

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN *INTERN*, BUDAYA ORGANISASI, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PENERAPAN
*GOOD CORPORATE GOVERNANCE***

(STUDI PADA BPRS BANGUN DRAJAT WARGA (BDW) YOGYAKARTA)



**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGAI SYARAT-SYARAT
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**OLEH :
TOPAN
12391031**

Dosen Pembimbing:

**MUH. GHAFUR WIBOWO,SE.,M.Sc
NIP. 19800314 200312 1 003**

**PROGRAM STUDI KEUANGAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2016

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem pengendalian *intern*, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap penerapan *good corporate governance* pada BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *simple random sampling*. Sampel yang diperoleh sebanyak 35 Responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Diolah dengan menggunakan bantuan *software SPSS versi 17.0*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) sistem pengendalian *intern* berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *good corporate governance*. 2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *good corporate governance*. 3) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *good corporate governance*. 4) komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *good corporate governance*.

Kata Kunci: Sistem Pengendalian *Intern*, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, *Good Corporate Governance*.

ABSTRACT

This research aims to test the influence of the *internal control system*, The culture of the organization, styles of leadership and the commitment of the organization in the implementation of *good corporate governance* in the BPRS Rise Drajat Citizens (BDW) Yogyakarta. This research is a quantitative research using primary data obtained from questionnaire. The population in this research is all employees BPRS Rise Drajat Citizens (BDW) Yogyakarta. Sampling techniques in this research done by the method of simple *random sampling*. Samples obtained as much as 35 respondents. The type of data that is used is the primary data. The method used is the data collection with the use of the questionnaire. The analysis used is multiple regression analysis. processed using the help of *software SPSS version 17.0*.

The results of this research shows that: 1) *internal control system* have positive and significant impact on the implementation of *good corporate governance*. 2) culture organization have positive and significant impact on the implementation of *good corporate governance*. 3) leadership style does not have positive and significant impact on the implementation of *good corporate governance*. 4) the commitment of the organization does not have positive and significant impact on the implementation of *good corporate governance*.

Key Words: *Internal Control System*, The culture of the organization, leadership style, the commitment of the organization, *Good Corporate Governance*.



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Sdr. Topan

Lamp : 1

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengkoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Topan
NIM : 12391031
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Pengendalian *Intern*, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerapan *Good Corporate Governance* (Studi Pada BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Keuangan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 17 Juni 2016

Pembimbing I

Muh. Ghafur Wibowo, SE.M.Sc
NIP. 19800314 200312 1 003



PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : B-811.6/Un.02/DEB/PP.05.3/06/2016

Skripsi/tugas akhir dengan judul :

Pengaruh Sistem Pengendalian *Intern*, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerapan *Good Corporate Governance* (Studi Pada BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Topan
NIM : 12391031
Telah dimunaqasyahkan pada : Jum'at, 24 Juni 2016
Nilai : A/B

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Ketua Sidang

Muh. Ghafur Wibowo, SE, M.Sc
NIP. 19800314 200312 1 003

Penguji I

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si
NIP.19661119 199203 1 002

Penguji II

Jaunar Faradis, S.HI., M.A
NIP. 19840523 201101 1 008

Yogyakarta, 27 Juni 2016
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dekan.

Dr. Ibnu Qizam, S.E., Akt., M.Si.
NIP.19680102 199403 1 002



SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Topan

NIM : 12391031

Jurusan-Prodi : Keuangan Syariah

Menyatakan Bahwa Skripsi Yang Berjudul "**Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerapan Good Corporate Governance (Studi Pada BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta)**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saudara dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam Bodynote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, Sya'ban 1437 H
17 Juni 2016 M

Penyusun yang menyatakan



Topan
NIM. 12391031

MOTTO

Tidak Ada Hasil Yang Mengkhianati Usaha ☺

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.
Maka Apabila Kamu Telah Selesai (dari satu urusan),
Kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.
Dan hanya kepada tuhan mulah hendaknya kamu
berharap.

(Q.S. Al Insyiraah 5-8)

Semua orang binasa kecuali yang berilmu

Semua orang berilmu binasa kecuali yang beramal

Semua yang beramal binasa kecuali yang iklas. (Imam al-Ghazali)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Tuhan YME atas segala rahmat dan hidayahnya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan dan kesabaran untuk ku dalam mengerjakan skripsi ini.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

Kedua orang tua ku, kakaku, dan adik ku yang telah menjadi motivasi dan inspirasi dan tiada henti memberikan dukungan do'anya buat aku. “Tanpa Keluarga, Manusia, Sendiri Di Dunia, Gemetar Dalam Dingin.”

Terimakasih yang tak terhingga buat dosen-dosen ku, terutama pembimbingku yang tak pernah lelah dan sabar memberikan bimbingan dan arahan kepadaku.

Terimakasihku juga ku persembahkan kepada para sahabatku yang senantiasa menjadi penyemangat dan menemani disetiap hariku. “Sahabat Merupakan Salah Satu Sumber Kebahagiaan Dikala Kita Merasa Tidak Bahagia.”

Almamater Tercinta

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



@tauffan25

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama **Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987**. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

A. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	Ḥ	ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	ka-ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es-ye
ص	Šād	Š	es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	de dengan titik di bawah

ط	Ṭa'	Ṭ	te dengan titik di bawah
ظ	Za'	Z	zet dengan titik di bawah
ع	'ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Ghain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Ki
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ya

B. Vokal

1. Vokal Tunggal

Tanda Vokal	Nama	Huruf Latin	Nama
◌َ-----	Fathah	A	A
◌ِ-----	Kasrah	I	I
◌ُ-----	Dammah	U	U

Contoh:

كتب → kataba

سئل → su'ila

2. Vokal Rangkap

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ	Fatkhah dan ya	Ai	a - i
وَ	Fatkhah dan wau	Au	a - u

3. Vokal Panjang

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَ	Fatkhah dan alif	Ā	a dengan garis di atas
يَ	Fatkhah dan ya	Ā	a dengan garis di atas
يِ	Kasrah dan ya	Ī	i dengan garis di atas
وُ	Zammah dan ya	Ū	u dengan garis di atas

Contoh :

قال → qāla

قيل → qīla

رمى → ramā

يقول → yaqūlu

C. Ta' Marbuḥah

1. Transliterasi ta' marbuḥah hidup

Ta' marbuḥah yang hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah transliterasinya adalah "t".

2. Transliterasi ta' marbuḥah mati

Ta' marbuṭah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

Contoh:

طلحة → *ṭalḥah*

3. Jika ta' marbuṭah diikuti kata yang menggunakan kata sandang "al-", dan bacaannya terpisah, maka ta' marbuṭah tersebut ditransliterasikan dengan "ha"/h.

Contoh:

روضة الأطفال → *rauḍah al-atfāl*

المدينة المنورة → *al-Madīnah al-Munawwarah*

D. Huruf Ganda (*Syaddah* atau *Tasydid*)

Transliterasi *syaddah* atau *tasydid* dilambangkan dengan huruf yang sama, baik ketika berada di awal atau di akhir kata.

Contoh:

نَزَلَ → *nazzala*

الْبِرِّ → *al-birru*

E. Kata Sandang "al"

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf yaitu "al". Namun dalam transliterasi ini, kata sandang dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf Syamsiyah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf Qamariyah.

1. Kata sandang yang diikuti oleh huruf Syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf Syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya yaitu “ال” diganti huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang tersebut.

Contoh:

الرَّجُلُ → *ar-rajulu*

السَّيِّدَةُ → *as-sayyidatu*

2. Kata sandang yang diikuti oleh huruf Qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf Qamariyah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya, bila diikuti oleh huruf Syamsiyah maupun huruf Qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan tanda sambung (-).

Contoh:

القَلَمُ → *al-qalamu*

البَدِيعُ → *al-badī'u*

F. Hamzah

Sebagaimana dinyatakan di depan, hamzah ditransliterasikan dengan apostrof, namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

شيء —→ *syai'un*
امرت —→ *umirtu*
النوء —→ *an-nau'u*

G. Huruf Kapital

Meskipun tulisan Arab tidak mengenai huruf kapital, tetapi dalam transliterasi huruf kapital digunakan untuk awal kalimat, nama diri, dan sebagainya seperti ketentuan-ketentuan dalam EYD. Awal kata sandang pada nama diri tidak ditulis dengan huruf kapital, kecuali jika terletak pada permulaan kalimat.

Contoh:

وما مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ —→ *Wamā Muhammadun illā rasūl*

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq, hidayah dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dan tidak lupa shalawat serta salam kita panjatkan kepada nabi Muhammad Saw. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata 1 Program Studi Keuangan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Tentunya dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari pertolongan Allah SWT. Dalam kesempatan ini, penyusun ingin menyampaikan terimakasih yang dalam kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, pihak-pihak tersebut adalah:

- 1) Prof. K.H. Drs. Yudian Wahyudi, M.A,Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- 2) Bapak Dr. Ibnu Qizam, SE., M.Si., Akt., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- 3) Bapak H.M.Yazid Afandi, S.Ag., M.Ag. Selaku Ketua Prodi Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- 4) Bapak Muhammad Ghafur Wibowo, SE., M.sc., Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
- 5) Dosen-dosen Prodi Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah memberikan ilmu-ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
- 6) Kedua Orangtua yaitu Bapak Sugiyanto Al Wasro dan Ibu Warsini, Kakak yang saya banggakan Cicih Caswiyah, adikku Siti Mariyam yang saya cintai. Keluarga Besar kakek dan Nenekku, Pak Parno dan Bu Uang yang selalu membantu, mendoakan dan memberikan motivasi dan juga kepada Khan yang telah menjadi motivasi dan selalu mengingatkan penulis serta telah dengan penuh keiklasan memberikan dorongan dan do'a hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

- 7) Sahabat-sahabat yang berjuang bersama dan membantu penulis, kalian telah menjadi keluarga saya di Yogyakarta, banyak pelajaran dan pengalaman dengan kalian. Semoga kalian sukses dimasa depan. Amiin.
- 8) Teman-teman seperjuangan di kelas Keuangan Islam F (Funtastic). Angkatan 2012 Prodi Keuangan Syariah eks. KUI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- 9) Teman-teman yang sangat membantu saya, Mas Moko, Nofiyati, Adha, Riki Yessy. Jasa kalian begitu besar bagi saya, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian. Amiin.
- 10) Keluarga Kos Wisma Nusantara yang senantiasa memberikan hiburan dan memberikan tempat yang nyaman dan mendukung penulis.
- 11) Serta seluruh teman-teman yang telah berjasa baik, karena keterbatasan tidak dapat disebutkan satu persatu. Mudah-mudahan segalanya selalu memberikan makna.

Yogyakarta, Juni 2016

Topan

NIM.12391031

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRACT	ii
ABSTRAK.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vii
TRANSILITERASI.....	viii
MOTTO.....	xiv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	xv
KATA PENGANTAR	xvi
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR TABEL.....	xviii
BAB IPENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan dan kegunaan Penelitian.....	12
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	12
1.3.1 Manfaat Penelitian.....	12
1.4 Sistematika Pembahasan	13
BAB II LANDASAN TEORI	15
2.1 Sistem Pengendalian Interna	15
2.1.2 Pengertian Sistem Pengendalian Internal.....	15
2.1.3 Pengendalian Akuntansi.....	16
2.1.4 Pengendalian Administrasi	17
2.1.5 Sifat-Sifat Pengendalian Intern	19
2.1.6 Tujuan Pengendalian <i>Intern</i>	19
2.1.7 Menyusun pengendalian intern yang baik	20
2.1.8 Dimensi Sistem Pengendalian <i>Intern</i>	21

2.1.10	Sistem Pengendalian Internal Menurut Islam.....	22
2.2	Budaya Organisasi.....	24
2.2.1	Pengertian Budaya Organisasi	24
2.2.2	Karakteristik Budaya Organisasi	26
2.2.3	Fungsi Budaya Organisasi	27
2.2.4	Dimensi Budaya Organisasi.....	28
2.2.5	Pandangan Budaya Organisasi dalam Islam	29
2.3	Gaya Kepemimpinan	31
2.3.1	Pengertian Gaya Kepemimpinan	31
2.3.2	Teori-teori Pemimpin.....	33
2.3.3	Beberapa gaya kepelemi.....	34
2.3.4	Dimensi Kepemimpinan	35
2.3.5	Gaya kepemimpinan dalam Islam.....	37
2.4	Komitmen Organisasi.....	39
2.4.1	Pengertian Komitmen Organisasi	39
2.4.2	Dimensi Komitmen Organisasi.....	41
2.4.3	Dampak dari Komitmen Organisasi.....	42
2.4.4	komitmen organisasi dalam Islam.....	43
2.5	<i>Good Corporate Governance</i>	45
2.5.1	Pengertian <i>Good Corporate Governance</i>	45
2.5.2	Manfaat <i>Good Corporate Governance</i>	47
2.5.3	Prinsip <i>good corporate Governance</i>	48
2.5.4	Mekanisme <i>Good Corporate Governance</i>	48
2.5.5	Permasalahan Penerapan <i>Good Corporate Governance</i> yang berkaitan dengan pemegang saham.....	51
2.5.6	Dimensi Corporate Governance.....	52
2.5.7	<i>Good Corporate Governance</i> dalamperspektif Islam.....	55
2.5.8	Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> dalam Islam.....	56
2.6	Telaah Pustaka	58
2.7	Kerangka Berpikir	66
2.8	Hipotesis.....	67
BAB III METODE PENELITIAN		72

3.1	Objek dan Subyek Penelitian.....	72
3.2	Populasi dan Sampel.....	73
3.2.1	Populasi.....	73
3.2.2	Sampel.....	73
3.3	Jenis Data.....	74
3.4	Teknik Pengumpulan Data	75
3.4.1	Observasi.....	75
3.4.2	Wawancara (Interview)	76
3.4.3	Dokumentasi	76
3.4.4	Kuesioner	77
3.5	Definisi Oprasional Variabel.....	78
3.5.1	Definisi Operasional	78
3.5.2	Instrumen Penelitian	82
3.6	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	84
3.6.1	Uji Validitas	85
3.6.2	Reliabilitas	86
3.7	Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis	86
3.7.1	Analisis Deskriptif	86
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	86
3.8	Pengujian Hipotesis (R^2 , Uji t dan Uji F)	90
3.8.1	Koefisien Determinasi (R^2)	90
3.8.2	Uji Simultan (Uji F)	91
3.8.3	Uji Farsial (Uji t).....	91
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....		93
4.1	Analisis Deskriptif.....	93
4.1.1	Karakteristik Berdasarkan Usia	93
4.1.2	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	94
4.1.3	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	95
4.1.4	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	95
4.2	Pengujian Instrumen Penelitian	95
4.2.1	Uji Validitas.....	95
4.2.2	Uji Reliabilitas	97
4.3	Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis	98

4.3.1 Analisis Deskriptif	99
4.4 Uji Asumsi Klasik	100
4.3.1 Heteroskedastisitas	100
4.3.2 Normalitas	101
4.3.4 Multikolinearitas	103
4.5 Uji Regresi Linear Berganda	104
4.6 Analisis Hipotesis	107
4.6.1 Koefisien determinasi (R^2)	107
4.7.2 Uji Simultan F	108
4.8.3 Uji Parsial T	109
4.7 Interpretasi dan Pembahasan	111
BAB V PENUTUP	130
5.1 Kesimpulan	130
5.2 Saran	132
5.3 Keterbatasan Penelitian	132
DAFTAR PUSTAKA	134
LAMPIRAN	138

DAFTAR GAMBAR

1. Tabel 2.5 Lingkaran Mekanisme <i>Corporate Governance</i>	51
2. Kerangka Berpikir.....	66
3. Tabel 4.8 Uji Heteroskedastisitas	98
4. Tabel 4.9 Uji Normalitas.....	99



DAFTAR TABEL

1. Telaah Pustaka	58
2. Definisi Operasional.....	79
3. Tabel 3.1.....	82
4. Tabel 3.2.....	83
5. Tabel 3.3.....	84
6. Tabel 4.1.....	94
7. Tabel. 4.2.....	94
8. Tabel. 4.4.....	95
9. Tabel 4.5.....	96
10. Tabel 4.6.....	98
11. Tabel 4.7.....	99
12. Table 4.8.....	101
13. Table 4.9.....	102
14. Tabel 4.10.....	102
15. Tabel 4.11.....	103
16. Tabel 4.12.....	104
17. Tabel 4.13.....	108
18. Tabel 4.14.....	109
19. Tabel 4.15.....	110

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dewasa ini banyak dijumpai literatur dan penelitian mengenai pengukuran kinerja tentang pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan bisnis manufaktur sudah sering dilakukan, tetapi masih jarang sekali dilakukan penelitian pada perusahaan *bisnis non-manufaktur* atau disebut industri jasa (pelayanan) seperti bisnis perbankan syariah dengan responden karyawan/perusahaan. (Ikhlas, 2014, hal. vii)

Penilaian kinerja sangat penting bagi organisasi/lembaga untuk dapat menilai keberhasilan dari upaya yang telah dilaksanakan dalam rangka mencapai visi, misi dan strateginya. Niven (2002) "*Organizations in today's changefilled, highly competitive environment must devote significant time, energy, and human and financial resources to measuring their performance in achieving strategic goals.*" Selanjutnya Niven (2003) juga berpendapat bahwa kebutuhan akan akuntabilitas dan transparansi pada kinerja sektor publik semakin besar. Informasi yang konsisten dan cara pandang pelaporan kinerja menjadi semakin luas dalam pencapaian hasil yang lebih baik.

Dalam upaya tersebut kementerian keuangan mendasari pilar reformasi birokrasinya untuk mencapai pelayanan publik yang prima (*service excellence*), Peningkatan kinerja, dan *good governance* dengan penataan organisasi, penyempurnaan proses bisnis, peningkatan disiplin dan manajemen SDM dengan indikator kinerja utama dan pemberian renumerasi. (*Bureaucracy Reform Ministry of Finance*, 3 Desember 2008).

Proses reformasi birokrasi ini merupakan langkah positif yang diambil pemerintah Indonesia sebagai akibat krisis ekonomi Indonesia yang dimulai dari krisis keuangan 1997. Belajar dari masa lalu telah terbukti bahwa *bad governance* menyebabkan krisis ekonomi yang berkepanjangan yang sampai sekarang dampak negatifnya masih kita rasakan. Penerapan *good governance* sangat diyakini memberikan kontribusi yang strategis dalam menciptakan iklim bisnis yang sehat, meningkatkan kemampuan daya saing, serta sangat efektif menghindari penyimpangan dan mencegah korupsi dan suap. (Wiranto, n.d, hal. 1)

Salah satu akar krisis ekonomi di Indonesia dan krisis pasar modal di As adalah buruknya kinerja perusahaan-perusahaan besar yang sebagian besar merupakan perusahaan publik yang telah terdaftar di bursa. Buruknya kinerja ini disebabkan oleh berbagai praktik kecurangan yang dilakukan oleh para eksekutif perusahaan-perusahaan tersebut. Praktik-praktik manipulasi ini sangat merugikan para investor sehingga para investor tidak percaya lagi pada industri pasar modal dan institusi pengawasan pasar modal tersebut. Akibat kepanikan dan kehilangan kepercayaan, para investor tersebut melakukan penarikan modal besar-besaran secara beruntun dari bursa sehingga menimbulkan tekanan berat pada indeks harga saham di bursa. Penerapan konsep GCG merupakan salah satu upaya untuk memulihkan kepercayaan para investor dan institusi terkait di pasar modal. Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, tujuan penerapan GCG adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi serta mencegah atau memperkecil peluang praktik manipulasi dan kesalahan signifikan dalam pengelolaan kegiatan organisasi. (Agoes, 2013, hal. 106)

Kegagalan perusahaan bersekala besar, skandal-sekandal keuangan dan krisis-krisis ekonomi di berbagai negara, telah memutuskan perhatian kepada

pentingnya *corporate governance*, kebijakan lembaga keuangan bersekala besar dalam pendanaan perusahaan-perusahaan melalui pinjaman atau pemberian modal perusahaan, mulai memasukan syarat-syarat pelaksanaan *corporate governance* pada perusahaan-perusahaan yang didanainya tersebut.

Suatu penelitian oleh McKinsey & Company memberikan indikasi bahwa para manajer dana di Asia akan membayar 26-36% lebih untuk saham-saham perusahaan dengan *corporate governance* yang baik ketimbang untuk saham-saham perusahaan dengan *corporate governance*-nya meragukan. Semua ini berarti bahwa negara-negara dan perusahaan-perusahaan yang memiliki *corporate governance* yang baik akan mempunyai akses yang lebih baik terhadap sumber dana internasional dibandingkan mereka yang tidak mempunyai *corporate governance* yang baik.

Suatu survei tahun 1999 oleh Pirce Waaterhouse Coopers terhadap investor-investor internasional di Asia, menunjukkan bahwa indonesia dinilai sebagai salah satu yang terburuk dalam bidang standar-standar akuntansi dan penataan, pertanggungjawaban terhadap para pemegang saham, standar-standar pengungkapan dan transparasi serta proses-proses kepengurusan perusahaan. Suatu kajian lain menunjukkan bahwa tingkat perlindungan investor di Indonesia merupakan yang terendah di Asia Tenggara. (Sutedi, 2011, hal. 4-5)

Isu *Good Corporate Governance* (GCG) terus diusung Otoritas Jasa Keuangan (OJK) untuk meningkatkan kinerja emiten. Selain itu, buruknya implementasi GCG memicu terjadinya krisis di dunia. Muliaman D. Hadad, Ketua Dewan Komisioner Otoritas Jasa Keuangan (OJK), menjelaskan terjadinya krisis moneter di Indonesia pada 1997-1998 disebabkan oleh intervensi yang berlebihan dan hal itu merupakan indikasi dan lemahnya implementasi GCG. Krisis 2008 juga

persoalan GCG, karena intervensi membuat bubble menjadi pecah dan merupakan awal semua krisis.

Muliaman menambahkan dengan pentingnya isu GCG tersebut maka otoritas akan terus menghangatkan isu jangka panjang tersebut melalui berbagai macam diskusi dengan mengajak semua stakeholder. Cara tersebut juga sebagai cara untuk menyosialisasikan penerapan GCG secara berkelanjutan sebagai upaya penerapan pedoman dan peraturan baru terkait tata kelola perusahaan yang baik yang ditarget dapat selesai dalam jangka 2 tahun. Isu GCG ini akan menjadi poin penting supaya industri keuangan di Indonesia tidak menjadi sumber krisis. Sebelumnya, OJK telah menerbitkan peta jalan tata kelola perusahaan dan panduan tata kelola perusahaan di Indonesia. Dalam peta tersebut, OJK akan merinci dalam 33 aturan yang akan menjadi pagar bagi emiten dalam bertindak menjalankan tata kelola yang baik. (Arum, 2014)

Deputi Gubernur Bank Indonesia (BI) Muliaman D. Hadad mengamini penanganan *good governance* di BPR memang relatif banyak bolong. Hal itu harus segera diprioritaskan (penerapannya). Muliaman menegaskan, penerapan GCG di BPR mendesak lantaran adanya kecenderungan makin meningkatnya frekuensi tata kelola yang kurang baik, kasus-kasus yang terjadi makin menyebar di seluruh Indonesia. Makin seringnya terjadi kasus di BPR mungkin disebabkan lemahnya pengawasan. Pasalnya, banyak orang yang ingin membuka BPR lebih dari satu. Saat ini sejumlah veteran dari bank umum menjadi pengelola BPR. Mereka menerapkan modus operandi bank umum di BPR. Ketua Umum Perhimpunan Bank Swasta Nasional (Perbanas) Sigit Pramono menambahkan, di beberapa negara, termasuk Indonesia, penerapan GCG mendesak untuk diimplementasikan terutama setelah terjadi *crush* sektor finansial di Asia.

Penerapan tata kelola perusahaan yang baik agar disesuaikan dengan budaya kerja di Indonesia. Misalnya dalam hal pengawasan perlu kehadiran fisik untuk memantau langsung karyawan. Per Oktober 2009, tercatat 89,5 persen dari 1.746 BPR yang ada di Indonesia berpredikat sehat dan cukup sehat, 10,48 persen berada pada kategori kurang sehat dan tidak sehat. Ada empat BPR yang dilikuidasi tahun lalu, yakni BPR Tripanca Setiadana di Lampung, BPR Sri Utama di Tabanan Bali, BPR Margo Artha Utama di Depok, dan BPR Satya Adi Perdana di Jimbaran, Bali. (Anggara, 2010).

Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) telah menutup tiga bank perkreditan rakyat (BPR). Penutupan tersebut terkait masalah internal yang terjadi pada masing-masing bank. Kepala Eksekutif Pengawas Perbankan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Nelson Tampubolon menambahkan, alasan di balik tidak baiknya penerapan *good corporate governance* (GCG) di BPR umumnya dikarenakan terlalu banyak keterlibatan pemilik dalam kepengurusan bank tersebut. Karena itu, menurut Nelson, perlu adanya pembenahan dari campur tangan pemilik bank dalam industri perbankan. Sebelumnya di perbankan umum juga terjadi dan dibenahi. Menurut Nelson, harus dibenahi campur tangan pemilik yang terlalu banyak dalam industri. Akan coba tingkatkan profesionalisme pengelola BPR.

Peningkatan profesionalitas pengelolaan BPR ini, Menurut Nelson dilakukan dengan cara sertifikasi. Selain itu dilakukan dialog dengan otoritas seperti Perhimpunan Bank Perkreditan Rakyat Indonesia (Perbarindo). Meski begitu, OJK tidak akan merampingkan jumlah BPR. Sebab, OJK tidak mengatur regulasi mengenai hal tersebut. Pihaknya hanya akan mengatur dari sisi persuasi saja, yaitu BPR yang memiliki modal terlalu minim akan diimbau oleh OJK untuk mencari tambahan modal. Menurut Nelson modalnya bisa berasal dari investor

baru atau melakukan merger dengan yang BPR lain. Tapi memang faktor modal jadi faktor penting perkembangan BPR. Selain itu, OJK akan melakukan pengawasan terhadap BPR, berupa penguatan regulasi dan juga pengetatan pengawasan. Menurut Nelson akan mendorong agar BPR lebih *governance*, bagaimana kelola industri lebih baik, aturan *prudent* diikuti lebih baik, kemudian akan kami coba bagaimana BPR diperkuat permodalannya. Sehingga tidak ada lagi kejadian penutupan BPR. (Syafina, 2013).

Menurut anggota Asbisindo, Cahyo Kartiko ada Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) yang terbilang tak sehat. Asosiasi Bank Syariah Indonesia (Asbisindo) menyatakan, ada BRPS di daerah Sumatera yang masuk kategori pengawasan khusus. Ada BPRS yang dalam Pengawasan Khusus (PK). Tapi masih ada keinginan dari pemilik untuk memperbaiki. Menyampaikan bahwa terdapat permasalahan *Good Corporate Governance* (GCG) dalam pengurusan BPRS tersebut. Mereka cenderung lalai dalam pelaksanaan kepemimpinan dan manajemen perusahaan. Selain itu juga tak ada transparansi dalam laporan keuangannya. Modal BPRS tersebut pun terus menipis. Rasio kecukupan modal atau *Capital Adequacy Ratio* (CAR)-nya merosot hingga kurang dari 4%. Sedangkan posisi normalnya CAR perbankan yaitu 8%. Penipisan modal ini diakibatkan biaya yang lebih besar daripada pendapatan. Kemudian, *Non Performing Financing* (NPF) BPRS itu melonjak hingga 50%. Menurut Cahyo ada BPRS sakit yang menginjak level NPF hingga 90%. Padahal rata-rata NPF BPRS yaitu sekitar 10%. Dalam kondisi PK ini, bank tidak boleh menjalankan bisnis baru.

BPRS hanya bisa menyelesaikan bisnis lamanya atau dapat juga melakukan melalui konsolidasi. Bank Indonesia (BI) memberi waktu 6 bulan bagi bank yang

masuk kategori PK untuk memperbaiki kebobrokannya. Menurut Cahyo nanti waktu tersebut dapat diperpanjang menjadi setahun. Caranya untuk keluar dari masalah yaitu bisa melalui konsolidasi atau penyertaan modal dari pemegang saham lama atau baru. Menurut Cahyo bahwa BPRS yang sakit ini tak akan berdampak sistemik terhadap lembaga keuangan nasional. Menurutnya, BPRS terlalu kecil untuk dapat menyebabkan dampak sistemik. Pasalnya, aset BPRS pun terbilang masih rendah. Menurut Cahyo, BPRS dengan aset di atas Rp 100 miliar saja jumlahnya tak mencapai 10 bank. Secara keseluruhan, Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) telah mencabut izin 2 BPRS dari total 50 bank konvensional dan syariah. Rasio tersebut menunjukkan tingkat potensi kegagalan BPR Syariah lebih rendah dibanding konvensional, sebut Komisioner LPS, Heru Budiargo. (Wibawa, 2013).

Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) di wilayah Yogyakarta saat ini tengah menjadi objek pengawasan intensif dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Bank tersebut diketahui memiliki angka kredit bermasalah cukup tinggi dengan tingkat *non performing loan* (NPL) alias kredit macet lebih dari 5 persen. Kepala Kantor Perwakilan OJK DIY, Menurut Dani Surya Sinaga, pada Januari 2015 kemarin, terdapat dua unit BPR yang masuk kategori tidak sehat. Terdiri atas satu BPR konvensional serta BPR Syariah. Namun, dengan pembinaan bersama dan kinerja manajemen bank, BPR konvensional bisa memiliki status sehat. "Sedangkan BPR Syariah tersebut masih belum cukup sehat secara kreditnya hingga Maret ini. Sejauh ini, pihaknya menempuh langkah treatment untuk menyehatkan lembaga perkreditan tersebut. Treatment dilakukan dengan pengembangan (*action plan*) melalui pengurus BPRS. Pihak manajemen BPR

Syariah tersebut diwajibkan membuat jadwal penagihan yang bisa ditarik dan ditindaklanjuti secepatnya.

Selain itu, OJK juga bekerjasama dengan asosiasi perbankan dalam peningkatan kapasitas manajemen bank. Dengan begitu diharapkan performa BPRS semakin meningkat dan semakin sehat. Perbankan syariah menurutnya memang agak sulit berkembang sebab modalnya juga lebih kecil dibandingkan konvensional. Di DIY, ada sekitar 11 BPR Syariah dari total 65 bank perkreditan rakyat.

BPR Syariah memang kemampuannya terbatas. Jika banyak (kredit) macetnya, harus ada suntikan modal. Terpisah, Sekretaris Asosiasi Bank Syariah Indonesia (Asbisindo) wilayah DIY, Edi Sunarto, mengakui bahwa NPL perbankan syariah di DIY rata-rata memang cukup tinggi. Untuk mengatasi hal tersebut, pihaknya sering melakukan pelatihan terhadap manajer bank syariah terkait pengelolaan perbankan, termasuk analisa pembiayaan. Melalui hal itu, diharapkan NPL semakin turun dan kesehatan bank syariah terjaga. (Nugraha, 2015).

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan ke arah sana. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. (Fahmi, 2012, hal. 225)

Dalam upaya penerapan *good governance* yang baik, maka haruslah diimbangi dengan *good government* pula. Maksudnya disini, tidak hanya tata kelola pemerintahan saja yang harus ditekankan. Namun, pemerintah juga harus

berlaku yang baik sebagai pelaku pengelolaan keuangan rakyat. Agar pemerintahan berjalan dengan baik, berdaya guna dan juga berhasil guna. Maka penerapan prinsip-prinsip dari *good governance* tersebut sangatlah penting dan juga harus diimbangi dengan *good government* yang baik pula.

Selain itu pengendalian *intern* dalam pelaksanaannya juga harus diuji keefektifitasannya. Penentuan apakah pengendalian telah diimplementasikan sesuai dengan rancangan yang telah dibuat serta apakah pelaksana sudah memiliki kewenangan dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan pengendalian tersebut secara efektif merupakan tujuan dari dilaksanakannya pengujian pengendalian intern (A.Arens, 2008 dalam Habibie, 2013). Seperti yang kita ketahui, jika pengendalian internal tersebut terimplementasikan dengan efisien dan efektif, pelaporan keuangan yang dihasilkan andal, asset milik Negara tetap aman dan peraturan perundang-undangan dijalankan maka akan tercipta tata kelola pemerintahan yang baik. (Ristanti, 2014, hal. 2)

Gordon dan Tomaso (1992) menyatakan bahwa budaya organisasi yang berpengaruh positif bagi kinerja perusahaan dalam situasi tertentu bisa jadi berpengaruh negatif dalam situasi yang lain. Sebagai contoh budaya mudah beradaptasi (*adaptability*) cenderung lebih sukses dalam industri yang sedang tumbuh dan berubah cepat. Sedangkan budaya sebaliknya, tidak mudah beradaptasi, cenderung lebih sukses pada industri yang berubah secara lambat.

Sementara itu, Ogbonna dan Harris (2011) menyatakan bahwa budaya kompetitif dan inovatif memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan, sedangkan budaya komunitas dan birokrasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan. Demikian pula, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perusahaan sangat tergantung pada budaya organisasi yang dimiliki oleh

perusahaan. Furnham dan Guter dalam Martin dan Terblance (2003) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan dasar dari komunikasi dan saling memahami antar anggota organisasi. Apabila budaya organisasi tidak berfungsi secara baik maka akan menurunkan efisiensi organisasi secara signifikan. (Yasin, 2012, hal. 87-88)

Gaya kepemimpinan (*leadership styles*) adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu *otokratis*, *demokratis* atau *partisipatif* dan *laissez-faire*, yang semuanya pasti kelemahan-kelemahan dan keuntungannya. Perbedaan gaya kepemimpinan dalam organisasi akan mempunyai pengaruh yang berbeda pula pada partisipasi individu dan perilaku kelompok. Sebagai contoh, partisipasi dalam pengambilan keputusan pada gaya kepemimpinan demokratis akan mempunyai dampak pada peningkatan hubungan manajer dengan bawahan, menaikkan moral dan kepuasan kerja, dan menurunkan ketergantungan terhadap pemimpin. (Reksohadiprodjo, 2008, hal. 293)

Bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan (anggota) dengan organisasi yang dikarakteristikan oleh penerimaan anggota pada tujuan organisasi merefleksikan kekuatan individu dan keterlibatan anggota yang menunjukkan kesesuaian tujuan dan nilai-nilai organisasi ditunjukkan melalui aktivitas mendukung usaha-usaha organisasi serta keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Aktifitas tersebut dilandasi oleh keyakinan moral dengan tidak mengutamakan keuntungan pribadi. (Kusumaputri, 2015, hal. 52-53)

Keberhasilan penerapan *good governance* diduga tidak dapat tercapai tanpa dukungan sistem pengendalian *intern*, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan

komitmen organisasi yang jelas dalam organisasi tersebut. Dalam kaitan peran budaya organisasi dan *good governance* dalam meningkatkan kinerja, inti dari *good governance* terletak pada budaya itu sendiri. Dengan demikian dalam implementasinya perlu dikaji mengenai kesiapan dan kondisi budaya organisasi. Dalam upaya peningkatan daya saing perusahaan, terdapat hal-hal yang harus dilaksanakan secara berkesinambungan dan pada kondisi tersebut budaya organisasi yang kondusif penting untuk terlaksananya *good governance*. (Wiranto dkk, 2013, hal. 2)

Penelitian yang berkaitan dengan *good governance* memang telah banyak diangkat. Namun, penelitian mengenai sistem pengendalian *intern*, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi masih terbatas. Karena penelitian yang diangkat lebih banyak mengarah pada pengawasan keuangan perusahaan, anggaran dan kinerja. Selain itu belum pernah dilakukan penelitian sebelumnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan *good governance* tersebut di BPRS Bangun Drajat Warga.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN *INTERN*, BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PENERAPAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*(STUDI PADA BPRS BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran variabel-variabel pembentuk faktor terdiri atas empat yaitu sistem pengendalian *intern*, budaya organisasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, maka masalah tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah sistem pengendalian *intern* berpengaruh terhadap penerapan *good corporate governance*?
- 1.2.2 Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap penerapan *good governance*?
- 1.2.3 Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap penerapan *good governance*?
- 1.2.4 Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap penerapan *good governance*?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh sistem pengendalian *intern*, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap penerapan *good corporate governance*.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1) Kegunaan Teoritis

- a) Melalui penelitian ini, peneliti mencoba memberikan bukti empiris tentang pengaruh sistem pengendalian *intern*, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap penerapan *good corporate governance*.
- b) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis maupun civitas akademika lainnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk perkembangan dan kemajuan dunia pendidikan.

2) Kegunaan Praktis

1. Dapat digunakan sebagai masukan bagi BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta dalam hal penerapan *good corporate governance* dan meningkatkan kinerjanya.
2. Sebagai bahan evaluasi bagi para karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerjanya.

1.4 Sistematika Pembahasan

Dalam pembahasan dan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Sistem Pengendalian *Intern*, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerapan *Good Corporate Governance* pada karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta” disusun dengan menggunakan sistematika pembahasan sebagai berikut :

Bab I : BAB pertama pendahuluan, dalam bab ini dibahas beberapa sub BAB yang terdiri dari latar belakang masalah, pokok masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II : BAB dua landasan teori, dalam BAB ini membahas landasan teori yang berisi telaah pustaka, kerangka teoritik untuk menentukan metode penelitian yang dilakukan. Pada BAB ini disajikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan fakta atau kasus yang sedang dibahas. Disamping itu juga dapat disajikan mengenai berbagai asas atau pendapat yang berhubungan dan benar-benar bermanfaat sebagai bahan untuk melakukan analisis terhadap fakta atau kasus yang sedang diteliti pada BAB IV.

Bab III : BAB tiga metodologi penelitian, pada BAB ini menjelaskan metode penelitian dalam variabel penelitian yang hasilnya akan dianalisis dalam BAB IV. BAB ini menyajikan secara sederhana langkah-langkah penelitian yang

dilakukan. Dalam BAB ini diketengahkan diantara lain Metode Penentuan Sampel, Hipotesa, Metode Pengumpulan Data dan Metode Analisis Data.

Bab IV : Bab empat analisis data dan pengujian hipotesis, pada bab ini akan dibahas analisa data dan pengujian hipotesis yang terdiri dari uji asumsi klasik, yaitu uji *normalitas*, *autokorelasi*, *multikolinearitas*, *heteroskedastisitas* dan uji hipotesis yang meliputi uji statistik T dan statistik F, kemudian dilanjutkan dengan pembahasan hasil yang diperoleh. Di dalam BAB ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik atau kerangka analisis yang dituangkan dalam BAB II sehingga jelas bagaimana data hasil penelitian dapat menjawab permasalahan dan tujuan pembahasan dalam kerangka teoritik atau penjelasan kontekstual masalah yang menjadi permasalahan dan tujuan pembahasan bersangkutan.

Bab V : Bab lima penutup, pada bab ini berisi kesimpulan dari seluruh BAB sebelumnya, saran untuk penelitian selanjutnya, dan dilengkapi dengan bibliografi. BAB ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai pada masing-masing BAB sebelumnya. Tersusun atas Kesimpulan dan Saran. (Tutorial Penelitian, 2013).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan model hipotesis yang diajukan mengenai Pengaruh Sistem Pengendalian *Intern*, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerapan *Good Corporate Governance* (Studi pada BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta) dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Pengendalian Intern X_1 terhadap Penerapan *Good Corporate Governance* (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 terlihat dikolom *sig.* terdapat nilai sig 0,014 nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka H_{a1} diterima. Sistem pengendalian *intern* berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *good governance*. Jadi dapat dikatakan bahwa sistem pengendalian *internal* pada BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta sudah cukup optimal dalam mendukung terciptanya *good corporate governance*.

2. Budaya Organisasi X_2 terhadap Penerapan *Good Corporate Governance* (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 terlihat dikolom *sig.* terdapat nilai sig 0,002 nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka H_{a2} diterima. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *good governance*. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan

kontribusi yang signifikan terhadap penerapan *good corporate governance* di BPRS Bangun Drajat Warga (BDW).

3. Gaya Kepemimpinan X_3 terhadap Penerapan *Good Corporate Governance* (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 terlihat dikolom *sig.* terdapat nilai *sig* 0,816 nilai *sig* lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, maka H_{a_3} ditolak. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *good governance*. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dalam BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) sebagai faktor yang tidak berkontribusi dalam mendorong terwujudnya penerapan *good corporate governance*.

4. Komitmen Organisasi X_4 terhadap Penerapan *Good Corporate Governance* (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 terlihat dikolom *sig.* terdapat nilai *sig* 0,879 nilai *sig* lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, maka H_{a_4} ditolak. Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *good governance*. Di BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) penelitian ini mengindikasikan belum optimalnya komitmen organisasi karyawan BPRS BDW, bahwa semakin ketatnya kompetisi dalam dunia perbankan saat ini menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan yang kompeten serta komitmen organisasi yang tinggi. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, harus didukung oleh iklim organisasi yang baik. Karena iklim organisasi memiliki peran penting dalam menciptakan komitmen organisasi karyawan, iklim yang kondusif dalam perusahaan akan

mendukung karyawan untuk dapat menunjukkan performa kerja yang optimal terutama dalam hal hasil kerja.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan temuan dan kesimpulan yang dihasilkan, penelitian mendatang diharapkan dapat memperluas populasi penelitian. Populasi penelitian tidak hanya diambil dari satu BPRS yang ada pada salah satu tempat saja, mungkin bisa dikembangkan pada BPRS di seluruh Yogyakarta bahkan seluruh Indonesia. Sehingga mungkin akan lebih baik apabila dilakukan pengembangan dan penambahan penelitian pada variabel, obyek dan subyek penelitian yang berbeda.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yang kemungkinan dapat menimbulkan bias atau ketidakakuratan pada hasil penelitian ini, antara lain:

1. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah jumlah sampel penelitian dengan waktu pengumpulan data yang singkat sehingga peneliti hanya bisa mencapai 35 responden. Penelitian ini menggunakan metode survey melalui kuesioner, peneliti tidak terlibat langsung dalam aktivitas di organisasi BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta, walaupun peneliti melakukan wawancara langsung terhadap beberapa responden terpilih, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis.
2. Hasil penelitian ini hanya dapat dijadikan analisis pada obyek penelitian yang terbatas *good corporate governance*/tata kelola perusahaan, dan pemilihan sampelnya hanya pada kantor BPRS Bangun Drajat Warga (BDW), sehingga

memungkinkan adanya perbedaan hasil penelitian dan kesimpulan apabila penelitian dilakukan pada obyek penelitian yang berbeda dengan pengembangan dan penambahan penelitian pada variabel, obyek dan subyek penelitian.mungkin akan lebih bagus lagi.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an:

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Cahaya Qur'an, 2011

Buku:

Agus Sukrisno, (2009), *Etika Bisnis dan Profesi*, Jakarta, Salemba Empat.

Algifari, (2003), *statistik induktif untuk ekonomi dan bisnis*, cet-2, yogyakarta :UUPP AMP YKPN

Ardana Komang, dkk, (2009), *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta, Graha Ilmu

Arikunto, Suharsimi. (1986). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Asan Iqbal, (2004), *analisis data penelitian dengan statistik*, Jakarta, PT Bumi Aksara.

Danang Sunyoto (2012) *Prosedur Uji Hipotesis untuk Riset Ekonomi*, Bandung, Alfabeta.

Departemen Agama Republik Indonesia. (2005). *Al-Hikmah Al-Quran dan Terjemahannya*, Bandung: Penerbit Diponegoro.

Ernawan, ErniR.. (2011). *Organizational Culture Budaya organisasi Dalam Prespektif Ekonomid dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Fahmi Irham, (2014), *Prilaku Organisasi Teori, Aplikasi Dan Kasus*, Bandung, Alfabeta.

Fahmi, Irfan. (2012). *Manajemen, Teori, Kasus, dan Solusi*, Bandung: Alfabeta.

Ghozali Imam, (2005), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gitosudarmo Indriyono,dkk, (2014), *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta
- Hadi Syamsul dan widyarini, (2009), *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Manajemen dan Akuntansi*, Edisi ke-1, Yogyakarta, Ekonisia.
- Kumat, Valery G. (2011). *Internal Audit*, Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro, Mudrajad. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi edisi 3*. Jakarta: Erlanagga.
- Kusumaputri Erika Setiyanni, (2015), *Komitmen pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Prespektif Islam dalam Psikologi)* Yogyakarta. Group Penerbitan CV Budi Utama)
- Masaong, Abd.Kadim. (2011). *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence (Strategi kecerdasan intelektual, Emosional dan spiritual untuk Meraih Kesuksesan yang Gemilang*. Bandung: Alfabeta.
- Mustafa Zainal, (2009), *mengurangi variabel hingga instrument*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ndraha Talaziduhu, (1997), *Budaya Organisasi*, Jakarta, PT.Rineka Cipta.
- Noor Juliansyah, (2013), *Penelitian Ilmu Manajemen*, Jakarta, Kencana Perdana Media Group.
- Rangkut Freddy, (2002), *Riset Pemasaran*, jakarta, Gramedia pustaka utama.
- Reksohardiprojo Sukanto, (2008), *Organisasi Perusahaan*, Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- Rosyada Dede, (2005), *Pendidikan Kewarganegaraan (civic Education): Demokrasi, Hak Asasi Manusia dan Masyarakat Madani*, Jakarta, ICCE UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Saefullah U. (2012), *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung, CV.Pustaka Setia

- Sanusi Anwar, (2013), *Metodologi Penelitian Bisnis*, cet,ke-3 , jakarta, salemba empat.
- Sarwono Jonata, (2007), *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta, C.V. Andi Offset.
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods For Business Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, edisi 4, Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora Henry, (2005), *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta, Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simamora, Bilson.(2005). *Analisis Multivariat Pemasaran*, Jakarta: Gramedia.
- Soeharto Irwan, (2000), *Metode Penelitian Sosial*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Sudaryono (2014) *Budaya dan Perilaku Organisasi*, Jakarta, Lentera Ilmu Cendekia
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutedi, Adrian.(2011). *Good Corporate Governance*. Jakarta: Sinar Grafika Offset
- Tika, Moh.Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tim Laboratorium Komputer dan Laboraturium Perbankan Syariah (2013), *Praktikum SPSS ver. 17*, Cet,ke-1. Yogyakarta, Fakultas Syariah dan Hukum Bekerja Sama dengan Arti Bumi Intaran.
- Tunggal, Amin widjaja. (1995). *Struktur Pengendalian Intern*, Jakarta: PT Rineka Cipta.

Uha, Ismail Nawawi. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Kencana Perneradamedia Group.

Widiyarini, (2012), *Manajemen Bisnis dengan Pendekatan Islam*, Yogyakarta, Ekonisia

Yasin Mahmuddin, (2012) *Membangun Organisasi Berbudaya STUDI BUMN*, Jakarta, Expose (PT Mizan Publika)

Yosephus Sinour, (2010), *Etika Bisnis: Pendekatan Filsafat Moral Terhadap Prilaku Bisnis*, Jakarta, Yayasan Pustaka Obor Indonesia anggota IKAPI DKI Jaya

Jurnal:

Adiwiranto.UmiPratiwi&Nurkhikmah.*PengaruhBudayaOrganisasi,Gaya Kepemimpinan,KomitmenOrganisasi.danpengendalian intern TerhadapPenerapan Good Corporate Governance*. JurnalDosenFakultasEkonomiUniversitasJendralsudirman.

Arani Desna, (2010). *Hubungan penerapan prinsip good corporate governance terhadap kinerja keuangan PT. Bank Syariah Mandiri*. Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma.

HandayanidanYusrawati.(2013). *PengaruhProfessionalisme, KomitmenOrganisasi Dan BudayaKerjaTerhadapKinerja Internal Auditor Pada Bank Mandiri Medan*.FakultasEkonomiUniversitas Islam Riau, Riau, Indonesia.JurnalEkonomi, Manajemen Dan Akutansivol 21 no. 2

Lestari Tiara Ayu. Pengaruh efektivitas pengendalian intern terhadap penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* dan implikasinya terhadap kinerja keuangan (survei 5 pada bum bandung) universitas komputer indonesia.

Ni Made AsihRistanti.Ni KadekSinarwati.Eddy Sujana. (2014). *PengaruhSistemPengendalianIntern.Pengelolaankeuangaandaerahan KomitenOrganisasiTerhadapPenerapan Good Corporate*

Ristifani .(2009). *Analisis Implementasi Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (GCG) Dan Hubungannya Terhadap Kinerja PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.* Ristifani Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma.

Trisnaningsih.Sri, (2007).*Artikelpenelitianindependensi auditor dankomitmenorganisasisebagaimediasipengaruhpemahaman good governance, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor*, Universitas Pembangunan Nasional (UPN) “Veteran” Jawa Timur.

Skripsi:

Andriyanto Nova.(2013),“*Pengaruh pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip good corporate governance terhadap kinerja manajemen (studi empiris pada PT BRI (persero) Tbk cabang Jember)*”Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.

Eviyati Nur, (2015), “*Pengaruh Pemberian Zakat Produktif dalam bentuk Beasiswa Ceria dan Lingkungan Keluarga Terhadap Kualitas Prestasi Mustahik dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Rumah Zakat Tahun 2010-2013)*”. Program Studi Keuangan Islam, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Kusuma Arta Adi, (2013), “*Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria*”, Jurusan Manajemen, Fakultas ekonomi, Universitas Negeri Semarang.

Naryanti Ika, (2013), “*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi melalui Kpeuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kharisma Jaya Surabaya*”. Program studi Manajemen Bisnis, Universitas Khatolik Widya Mandala Surabaya.

Wirda, Darwanis dan Jalaluddin, *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Penerapan Good Corporate Governance (GCG) Pada Perbankan Di Kota Banda Aceh*, Magister Akutansi Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh) Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala.

Tesis:

ArumsariAdeliaLukyta.(2014). *PengaruhProfesionalisme Auditor, Independensi Auditor, EtikaProfesi, BudayaOrganisasi, Dan Gaya KepemimpinanTerhadapKinerja Auditor Pada Kantor AkuntanPublik Di Bali*, Program PascasarjanaUniversitasUdayana Denpasar.

CahyasumiratGunawan, (2006).
 “*PengaruhProfesionalismedanKomitmenOrganisasiTerhadapKinerja Internal Auditor,DenganKepuasanKerjaSebagaiVariabel Intervening (StudiEmpirisPada Internal Auditor PT. BANK ABC)*”.TesisProgram Studi Magister SainsAkuntansi. Program PascasarjanaUniversitasDiponegoro.

Puspitawati Ni Made dwi, (2013). *Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pengaruhnya Terhadap Kualitas Layanan Hotel Bali Hyatt Sanur*. Program magister, Program Studi Manajemen, Pasca Sarjana Universitas Udayana, Denpasar Bali.

Internet:

<http://m.kontan.co.id/news/ada-bprs-dalam-pengawasan-khusus>, diaskes Tanggal 09 Maret 2016. Jam 23.10.

<http://m.bisnis.com/finansial/read/20140718/90/244416/bpr-hadapi-masalah-keterbatasan-sdm-handal>, diaskes tanggal 09 April 2016, jam 22.00

<http://m.kontan.co.id/news/ada-bprs-dalam-pengawasan-khusus>, diaskes tanggal 09 April 2016, jam 22.15

<http://www.republika.co.id>), diaskes tanggal 09 April 2016, jam 22.23

<http://jogja.tribunnews.com/2015/03/19/ojk-awasi-bpr-syariah-tak-sehat>, diaskes tanggal 09 April 2016, jam 22.30

<http://www.wibowopajak.com/2014/05/pengertian-bank-pembiayaan-rakyat.html?m=1>, diaskes tanggal 09 April 2016, jam 22.40



LAMPIRAN

Terjemah Teks Arab

No.	Hal.	Nama dan ayat	TERJEMAHAN
BAB II			
1	26	<i>Qs-Ali Imran</i> ayat 104	104. Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar[217]; merekalah orang-orang yang beruntung. [217] Ma'ruf: segala perbuatan yang mendekatkan kita kepada Allah; sedangkan Munkar ialah segala perbuatan yang menjauhkan kita dari pada-Nya.
2	27	<i>QS-Ash-Shaff</i> :10-11	10.Hai orang-orang yang beriman, sukakah kamu aku tunjukkan suatu perniagaan yang dapat menyelamatkanmu dari azab yang pedih? 11. (yaitu) kamu beriman kepada Allah dan RasulNya dan berjihad di jalan Allah dengan harta dan jiwamu. Itulah yang lebih baik bagimu, jika kamu mengetahui.
3	37	<i>QS-Al-Baqarah</i> : 29	29. Dia-lah Allah, yang menjadikan segala yang ada di bumi untuk kamu dan Dia berkehendak (menciptakan) langit, lalu dijadikan-Nya tujuh langit. dan Dia Maha mengetahui segala sesuatu.
4	44	<i>QS-An-Nisaa</i> : 59	59. Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.
5	50	<i>QS. Fushilat</i> : 30	30. Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan Kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, Maka Malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu".
6	63	<i>QS.at-Taubah</i> :109	mereka menukarkan ayat-ayat Allah dengan harga yang sedikit, lalu mereka menghalangi (manusia) dari jalan Allah. Sesungguhnya Amat buruklah apa

			yang mereka kerjakan itu.
Hadis Riwayat Muslim			
7	37	(H.R. Bukhori)	Hadits dari Ismail, diceritakan dari Malik dari Abdullah Ibn Dinar dari Abdullah Ibn Umar RA. Sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda “bukanlah setiap kamu sekalian adalah pemimpin dan setiap kamu bertanggung jawab terhadap kepemimpinanmu. Seorang Imam bagi manusia adalah pimpinan dan bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya, dan seorang laki-laki pemimpin bagi keluarganya dan seorang perempuan bertanggung jawab terhadap keluarga suaminya dan anaknya. Dan seorang pelayan bertanggung jawab terhadap keselamatan harta Tuannya. Dan ingatlah bahwa kamu semua adalah pemimpin dan bertanggung jawab terhadap kepemimpinanmu. (H.R. Bukhori)

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

A. Sistem Pengendalian Intern (Orientasi kepada Pimpinan)

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana penerapan Sistem Pengendalian Intern di BPRS Bangun Drajat Warga (BDW)?	
2	Apakah terdapat suatu kebijakan tertentu perusahaan didalam proses pemberian kredit?	
3	Apakah setiap tindakan yang dilakukan oleh bagian kredit selalu patuh dan disiplin terhadap kebijakan yang berlaku?	
4	Apakah auditor internal dilibatkan dalam proses pemberian kredit?	
5	Apakah kredit yang sedang berjalan mendapatkan perlindungan asuransi?	
6	Apakah terdapat dokumen yang memadai terkait proses pemberian kredit?	
7	Apakah tetap melakukan pemantauan setelah kredit cair?	
8	Independensi Sistem pengendalian Intern diakui direksi sebagai kunci bagi efektifitas Sistem Pengendalian intern?	
9	Apakah peranan Sistem Pengendalian Intern fokus pada area dampak dari berbagai risiko yang menghambat pencapaian sasaran strategis perusahaan?	
10	Apakah Sistem Pengendalian internal	

	dilakukan secara efektif dalam pengelolaan perusahaan?	
--	--	--

B. Budaya Organisasi (Orientasi kepada Pimpinan)

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Budaya Organisasi yang bagaimana yang diterapkan di BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) ?	
2	Dalam hal pengambilan keputusan apakah keputusan penting sering di buat oleh individu atau secara kelompok ?	
3	Apakah BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi?	
4	Apakah BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) memberikan petunjuk kerja yang jelas kepada pegawai baru?	
5	Apakah BPRS (BDW) perubahan-perubahan ditentukan berdasarkan surat keputusan?	
6	Apakah BPRS (BDW) mempunyai ikatan tertentu dengan masyarakat di sekitar perusahaan?	

C. Gaya Kepemimpinan (Orientasi kepada Pimpinan)

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimanakah cara yang diterapkan dalam perusahaan untuk memimpin perusahaan?	
2	Bagaimanakah cara Anda menyampaikan informasi kepada bawahan Anda?	

3	Apakah menurut Anda cara Anda menyampaikan informasi sudah efektif dan membuat pesan dapat diterima dengan baik?	
4	Apakah anda selalu melibatkan bawahan dan rekan kerjanya dalam membuat keputusan?	
5	Menurut Anda, apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan mampu membuat karyawan merasa nyaman dan membuat karyawan produktif dalam bekerja?	
6	Kiat-kiat apakah yang Anda gunakan untuk menciptakan atau mempertahankan loyalitas karyawan?	

D. Komitmen Organisasi (Orientasi kepada Karyawan)

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah anda merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini ?	
2	Apakah anda merasa tidak berkomitmen jika meninggalkan organisasi ini?	
3	Apakah bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan anda?	
4	Apakah anda sangat berat meninggalkan perusahaan ini?	
5	Apakah anda merasa bahwa masalah di organisasi ini adalah masalah anda juga?	
6	Apakah anda senang untuk menghabiskan karir anda di organisasi	

	ini?	
--	------	--

E. Penerapan Good Corporate Governance (Orientasi kepada Pimpinan)

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana penerapan/pelaksanaan <i>Good Corporate Governance</i> di BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) ?	
2	Apakah BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) tetap menjaga kerahasiaan perusahaan sesuai dengan undang-undang yang berlaku berupa hak-hak pribadi setiap karyawan?	
3	Apakah BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) menyediakan informasi yang jelas dan mudah diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan khususnya pemegang saham?	
4	Apakah dalam menjalankan tugas sebagai komite GCG melaksanakan kepatuhan (<i>compliance</i>) terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, diantaranya: <ul style="list-style-type: none"> a) Undang-undang persero? b) Undang-undang mengenai kebijakan GCG? c) Undang-undang mengenai Penerapan Praktik GCG pada BUMN? 	
5	Apakah BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) sudah mengacu Prinsip <i>Good corporate Governance</i> secara Islami?	

6	Apakah dalam menjalankan tugasnya sebagai komite GCG melaksanakan kepatuhan (<i>compliance</i>) entitas usaha dalam menerapkan prinsip-prinsip GCG?	
7	Apakah pemegang saham mendapatkan pembagian laba perusahaan berupa deviden sesuai dengan saham yang dimilikinya?	
8	Apakah setiap kebijakan BPRS BDW di dokumentasikan dan dikomunikasikan kepada internal perusahaan maupun kepada pemegang saham?	
9	Apakah setiap organ perusahaan berpegang terhadap prinsip kehati-hatian dalam melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing?	
10	Apakah Perusahaan memberikan kesempatan kepada pihak-pihak yang memiliki kepentingan (pemegang saham, pelanggan) memberikan masukan dan pendapat bagi kepentingan perusahaan?	
11	Apakah di perusahaan ini ada kebijakan kompensasi positif (penghargaan, insentif, dll) terhadap keberhasilan pegawai?	
12	Apakah ada kebijakan kompensasi negatif (hukuman, teguran, dll) terhadap kinerja yang buruk dari masing-masing organ perusahaan?	

13	Sebetulnya seberapa besar pengaruh GCG dalam hubungan antara perusahaan dengan stakeholders-nya?	
14	Apakah ada pengawasan oleh otoritas terhadap GCG di perusahaan ini?	
15	Lalu, apa rencana BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) ke depannya supaya pelaksanaan GCG di BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) semakin baik?	

F. Kinerja (Orientasi kepada Karyawan)

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah pekerjaan yang anda hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan?	
2	Apakah anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi?	
3	Apakah anda mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab yang sesuai dengan yang ditentukan?	
4	Apakah anda tidak pernah terlambat masuk kerja?	
5	Apakah anda masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan?	
6	Apakah anda mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan?	
7	Apakah anda sering melakukan	

	koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama?	
--	--	--



Kuesioner Penelitian

**Pengaruh Sistem Pengendalian *Intern*, Budaya Organisasi, Gaya
Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerapan *Good
Corporate Governance* Serta Implikasinya Pada Kinerja (STUDI PADA BPRS
BANGUN DRAJAT WARGA (BDW) YOGYAKARTA)**



Disusun oleh :

Topan 12391031

**JURUSAN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2016

Bersama ini saya mohon kesediaan Saudara untuk mengisi kuesioner dalam rangka penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Sistem Pengendalian *Intern*, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerapan *Good Corporate Governance* Serta Implikasinya Pada Kinerja (STUDI PADA BPRS BDW YOGYAKARTA)“**.

Kuesioner ini terdiri atas sejumlah pertanyaan yang dapat dijawab. Perlu Saudara/i ketahui bahwa keberhasilan penelitian ini sangat tergantung dari partisipasi Saudara dalam menjawab pertanyaan.

Atas partisipasi dan kerjasamanya, saya mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya.

Saudara diminta untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan kondisi yang dialami pada pekerjaan saat ini.

Cara Pengisian Kuesioner

Saudara cukup memberikan tanda *check list* (√) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 sampai dengan 5) sesuai dengan pendapat Saudara. Setiap pertanyaan mengharapkan hanya satu jawaban dan bila memilih jawaban ‘lain-lain’ maka diharapkan untuk memberikan keterangan lebih lanjut. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Saudara :

1 = sangat tidak setuju (STS)

2 = tidak setuju (TS)

3 = netral (N)

4 = setuju (S)

5 = sangat setuju (SS)

DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER

**Pengaruh Sistem Pengendalian *Intern*, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan
Komitmen Organisasi Terhadap Penerapan *Good Corporate Governance* Serta
Implikasinya Pada Kinerja (STUDI PADA BPRS BDW YOGYAKARTA)**

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Perusahaan :

Umur Responden :

Jenis Kelamin : () Pria; () Wanita.

Jenjang Pendidikan : () SMA () D3 () S1 () S2 () S3 () Lain-Lain.

Bidang kerja yang ditangani :

Lama Saudara bekerja di perusahaan tempat bekerja saat ini.....tahun.....bulan

***) beri tanda centang (√) pada penilaian yang sesuai**

1. SISTEM PENGENDALIAN *INTERN* (*INTERNAL CONTROL SYSTEM*)

		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Terdapat suatu kebijakan tertentu perusahaan didalam proses pemberian kredit.					
2	Setiap tindakan yang dilakukan oleh bagian kredit selalu patuh dan disiplin terhadap kebijakan yang berlaku.					
3	Terdapat kebijakan dan prosedur kepegawaian dalam upaya untuk mendapatkan SDM yang jujur dan komponen terhadap tugasnya.					
4	Auditor internal dilibatkan dalam proses pemberian kredit.					
5	Seluruh dokumen penting telah disimpan pada tempat yang bebas dari bencana dan memiliki akses terbatas.					
6	Kredit yang sedang berjalan mendapatkan perlindungan asuransi.					
7	Terdapat sistem dokumentasi yang memadai terkait					

	proses pemberian kredit.					
8	Tetap melakukan pemantauan setelah kredit cair.					

***)Keterangan :**

Pertanyaan 1 – 3 mencakup (lingkungan pengendalian)

Pertanyaan 4 mencakup (penilaian risiko)

Pertanyaan 5-6 mencakup (aktivitas pengendalian)

Pertanyaan 7 mencakup (informasi dan dokumentasi)

Pertanyaan 8 mencakup (pemantauan)

2. BUDAYA ORGANISASI (*ORGANIZATION CULTURE*)

		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya Selalu Menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan.					
2	Bila terjadi kesalahan maka saya berani menanggung resikonya.					
3	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim.					
4	Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi.					
5	Saya selalu datang tepat waktu.					
6	Organisasi mampu untuk memenuhi target jangka pendek tanpa mengorbankan visi jangka panjang					
7	Organisasi mempunyai misi yang jelas yang memberi makna dan arahan dalam pekerjaan karyawan.					
8	Organisasi secara aktif mendorong masing-masing untuk saling bekerja sama dengan unit yang lain.					
9	Bila timbul ketidak sepakatan kita bekerja keras					

	untuk mencapai solusi yang terbaik untuk kedua pihak.					
10	Organisasi melihat kegagalan sebagai suatu peluang untuk bekerja dan menjadi lebih baik.					

***)Keterangan :**

Pertanyaan 1-2 mencakup inovasi dan keberanian mengambil resiko

Pertanyaan 3-4 mencakup (Orientasi Tim)

Pertanyaan 5 mencakup (Keagresifan)

Pertanyaan 6-7 mencakup (Orientasi Hasil)

Pertanyaan 8 mencakup (Orientasi orang)

Pertanyaan 9 mencakup (Perhatian terhadap detail)

Pertanyaan 10 mencakup (kemantapan)

3. GAYA KEPEMIMPINAN (*LEADERSHIP STYLE*)

		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Atasan saya selalu mengawasi apa yang bawahan kerjakan.					
2	Atasan saya selalu melakukan pengarahan secara spesifik.					
3	Atasan bersedia mendengar pendapat atau saran dari bawahan.					
4	Komunikasi antara bawahan dan atasan sangat baik.					
5	Atasan selalu melibatkan bawahan dan rekan kerjanya dalam membuat keputusan.					
6	Atasan saling memberikan gagasan kepada saya dan rekan kerja.					

7	Atasan selalu menjelaskan tugas baru kepada saya.					
8	Saya selalu bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan oleh atasan.					

***)Keterangan :**

Pertanyaan 1–2 mencakup (perilaku instruktif)

Pertanyaan 3-4 mencakup (perilaku konsultatif)

Pertanyaan 5-6 mencakup (gaya berpartisipasi)

Pertanyaan 7-8 mencakup elemen (gaya mendelegasi)

4. KOMITMEN ORGANISASI (*ORGANIZATION COMMITMENT*)

		ST (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	saya bangga menjadi bagian dari perusahaan.					
2	Perusahaan ini berarti sangat besar bagi saya.					
3	Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya.					
4	Akan sangat berat bagi saya meninggalkan perusahaan ini.					
5	Saya merasa tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kewajiban moral.					
6	Saya dididik untuk tetap percaya terhadap nilai tetap setia pada perusahaan.					

***)Keterangan :**

Pertanyaan 1 – 2 mencakup komitmen afektif.

Pertanyaan 3-4 mencakup komitmen berkelanjutan.

Pertanyaan 5-6 mencakup komitmen normatif

5. PENERAPAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* (GCG)

		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	BPRS BDW menyediakan informasi yang jelas dan mudah di akses oleh pihak-pihak yang berkepentingan khususnya pemegang saham.					
2	Tetap menjaga kerahasiaan perusahaan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku berupa hak – hak pribadi setiap karyawan.					
3	Setiap kebijakan BPRS BDW di dokumentasikan dan dikomunikasikan kepada internal perusahaan maupun kepada pemegang saham.					
4	Seluruh jajaran bank dapat mengambil keputusan secara objektif dan bebas dari segala tekanan dari pihak manapun.					
5	BPRS BDW memiliki ukuran kinerja dari seluruh jajaran bank berdasarkan ukuran-ukuran yang disepakati konsisten dengan nilai perusahaan (<i>corporate values</i>), sasaran usaha, dan strategi bank serta memiliki sistem pemberian penghargaan dan sanksi (<i>reward and punishment system</i>)					
6	BPRS BDW memiliki pedoman, Sistem, dan Prosedur Kerja seluruh tingkatan atau senjang organisasi bank yang tersedia secara lengkap dan sesuai dengan ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku.					
7	BPRS BDW telah bertindak sebagai warga perusahaan yang baik (<i>Good Corporate Citizen/GCC</i>) termasuk peduli terhadap lingkungan dan melaksanakan tanggung jawab sosial (<i>Corporate Social Responsibility</i>)					
8	BPRS BDW senantiasa memperhatikan					

	kepentingan seluruh pihak-pihak berkepentingan (<i>stakeholders</i>) berdasarkan asas kesetaraan dan kewajaran (<i>equal treatment</i>)					
9	BPRS BDW memberikan kesempatan kepada seluruh pihak-pihak berkepentingan (<i>stakeholders</i>) untuk memberikan masukan dan menyampaikan pendapat bagi kepentingan bank serta mempunyai akses terhadap informasi sesuai dengan prinsip keterbukaan.					

***)Keterangan :**

Pertanyaan 1-3 mencakup elemen keterbukaan (transparansi)

Pertanyaan 4 mencakup elemen kemandirian (independensi)

Pertanyaan 5 mencakup elemen akuntabilitas

Pertanyaan 6-7 mencakup elemen pertanggungjawaban (Responsibilitas)

Pertanyaan 8-9 mencakup elemen kewajaran (Fairness)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem pengendalian *intern*, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap penerapan *good corporate governance* pada BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *simple random sampling*. Sampel yang diperoleh sebanyak 35 Responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Diolah dengan menggunakan bantuan *software SPSS versi 17.0*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) sistem pengendalian *intern* berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *good corporate governance*. 2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *good corporate governance*. 3) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *good corporate governance*. 4) komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *good corporate governance*.

Kata Kunci: Sistem Pengendalian *Intern*, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, *Good Corporate Governance*.

DATA KUESIONER HASIL JAWABAN RESPONDEN KOMITMEN ORGANISASI

KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KOX4
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	26.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	23.00
4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	20.00
5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	29.00
5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	29.00
5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	29.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	30.00
5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	27.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	30.00
5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	29.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	19.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	18.00
4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	19.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	29.00
4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	23.00

4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	29.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	30.00
4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	23.00
5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	29.00
4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	20.00

DATA KUESIONER HASIL JAWABAN RESPONDEN GOOD CORPORATE GOVERNANCE

GCG1	GCG2	GCG3	GCG4	GCG5	GCG6	GCG7	CG8	GCG9	GCGY
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	36.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	36.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	36.00
5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	37.00
4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	3.00	36.00
4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	35.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	36.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	36.00
4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	36.00
4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	32.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	44.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	44.00
5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	42.00

❖ UJI VALIDITAS

Item-Total Statistics

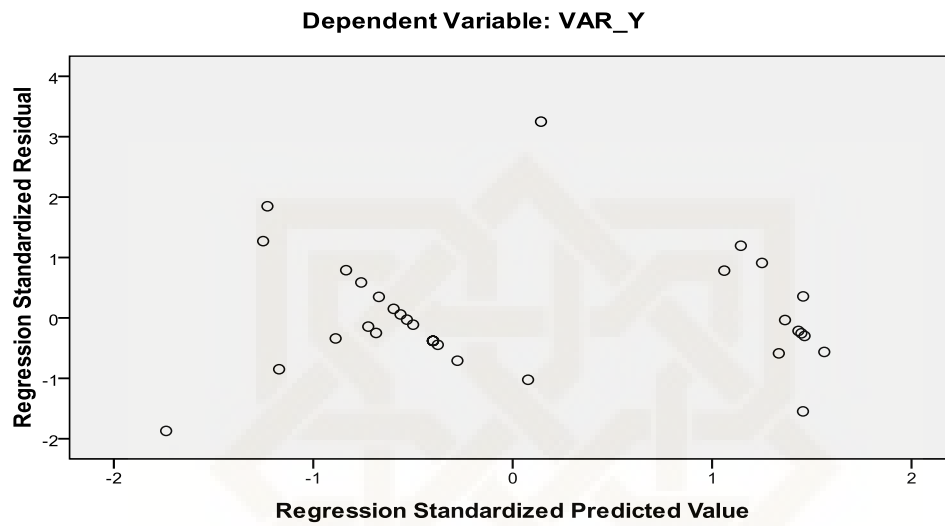
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	167.1143	391.987	.692	.987
A2	167.0286	392.440	.864	.986
A3	167.0286	392.852	.841	.986
A4	167.2857	385.328	.692	.987
A5	167.0571	395.761	.502	.987
A6	167.0571	394.761	.663	.987
A7	167.0571	386.703	.885	.986
A8	167.0571	390.820	.776	.986
B1	167.2857	387.387	.785	.986
B2	167.0000	392.529	.835	.986
B3	167.1143	391.104	.731	.987
B4	167.0857	384.316	.933	.986
B5	167.2571	391.726	.695	.987
B6	167.1714	387.323	.807	.986
B7	167.1143	388.457	.781	.986
B8	167.1714	392.852	.696	.987
B9	167.0571	388.467	.885	.986
B10	167.2286	383.593	.882	.986

C1	167.2857	384.563	.752	.987
C2	167.2286	386.299	.835	.986
C3	167.3143	387.692	.702	.987
C4	167.2857	389.739	.693	.987
C5	167.2000	381.224	.896	.986
C6	167.2000	383.753	.911	.986
C7	167.2571	386.961	.834	.986
C8	167.0857	395.492	.747	.987
D1	167.0000	389.529	.886	.986
D2	167.1143	383.163	.932	.986
D3	167.2000	389.988	.783	.986
D4	167.3429	389.232	.768	.986
D5	167.2000	386.224	.875	.986
D6	167.1429	383.126	.954	.986
Y1	167.0286	393.734	.791	.986
Y2	167.0286	390.382	.863	.986
Y3	166.9714	389.676	.863	.986
Y4	167.1429	385.067	.877	.986
Y5	167.0571	388.173	.822	.986
Y6	167.0286	390.323	.866	.986
Y7	167.0286	390.323	.866	.986
Y8	167.1429	388.126	.815	.986
Y9	167.1143	389.281	.812	.986

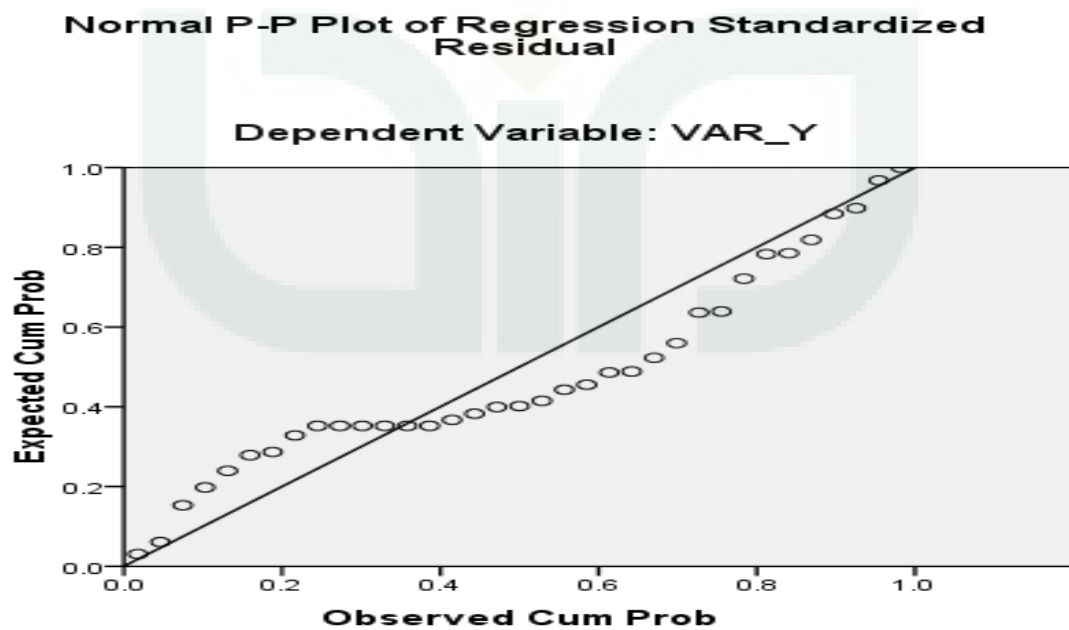
UJI ASUMSI KLASIK

❖ UJI HETEROSKEDASTISITAS

Scatterplot



❖ UJI NORMALITAS



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47866081
Most Extreme Differences	Absolute	.169
	Positive	.169
	Negative	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		1.002
Asymp. Sig. (2-tailed)		.268

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

❖ UJI MULTIKOLINEARITAS

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance
	(Constant)	1.353	2.490		.543	.591		
1	SPIX1	.417	.160	.350	2.600	.014	.200	4.991
	BOX2	.552	.163	.624	3.394	.002	.108	9.291
	GKX3	-.034	.146	-.036	-.234	.816	.158	6.318
	KO_X4	.038	.249	.029	.154	.879	.103	9.721

a. Dependent Variable: VAR_Y

Regresi Linear Berganda

❖ Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.353	2.490		.543	.591
SPIX1	.417	.160	.350	2.600	.014
BOX2	.552	.163	.624	3.394	.002
GKX3	-.034	.146	-.036	-.234	.816
KO_X4	.038	.249	.029	.154	.879

a. Dependent Variable: VAR_Y

❖ **UJI R²****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.891	.876	1.57415

a. Predictors: (Constant), KO_X4, SPIX1, GKX3, BOX2

❖ **Uji Simultan F****ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	606.804	4	151.701	61.220	.000 ^a
	Residual	74.339	30	2.478		
	Total	681.143	34			

a. Predictors: (Constant), KO_X4, SPIX1, GKX3, BOX2

❖ Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.353	2.490		.543	.591
	SPIX1	.417	.160	.350	2.600	.014
	BOX2	.552	.163	.624	3.394	.002
	GKX3	-.034	.146	-.036	-.234	.816
	KO_X4	.038	.249	.029	.154	.879

a. Dependent Variable: VAR_Y



**PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARI'AH
BANGUN DRAJAT WARGA**



Kantor Pusat : Jl. Gedongkuning Selatan 131 Yogyakarta Telp. (0274) 413552, 389677 Fax (0274) 452424 Email: bprs.bdw@gmail.com
Kantor Cabang Bantul : Jl. Jenderal Sudirman, No.79, Bantul Telp. (0274) 6460543 (Kompleks Balai Muslimin)
Kantor Kas Ngipik : Jl. Manggisari, Baturetno, Banguntapan, Bantul Telp/Fax (0274) 373584
Kantor Kas Sedayu : Jl. Raya Wates Km. 10, Argosari, Bantul Telp. (0274) 6498425

SURAT KETERANGAN
NO: 153/BDW/Ops/VI/2016

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Direksi PT. BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga dengan ini menerangkan bahwa

Nama : Topan
TTL : Brebes, 25 Agustus 1993
No. Mhs : 12391031
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Prodi : Keuangan Syariah
Universitas : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah melakukan tugas penelitian di PT. BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta sebagai syarat penulisan skripsi dengan judul :
"Pengaruh Sistem Pengendalian *Intern*, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerapan *Good Corporate Governance* (Studi Pada BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta"

Yang dilaksanakan pada tanggal 20 Mei 2016 sampai dengan 10 Juni 2016.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 15 Juni 2016

PT. BPR SYARI'AH BDW


Dana Suswati, SE
Direktur Utama

Curriculum Vitae

Nama : Topan
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Keuangan Syariah
Alamat Asal : Kp.Babakan, Ds.Bentarsari, Kec.Salem,
Kab.Brebes.
Tempat, Tanggal Lahir : Brebes, 25 Agustus 1993
Agama : Islam
Email : topanitg@gmail.com

Orang Tua

Nama Ayah : Sugiyanto
Pekerjaan : Wiraswasta
Nama Ibu : Warsini
Pekerjaan : Tani
Alamat Orang Tua : Kp.Babakan, Ds.Bentarsari, Kec.Salem,
Kab.Brebes.

Pendidikan Formal

2000-2006 : SDN Bentarsari 03
2007-2009 : SMPN 01 Salem
2010-2013 : SMKN 1 Wanareja, Cilacap
2014-sekarang : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta