar -170.
- c. Nilai koefisien regresi variabel transparansi (β_2) = -031 bernilai negatif, menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel transparansi (X_2) maka tidak berarti bahwa dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.
- d. Nilai koefisien regresi variabel tanggung jawab (β_3) = 036 bernilai positif, menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel tanggung jawab (X_3) maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 036.
- e. Nilai koefisien regresi variabel independensi (β_4) = 1.229 bernilai positif, menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel independensi (X_4) maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 1.229.
- f. Nilai koefisien regresi variabel fairness (β_5) = 926 bernilai positif, menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel fairness (X_5) maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 926.

B. Pembuktian Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji apakah variabel independen (x) secara parsial atau satu-satu berpengaruh terhadap variabel dependen (y) dengan kriteria pengambilan keputusan apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka berpengaruh signifikan, begitupun sebaliknya jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka tidak berpengaruh signifikan.

Tabel 4.16
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.091	4.239		2.145	.034
	Akuntabilitas	-.170	.242	-.059	-.700	.485
	Transparansi	-.031	.168	-.017	-.187	.852
	Responsibilitas	.036	.189	.018	.193	.848
	Independensi	1.229	.278	.388	4.422	.000
	Fairness	.926	.307	.259	3.020	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 24, 2021

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, untuk mengetahui hasil keputusan Uji T (parsial) dengan cara membandingkan hasil T_{hitung} dengan T_{tabel} , maka berdasarkan nilai $\alpha = 0.05$ diperoleh T_{tabel} sebesar 1,980. Dengan demikian, pengaruh masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Akuntabilitas (X_1) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar $-0,700$ dengan taraf signifikan 0,485 dan diperoleh hasil uji $T_{hitung} - 0,700 > T_{tabel} 1,980$ dan $Sig. 0,485 > \alpha = 0.05$. hal ini menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep
2. Variabel Transparansi (X_2) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar $-0,187$ dengan taraf signifikan 0,852 dan diperoleh hasil uji $T_{hitung} - 0,187 < T_{tabel} 1,980$ dan $Sig. 0,852 > \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel responsibilitas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep.
3. Variabel Responsibilitas (X_3) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 0,193 dengan taraf signifikan 0,848 dan diperoleh hasil uji $T_{hitung} 0,193 < T_{tabel} 1,980$ dan $Sig. 0,848 > \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel responsibilitas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Variabel Independensi (X_4) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 4,422 dengan taraf signifikan 0,000 dan diperoleh hasil uji $T_{hitung} 4,442 > T_{tabel} 1,980$ dan $Sig. 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep .
5. Variabel Fairness (X_5) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 3,020 dengan taraf signifikan 0,003 dan diperoleh hasil uji $T_{hitung} 3,020 > T_{tabel} 1,980$ dan $Sig. 0,003 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel fairness berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep.

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y) dengan kriteria pengambilan keputusan apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan $< \alpha = 0,05$ maka variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.17
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406.242	5	81.248	9.887	.000 ^b
	Residual	977.870	119	8.217		
	Total	1384.112	124			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Fairness, Transparansi, Akuntabilitas, Independensi, Responsibilitas						

Sumber: Output SPSS 24, 2021

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9.887 dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai F_{tabel} diperoleh. Hal tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9.887 > 2,29$) dan nilai signifikan $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Keputusan yang diperoleh dari hasil tersebut berarti bahwa secara simultan variabel akuntabilitas (X_1), transparansi (X_2), responsibilitas (X_3),

independensi (X₄), dan fairness (X₅) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data hasil observasi dengan melihat seberapa jauh model yang terbentuk dapat menerangkan kondisi sebenarnya. Koefisien determinasi dapat diketahui melalui nilai *Adjusted R Square* pada hasil *output* SPSS, sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 ^a	.294	.264	2.867
a. Predictors: (Constant), Fairness, Transparansi, Akuntabilitas, Independensi, Responsibilitas				

Sumber: Output SPSS 24, 2021

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* sebesar 0,264 atau 26,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas (X₁), responsibilitas (X₂), transparansi (X₃), independensi (X₄), fairness (X₅) berpengaruh terhadap kepuasan anggota sebesar 26,4% dan sisanya (100% - 26,4% = 73,6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian, maka penulis mencoba untuk memberikan pembahasan mengenai masing-masing variabel yang dibahas dalam penelitian ini. Berikut diuraikan pembahasan mengenai pengujian hipotesis yang telah dilakukan, yaitu:

1. Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan akuntabilitas terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji statistik diterima. Berdasarkan hasil uji T diperoleh nilai T_{hitung} dari variabel akuntabilitas sebesar $|-0,700|$ dengan taraf signifikan 0,485 dan T_{tabel} sebesar 1,980. Dari hasil uji tersebut diperoleh $T_{hitung} |-0,700| < T_{tabel} 1,980$ dan nilai signifikan $0,485 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel akuntabilitas tidak terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep.

Dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel akuntabilitas bertanda negatif yang berarti bahwa akuntabilitas tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar.

Organisasi harus bertanggung jawab atas pameran mereka dengan cara yang lugas dan masuk akal. Oleh karena itu organisasi harus diawasi secara tepat, terukur dan sesuai dengan kepentingan organisasi dengan tetap mempertimbangkan kepentingan investor dan mitra yang berbeda. Tanggung jawab adalah hal mendasar penting untuk mencapai eksekusi ekonomis.⁵

BPRS Bhakti Sumekar Sumenep menerapkan sistem penghargaan dan sanksi terhadap para karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep dalam masalah mengidentifikasi dengan *akuntabilitas* Bapak Nanda Akbarul Dwi Laksono Selaku Bagian Personalia.

⁵ Noorlaila, *Skripsi : Analisis Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan : Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia*, Ekonomi, (Semarang, 2011). 18-19

“Hal ini sesuai dengan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep yang telah melaksanakan kewajibannya dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan prosedur dan sesuai visi dan misi yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam menghadapi masalah misalnya terjadi kesalahan dalam pembuatan atau penyusunan laporan, karyawan siap menerima sanksi dari pekerjaan yang dilakukan.”⁶

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Kadek Desy Yasinta Putri dan I Made Dwiana Putra yang berjudul “Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Yang menyatakan bahwa akuntabilitas tidak terdapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁷

2. Pengaruh Transparansi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan transparansi terhadap kinerja karyawan anggota berdasarkan hasil uji statistik ditolak. Berdasarkan hasil uji T diperoleh nilai T_{hitung} dari variabel daya tanggap sebesar -0,187 dengan taraf signifikan 0,852 dan T_{tabel} sebesar 1,980. Dari hasil uji tersebut diperoleh $T_{hitung} 0,187 < T_{tabel} 1,980$ dan nilai signifikan $0,852 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel transparansi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep.

Untuk menjaga objektivitas dalam mengarahkan bisnis, organisasi harus memberikan data penting dengan cara yang efektif tersedia dan dirasakan oleh mitra organisasi harus melangkah ke piring dan mengungkap masalah yang diperlukan oleh undang-undang dan pedoman, tetapi

⁶ Nanda Akbarul Dwi Laksono, Bagian Personalia PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, Wawancara langsung, (8 Oktober 2021)

⁷ Ni Kadek Desy Yasinta Putri dan I Made Dwiana Putra, “Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”, (E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Bali 2017)

juga hal-hal yang penting untuk pengambilan keputusan oleh investor, penyewa dan mitra lainnya.⁸

BPRS Bhakti Sumekar Sumenep memiliki akun resmi yang dapat diakses dengan mudah melalui web sehingga informasi yang diperoleh jelas dan akurat.

Dalam hal yang berkaitan *transparansi* dengan berdasarkan hasil wawancara dengan Akhmad Mukhlis selaku Kadiv. Umum dan Personalia

Dalam masalah yang mengidentifikasi dengan lugas tergantung pada hasil wawancara, telah diselesaikan dengan jelas bahwa ada aksesibilitas yang cukup dari data terbuka untuk bekerja dengan perwakilan dalam melakukan tanggung jawab Adanya ketersediaan informasi yang dapat diakses, cukup memadai sehingga mempermudah pekerjaan para karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.⁹

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Kadek Desy Yasinta Putri dan I Made Dwiana Putra yang berjudul “Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Yang menyatakan bahwa transparansi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹⁰

3. Pengaruh Responsibilitas Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan responsibilitas terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji statistik diterima. Berdasarkan hasil uji T diperoleh nilai T_{hitung} dari variabel responsibilitas sebesar 0,193 dengan taraf signifikan 0,848 dan T_{tabel} sebesar 1,980. Dari hasil uji tersebut diperoleh $T_{hitung} 0,193 < T_{tabel} 1,980$ dan nilai signifikan $0,848 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel responsibilitas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumenep Sumekar.

⁸ Noorlaila, *Skripsi: Analisis Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan: Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia*, Ekonomi, (Semarang, 2011). 18-19

⁹ Akhmad Mukhlis, Kadiv Umum dan Personalia PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, Wawancara langsung, (8 Oktober 2021)

¹⁰ Ni Kadek Desy Yasinta Putri dan I Made Dwiana Putra, “Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”, (E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Bali 2017)

Dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel *responsibilitas* bertanda positif akan tetapi lebih kecil dari t_{hitung} yang berarti bahwa *responsibilitas* tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan harus mematuhi peraturan perundang-undangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga dapat di pelihara kesinambungan usaha dalam jangka Panjang dan pendapat pengakuan sebagai *good corporate governance*.¹¹

BPRS Bhakti Sumekar Sumenep mematuhi peraturan perundang-undangan dengan menerapkan program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap karyawan serta bertanggung jawab terhadap lingkungan sosial.

Dalam hal yang berkaitan *responsibilitas* dengan berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Eko Wahyudi Selaku Kepala Bagian Marketing.

“Bentuk *good corporate goovernance* pada PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep yaitu perusahaan selalu memperhatikan bagaimana lingkungan sekitar yang menjadi bertanggung jawab secara sosial sehingga menghasilkan hal-hal positif yang berguna dalam jangka panjang, perusahaan juga melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja bagi kayawan BPRS.¹²

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Kadek Desy Yasinta Putri dan I Made Dwiana Putra yang berjudul “Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Yang menyatakan bahwa *responsibilitas* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹³

4. Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Karyawan

¹¹ Noorlaila, *Skripsi: Analisis Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan: Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia*, Ekonomi, (Semarang, 2011). 18-19

¹² Eko Wahyudi, Kepala Bagian Marketing PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, Wawancara langsung, (8 Oktober 2021)

¹³ Ni Kadek Desy Yasinta Putri dan I Made Dwiana Putra, “Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”, (E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Bali 2017)

Hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan independensi terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji statistik diterima. Berdasarkan hasil uji T diperoleh nilai T_{hitung} dari variabel independensi sebesar 4.422 dengan taraf signifikan 0,000 dan T_{tabel} sebesar 1,980. Dari hasil uji tersebut diperoleh $T_{hitung} 4.422 < T_{tabel} 1,980$ dan nilai signifikan $0,000 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumenep Sumekar.

Dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel independensi bertanda positif yang berarti bahwa independensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Untuk melancarkan pelaksanaan *Good Corporate Governance*, perusahaan harus dikelola secara independen sehingga masing-masing organ perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain.¹⁴

BPRS Bhakti Sumekar menerapkan sistem independensi terhadap karyawan untuk bekerja secara profesional tanpa mementingkan kepentingan pribadi dan pengaruh atau tekanan dari pihak lain.

Dalam hal yang berkaitan independensi dengan berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Nanda Akbarul Dwi Laksono.

“Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep dapat bekerja secara profesional tanpa mementingkan kepentingan pribadi dan pengaruh atau tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.”¹⁵

“Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Kadek Desy Yasinta Putri dan I Made Dwiana Putra yang berjudul “Pengaruh Prinsip-

¹⁴Noorlaila, *Skripsi: Analisis Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan: Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia*, Ekonomi, (Semarang, 2011). 18-19

¹⁵Nanda Akbarul Dwi Laksono, Bagian Personalia PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, Wawancara langsung, (8 Oktober 2021)

Prinsip Good Corporate Governance, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Yang menyatakan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹⁶

5. Pengaruh Fairness Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kelima (H₅) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan fairness terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji statistik diterima. Berdasarkan hasil uji T diperoleh nilai T_{hitung} dari variabel fairness sebesar 3.020 dengan taraf signifikan 0,003 dan T_{tabel} sebesar 1,980. Dari hasil uji tersebut diperoleh $T_{hitung} 3.020 < T_{tabel} 1,980$ dan nilai signifikan $0,003 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fairness tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumenep Sumekar.

Dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel fairness bertanda positif yang berarti bahwa independensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan harus senantiasa memerhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan.¹⁷

BPRS Bhakti Sumekar Sumenep memberikan kemudahan karyawan dalam mengakses informasi perusahaan melalui akun masing-masing karyawan serta adanya perlakuan yang sama dalam hal karir.

Dalam hal yang berkaitan *fairness* dengan berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Nanda Akbarul Dwi Laksono.

¹⁶Ni Kadek Desy Yasinta Putri dan I Made Dwiana Putra, “Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”, (E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Bali 2017)

¹⁷Noorlaila, *Skripsi: Analisis Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan: Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia*, Ekonomi, (Semarang, 2011). 18-19

“Karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar dapat membuka akses terhadap informasi perusahaan dengan mudah dan karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep mendapat perlakuan yang sama dalam hal karir.¹⁸

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Kadek Desy Yasinta Putri dan I Made Dwiana Putra yang berjudul “Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Yang menyatakan bahwa fairness berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹⁹

6. Pengaruh Akuntabilitas (X1), Transparansi (X2), Responsibilitas (X3), Independensi (X4), dan Fairness (X5) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep.

Hipotesis keenam (H_6) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan akuntabilitas, transparansi, responsibilitas, independensi, dan fairness secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji statistik diterima.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9.887 dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai F_{tabel} diperoleh 2,29. Nilai F_{hitung} yang lebih besar dari nilai F_{tabel} berarti bahwa variabel akuntabilitas, transparansi, responsibilitas, independensi, dan fairness secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000 yang berada dibawah 0,05.

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas, transparansi, responsibilitas, independensi dan fairness secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep.

¹⁸ Nanda Akbarul Dwi Laksono, Bagian Personalialia PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, Wawancara langsung, (8 Oktober 2021)

¹⁹ Ni Kadek Desy Yasinta Putri dan I Made Dwiana Putra, “Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”, (E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Bali 2017)

Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,264 atau 26,4%, menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas (X_1), transparansi (X_2), tanggung jawab (X_3), independensi (X_4), dan fairness (X_5) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 26,4% yang menunjukkan bahwa *good corporate governance* terdiri dari variabel akuntabilitas, transparansi, tanggung jawab, independensi, dan fairness memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Adapun sisanya ($100\% - 26,4\% = 73,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Hal tersebut sesuai dengan BPRS Bhakti Sumekar yang memiliki *good corporate governance* sesuai dengan peundangan-undangan yang berlaku dan bertanggung jawab secara sosial sehingga menghasilkan hal-hal positif yang berguna dalam jangka panjang, perusahaan juga melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja secara profesional tanpa mementingkan kepentingan pribadi dan pengaruh atau tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat. Karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar dapat membuka akses terhadap informasi perusahaan dengan mudah dan karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep mendapat perlakuan yang sama dalam hal karir.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fairico Putra Ramadhan yang berjudul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Karyawan” yang menyatakan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan *Good Corporate Governance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁰

²⁰ Fairico Putra Ramadhan, Heru Susilo, dan Edlyn Khurotul Aini, “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan *Good Corporate Governance* (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Administrasi Bisnis*, 162.

