



**UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A**

**PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* DAN LOYALITAS  
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PANGLIMA  
EKSPRES SURABAYA**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Guna memenuhi Salah Satu  
Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)

Oleh:

**Fivi Linda Sari  
NIM. B04215006**

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

Surabaya 2021

## PERNYATAAN KEASLIHAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fivi Linda Sari

NIM : B04215006

Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul **Pengaruh Good Corporate Governance dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya** adalah benar merupakan karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar dan ditemukan pelanggaran atas karya skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Surabaya, 11 Januari 2021

Yang membuat pernyataan  
  
METERAI TEMPEL  
407BCAHF693692514  
6000  
ENAM RIBU RUPIAH  
Fivi Linda Sari

NIM. B04215006

## **LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING**

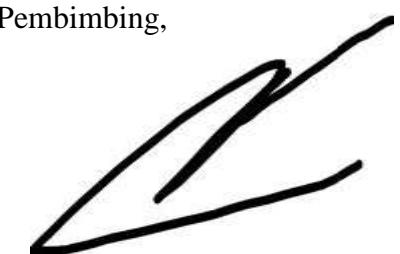
Nama : Fivi Linda Sari  
NIM : B04215006  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Judul Skripsi : Pengaruh *Good Corporate Governance* dan Loyalitas  
Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Panglima Ekspres  
Surabaya

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Surabaya, 11 Januari 2021

Menyetujui

Pembimbing,



Airlangga Bramayudha, MM  
NIP. 1979121422011011005

## LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

### PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PANGLIMA EKSPRES SURABAYA

Disusun Oleh

Fivi Linda Sari  
B04215006

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu.

Mengesahkan,  
Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya  
Surabaya, 15 Januari 2021

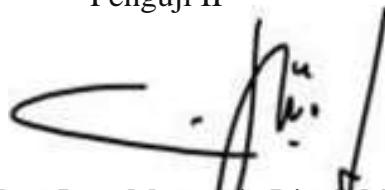
Tim Pengaji:

Pengaji I



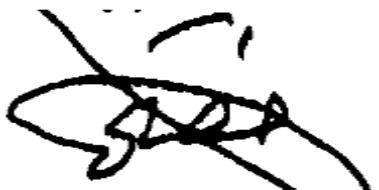
Airrangga Bramayudha, MM  
NIP. 1979121422011011005

Pengaji II



Dra. Imas Maesarch, Dip, I, M, Lib, Ph.D  
NIP. 196605141992032001

Pengaji III



Mufti Labib, Lc., MCL  
NIP. 196401021999031001

Pengaji IV



Ahmad Khanul Hakim, S.Ag., M.Si  
NIP.197512302003121001

Dekan,



Dr. H. Abd. Halim, M.Ag  
NIP: 19630725199103003



# KEMENTERIAN AGAMA

## UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

### PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

---

#### LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Fivi Linda Sari  
NIM : B04215006  
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah  
E-mail address : fivi21lindasari@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi       Tesis       Desertasi       Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh *Good Corporate Governance* dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya.

---

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 21 Januari 2021  
Penulis

(Fivi Linda Sari)

## ABSTRAK

**Fivi Linda Sari.** 2021. Pengaruh *Good Corporate Governance* dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya. Skripsi Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Ampel Surabaya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh program *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan di PT. Panglima Ekspres Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis hipotesis asosiatif. Cara yang digunakan peneliti dalam menjawab tujuan tersebut adalah dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Penelitian ini berlokasi di PT. Panglima Ekspres Surabaya dengan jumlah 30 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pengaruh antara *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya secara parsial (a) nilai *good corporate governance* memiliki nilai *p value* sebesar  $0.000 < 0.05$  (b) nilai loyalitas karyawan memiliki nilai *p value* sebesar  $0.000 < 0.05$ , (2) Nilai signifikan *good corporate governance* (X1), loyalitas karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh signifikan dengan nilai *p value* adalah  $0.000 < 0.05$ , (3) Nilai hubungan *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya secara parsial (a) Nilai korelasi *good corporate governance* dengan kinerja karyawan sebesar 0.624 (b) Nilai korelasi loyalitas karyawan dengan kinerja karyawan sebesar 0.808, (4) Nilai hubungan itu dapat dilihat dari nilai pada kolom R. Nilai pada kolom R dapat diketahui bahwa antara variabel *good corporate governance* X1 dan loyalitas karyawan X2 memiliki nilai hubungan terhadap kinerja karyawan Y sebesar 0.815, (5) Nilai dari “*Standard Error of the Estimate (SEE)*” sebesar 3.44135, *Descriptive statistic*, yaitu sebesar 5.72592, (6) Nilai korelasi *good corporate governance* sebesar 0.624. Nilai loyalitas karyawan sebesar 0.808. Hal tersebut menunjukkan nilai hubungan yang paling kuat atau dominan adalah variabel loyalitas karyawan, karena variabel loyalitas karyawan memiliki nilai hubungan yang paling tinggi yaitu sebesar 0.808.

**Kata kunci:** *Good Corporate Governance*, Loyalitas Karyawan, Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

*Fivi Linda Sari. 2021. Effect of Good Corporate Governance and Employee Loyalty on Employee Performance at PT. Panglima Express Surabaya. Thesis Management Study Program of Da'wah Faculty of UIN Sunan Ampel Surabaya.*

*The purpose of this study was to determine the effect of good corporate governance programs and employee loyalty on employee performance partially or simultaneously at PT. Panglima Express Surabaya. The method used in this research is quantitative research, the type of associative hypothesis. The method used by researchers in answering these objectives is by using multiple linear regression tests. This research is located at PT. Panglima Express Surabaya with a total of 30 respondents.*

The results of this study indicate that (1) The influence of good corporate governance and employee loyalty on employee performance at PT. Panglima Express Surabaya partially (a) the value of good corporate governance has a p value of  $0.000 < 0.05$  (b) the value of employee loyalty has a p value of  $0.000 < 0.05$ , (2) The significant value of good corporate governance ( $X_1$ ), employee loyalty ( $X_2$ ) on employee performance ( $Y$ ) has a significant effect with the p value is  $0.000 < 0.05$ , (3) The value of the relationship between good corporate governance and employee loyalty to employee performance at PT. Panglima Ekspres Surabaya partially (a) The correlation value of good corporate governance with employee performance is 0.624 (b) The correlation value between employee loyalty and employee performance is 0.808, (4) The value of the relationship can be seen from the value in column R. The value in column R can be It is known that the variable good corporate governance  $X_1$  and employee loyalty  $X_2$  has a relationship value to employee  $Y$  performance of 0.815, (5) The value of "Standard Error of the Estimate (SEE)" is 3.44135, Descriptive statistic, namely 5.72592, The correlation value for good corporate governance is 0.624. The employee loyalty value is 0.808. This shows that the strongest or dominant relationship value is the employee loyalty variable, because the employee loyalty variable has the highest relationship value, namely 0.808.

**Keywords:** Good Corporate Governance, Employee Loyalty, Employee Performance.

نبذة مختصرة

فيفي ليندا ساري. 2021. تأثير الحكومة الجيدة وولاء الموظفين على أداء الموظفين في PT. Panglima Express Surabaya. برنامج دراسة إدارة الرسالة بكلية الدعوة في جامعة عين شمس سنان أمبل سورابايا.

كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد تأثير برامج الحكومة الجيدة ولاء الموظفين على أداء الموظفين جزئياً أو متزامناً في Panglima Express Surabaya. الطريقة المستخدمة في هذا البحث هي البحث الكمي ، نوع الفرضية الترابطية . الطريقة التي يستخدمها الباحثون في الإجابة على هذه الأهداف هي باستخدام اختبارات الانحدار الخطى المتعددة. يقع هذا البحث في PT سورابايا إكسبريس كوماندر مع ما مجموعه 30 مشاركاً.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى (1)تأثير الحكومة الجيدة وولاء الموظفين على أداء الموظفين في PT. Panglima Express Surabaya جزئياً (أ) قيمة الحكومة الرشيدة للشركات لها قيمة  $0.05 < p < 0.000$  (قيمة ولاء الموظف لها قيمة  $p = 0.000$ )، (2)القيمة الكبيرة للحكومة الرشيدة للشركات ( $X_1$ )، ولاء الموظف ( $X_2$ ) على أداء الموظف ( $Y$ ) له تأثير معنوي حيث تبلغ القيمة  $< 0.05 < p$ ، (3)قيمة العلاقة بين الحكومة الجيدة للشركة وولاء الموظف لأداء الموظف في PT. Panglima Ekspres Surabaya جزئياً (أ) قيمة الارتباط بين الإدارة الجيدة للشركات وأداء الموظف هي  $0.624 < p < 0.000$  (قيمة الارتباط بين ولاء الموظف وأداء الموظف هي  $0.808 < p < 0.000$ )، (4)يمكن رؤية قيمة العلاقة من القيمة الموجودة في العمود R يمكن أن تكون القيمة في العمود R من المعروف أن متغير حوكمة الشركة الجيدة  $X_1$  ولاء الموظف  $X_2$  لهما قيمة علاقة بـA الموظف  $Y$  تبلغ  $0.815 < p < 0.000$ ، (5)قيمة "الخطأ المعياري للتقدير" (SEE) هي  $3,44135$  ، الإحصاء الوصفي ، وهو  $5.72592$  ، (6)قيمة الارتباط لحكومة الشركات الجيدة هي  $0.624 < p < 0.000$ ، وهذا يدل على أن أقوى قيمة للعلاقة أو المهيمنة هي متغير ولاء الموظف ، لأن متغير ولاء الموظف له أعلى قيمة للعلاقة ، وهي  $0.808 < p < 0.000$ .

**الكلمات المفتاحية:** الحوكمة الجيدة للشركات ، ولاء الموظفين ، وأداء الموظف .

## DAFTAR ISI

JUDUL PENELITIAN (SAMPUL) .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
MOTTO .....	iv
PERSEMBAHAN .....	vii
ABSTRAK .....	viii
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Definisi Konsep .....	7
F. Sistematika Pembahasan.....	11
<b>BAB II : KAJIAN TEORITIK</b>	
A. Penelitian Terdahulu .....	12
B. Kerangka Teori .....	15
1. <i>Good Corporate Governance</i> .....	15
a. Definisi <i>Good Corporate Governance</i> .....	15
b. Sub Variabel <i>Good Corporate Governance</i> .....	17
c. Manfaat <i>Good Corporate Governance</i> .....	21
d. <i>Good Corporate Governance</i> dalam Prespektif Islam.....	22

2.	Loyalitas Karyawan .....	23
a.	Definisi Loyalitas Karyawan .....	23
b.	Manfaat Loyalitas Karyawan .....	27
c.	Sub Variabel Loyalitas Karyawan .....	27
d.	Loyalitas Karyawan dalam Prespektif Islam .....	29
3.	Kinerja Karyawan .....	30
a.	Definisi Kinerja Karyawan .....	30
b.	Manfaat Kinerja Karyawan .....	31
c.	Sub Variabel Kinerja Karyawan .....	31
d.	Kinerja Karyawan dalam Prespektif Islam .....	33
C.	Paradigma Penelitian .....	34
D.	Hipotesis .....	37

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	38
B. Lokasi Penelitian.....	38
C. Populasi.....	38
D. Variabel dan Indikator Penelitian .....	39
1. Variabel Penelitian.....	39
2. Indikator Penelitian.....	40
E. Tahap-tahap Penelitian.....	43
F. Teknik Pengumpulan Data.....	44
G. Teknik Validitas dan Reliabilitas Penelitian.....	45
1. Uji Validitas .....	45
2. Uji Reliabilitas .....	49
H. Teknik Analisis Data.....	52
1. Uji Asumsi Klasik.....	52
a. Uji Normalitas.....	52
b. Uji Multikolonieritas.....	53
2. Uji Heteroskedastisitas.....	53
3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	54

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN**

A. Gambaran Umum atau Objek Penelitian .....	55
1. Profil .....	55
2. Legalitas Perusahaan.....	55
3. Renstra ( Rencana Strategi) .....	56
4. Proses Pendaftaran Umroh dan Haji .....	56
5. Visi dan Misi.....	57
6. Struktur Organisasi .....	57

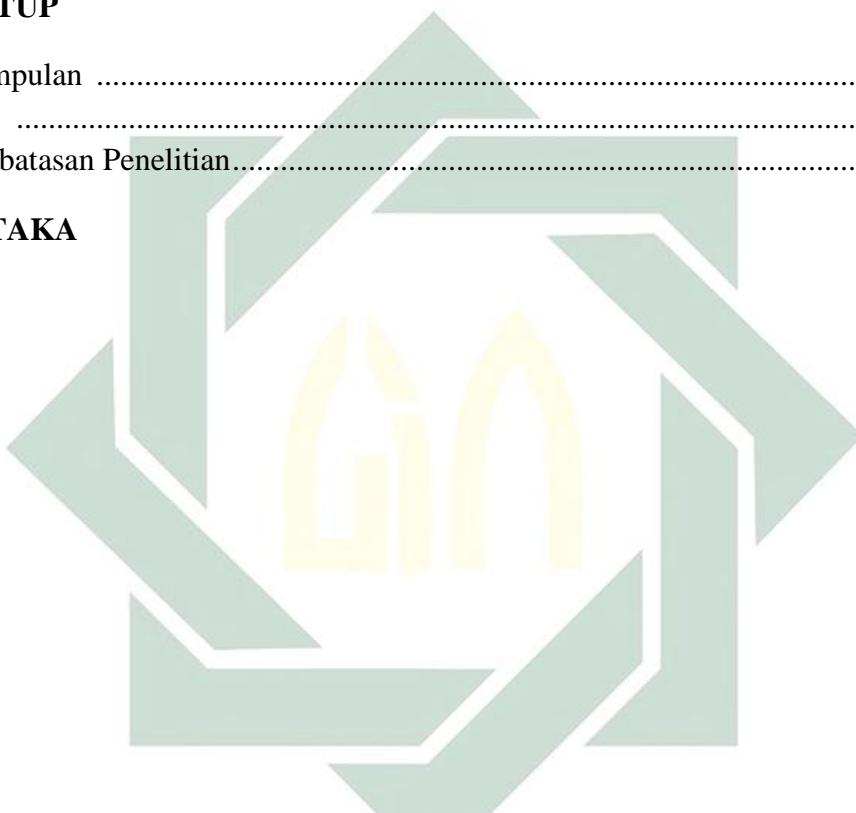
B. Penyajian Data .....	58
C. Analisis Data.....	86
1. Uji Normalitas.....	86
2. Uji Multikolinieritas.....	87
3. Uji Heteroskedastisitas.....	88
4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	89
D. Pengujian Hipotesis .....	95
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	96

## BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan .....	104
B. Saran .....	106
C. Keterbatasan Penelitian.....	107

## DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
3.1	Hasil Validitas Variabel <i>Good Corporate Governance</i> (X1)	47
3.2	Hasil Validitas Variabel Loyalitas karyawan (X2)	48
3.3	Hasil Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	48
3.4	Reliabilitas Good Corporate Governance (X1)	50
3.5	Reliabilitas Loyalitas karyawan	51
3.6	Reliabilitas Kinerja Karyawan	51
4.1	Karyawan memberikan pelaporan publik tentang informasi yang berkaitan dengan kinerja organisasi	58
4.2	Karyawan memberikan informasi melalui website publik	59
4.3	Karyawan menyampaikan informasi kepada media	60
4.4	Karyawan melaksanakan fungsi pelaksanaan organisasi	61
4.5	Pertanggungjawaban organisasi terhadap pelaksanaan kegiatan Karyawan	61
4.6	Karyawan mengembangkan pengelolaan perusahaan	62
4.7	Struktur organisasi dibentuk sesuai dengan kinerja karyawan	63
4.8	Karyawan memberikan keadilan dalam berbisnis pada jama'ah	63
4.9	Karyawan melaksanakan tanggungjawab dalam bekerja	64
4.10	Perusahaan memperhatikan usaha dalam jangka panjang	65
4.11	Karyawan bersikap professional dalam bekerja	65
4.12	Perusahaan melakukan pengelolaan secara independen	66
4.13	Perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain	67
4.14	Perusahaan mementingkan kebutuhan <i>stakeholder</i>	68
4.15	Kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan	68
4.16	Kepentingan terhadap perusahaan yang terpengaruh secara langsung oleh keputusan strategis	69
4.17	Pemangku kepentingan harus terjalin hubungan yang sesuai dengan asas kewajaran dan kesetaraan ( <i>fairness</i> )	70
4.18	Kemampuan karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku	70
4.19	Karyawan melaksanakan segala tugas yang diberikan oleh atasan	71
4.20	Karyawan bertanggungjawab dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan	72
4.21	Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan benar	72
4.23	Karyawan memberikan kontribusi berupa gagasan	74
4.24	Tenaga karyawan diberikan oleh karyawan dengan tulus kepada	75

	perusahaan	
4.25	Semakin tinggi dedikasi karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan	75
4.26	Pengakuan karyawan dalam berbicara atau berkomunikasi	76
4.27	Pemberian informasi yang tepat dengan realita dan kebenaran	77
4.28	Produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang	77
4.29	Jumlah unit ditunjukkan dengan kebutuhan para jama'ah	78
4.30	Karyawan menyelesaikan kegiatan dalam jumlah siklus kegiatan	79
4.31	Tingkatan hasil dari proses penyelesaian kegiatan	79
4.32	Penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna	80
4.33	Kegiatan dapat diselesaikan dengan maksimal	81
4.34	Permulaan waktu yang ditetapkan bersama koordinasi dengan hasil produk	81
4.35	Memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan	82
4.36	Tingkat penggunaan sumberdaya organisasi	83
4.37	Maksimalisasi dalam memperoleh keuntungan yang paling tinggi	83
4.38	Mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau penggunaan dari sumberdaya yang ada	84
4.39	Karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai	85
4.40	Niat baik dan kerjasama antara karyawan yang baru dengan karyawan yang lainnya	85
4.41	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	87
4.42	Coefficients	88
4.43	Descriptive Statistics	90
4.44	Correlations	90
4.45	Variables Entered/Removed	91
4.46	Model Summary	91
4.47	ANOVA	92
4.48	Coefficients	92

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar	Halaman
2.2 Paradigma Penelitian Secara Simultan	36
2.3 Paradigma Penelitian Secara Parsial	36
4.1 Struktur Organisasi	57
4.2 Scatterplot	89

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

## A. Latar Belakang

Haji merupakan rukun Islam yang ke lima. Ibadah haji adalah ibadah yang sempurna. Ibadah haji menggunakan financial yang cukup maupun tenaga yang baik. Pergi ke baitullah maksudnya adalah melaksanakan seluruh amal ibadah sesuai dengan rukun, syarat, dan waktu tertentu. Ibadah haji dapat dilakukan oleh semua orang yang mampu secara fisik dan keuangannya.

Mampu dalam artian, jika memiliki keluarga yang ditinggalkan, maka harus ada pembekalan bagi yang ditinggalkan. Ibadah haji dan umroh terdapat pengorbanan yang luar biasa untuk melaksanakan perintah Allah.<sup>1</sup> Haji dan umroh bisa mempertemukan seluruh umat manusia di dunia. Untuk menuju ke baitullah, seseorang dapat menempuh melalui pemberangkatan travel haji dan umroh secara khusus. Travel tersebut sudah terdaftar dalam lembaga keagamaan yang legal.

Travel haji dan umroh termasuk dalam perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Jasa tersebut berupa pelayanan dengan baik. Jama'ah yang berkunjung ke rumah Allah disebut *dhuyufurrahman*. Travel haji umroh harus memberikan pelayanan dengan baik pada para jama'ah. Oleh karena itu, karyawan yang bekerja harus dengan sungguh-sungguh memberika pelayanan dengan baik.

PT. Panglima Ekspres bergerak di bidang jasa haji dan umroh. Pada tahun 2012, PT. Panglima Ekspres mementingkan pembimbing yang berkompeten di bidangnya. Tenaga ahli atau *tour guide* sudah berpengalaman lebih dari sepuluh tahun. Dari pengalaman itu memberikan solusi yang terbaik bagi jama'ah hajji.<sup>2</sup> Program itu ditawarkan kepada jama'ah sebagai calon jama'ah, agar mendaftar di PT. Panglima Ekspres.

PT. Panglima Ekspres memberikan kenyamanan kepada jama'ah untuk beribadah dengan sempurna. Customer service di PT. Panglima Ekspres dapat membantu calon

<sup>1</sup> Muhammad Noor, Haji Dan Umrah, *Jurnal Humaniora Dan Teknologi* Volume 4, Nomor 1, Oktober 2018, Hlm. 38.

<sup>2</sup> Hasil wawancara dengan karyawan PT. Panglima Ekspres Surabaya, tanggal 16 September 2020, pukul 14: 27 WIB.

jama'ah haji umroh yang akan daftar. PT. Panglima Ekspres memiliki puluhan cabang. PT. Panglima Ekspres memiliki karyawan di bidang marketing. Karyawan tersebut memiliki julukan *leader*. Hariyani dalam Enny Mar'atus Sholihah berpendapat bahwa, leader adalah seseorang yang memiliki wewenang untuk mengarahkan bawahannya atas pekerjaan yang akan dilakukan.<sup>3</sup>

*Leader* adalah karyawan cabang yang bekerja di PT. Panglima Ekspres. Karyawan cabang memiliki peran penting di perusahaan. Karyawan tersebut memiliki tugas untuk memproses calon jama'ah untuk mendaftarkan diri. Namun, karyawan pusat memproses pendaftaran jama'ah yang di daftarkan oleh karyawan cabang. Karyawan pusat berjumlah lima belas orang, sedangkan karyawan cabang lebih dari 70 karyawan. Oleh karena itu, tugas harus dibedakan.

Perusahaan tersebut memberikan konsep yang mutakhir untuk pergi menuaikan ibadah haji dan umroh, agar hidupnya sejahtera. PT. Panglima Ekspres Surabaya mampu memberangkatkan jamaah umroh kurang lebih dari 5000 jamaah setiap tahun.<sup>4</sup> Dengan demikian, PT. Panglima Ekspres memiliki sumber daya manusia yang produktif.

Sumber daya manusia adalah individu produktif bekerja sebagai penggerak di organisasi. Sumber daya yang dilatih dan dikembangkan memberikan petunjuk, bahwa sistem yang digunakan telah berhasil dicapai. Sumber daya manusia dapat berfungsi sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan. Sumber daya manusia dapat menghasilkan daya guna dalam setiap kegiatan perusahaan. Hasibuan dalam Wahyu Widodo berpendapat, bahwa sumber daya dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan seseorang dalam mencapai suatu pembangunan bangsa. Sumber daya manusia adalah pengembangan perencanaan dalam pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai hasil yang optimal.<sup>5</sup> Setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang produktif. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelolanya dengan baik.

Perencanaan dalam organisasi berkaitan dengan aktivitas terpadu untuk mengoptimalkan kegiatan dari perusahaan. Friedman dalam Agustomi Masik

<sup>3</sup> Enny Mar'atus Sholihah Dan Setya Haksama, Pengaruh Leadership Terhadap Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Soegiri Lamongan, *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* (Volume 2, Nomor 4, Desember 2014), Hlm. 273.

<sup>4</sup> Hasil wawancara dengan karyawan PT. Panglima Ekspres Surabaya, tanggal 17 September 2020, pukul 11: 43 WIB.

<sup>5</sup> Wahyu Widodo, Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai (Studi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur), *Jurnal Tapis* Vol.11 No.2 Juli-Desember 2015, Hlm 132.

mengatakan, bahwa perencanaan merupakan upaya yang dapat menghubungkan pengetahuan ilmiah, dan teknis kepada tindakan-tindakan di domain publik.<sup>6</sup> Bentuk dari perencanaan merupakan upaya untuk mewujudkan (*to link knowledge and action*), seperti halnya pengambilan keputusan. Perusahaan yang mampu bersaing dan memiliki pelayanan yang baik diwujudkan melalui pengimplementasian dengan menerapkan *good corporate governance*.

*Good corporate governance (GCG)* merupakan konsep yang menekankan pentingnya hak pemegang saham untuk menerima akurat, benar dan sesuai sasaran. Kewajiban perusahaan untuk mengungkapkan (*disclosure*) informasi keuangan kinerja perusahaan tepat waktu dan transparan.<sup>7</sup> Oleh karena itu, perusahaan umumnya harus melihat *good corporate governance* bukan sebagai perencanaan saja, akan tetapi sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan dan nilai perusahaan tersebut.

*Good corporate governance (GCG)* adalah sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan untuk menciptakan (*value added*, untuk semua *stakeholder*).<sup>8</sup> Perusahaan memiliki kewajiban untuk melakukan pengungkapan (*disclosure*) secara akurat, transparan terhadap semua informasi kinerja perusahaan, kepemilikan, maupun *stakeholder*. *Good corporate governance (GCG)* adalah prinsip yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan agar dapat mencapai keseimbangan, kekuatan, serta kewenangan perusahaan dalam memberikan pertanggungjawaban kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Pihak tersebut merupakan pihak *stakeholder* pada khususnya dan *stakeholder* pada umumnya.<sup>9</sup> Oleh karena itu, untuk mencapai keseimbangan dalam perusahaan, perlu adanya pengarahan atau penggerakan.

Pengarahan atau penggerakan dilakukan oleh anggota kelompok untuk mencapai sasaran manajerial sesuai perencanaan. Terry dalam Kristiana Widiawati mengatakan,

<sup>6</sup> Agustomi Masik, Hubungan Modal Sosial Dan Perencanaan, *Jurnal Perencanaan Wilayah Dan Kota*, Vol.16/No. 3, Desember 2005, Hlm. 1-23.

<sup>7</sup> Eky Putra Sejati Dkk, Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur Industri Real Estate Dan Property Di Bei Periode 2014-2016, Seminar Nasional Dan Call For Paper: Manajemen, Akuntansi Dan Perbankkan 2018 , Hlm 500.

<sup>8</sup> Elly Halimatusadiyah, Bangun Gunwan, Analisis Penerapan Good Corporate Governance Dalam Mengoptimalkan Pelaksanaan Sistem Informasi Akuntansi (Studi Pada Pt. Pos Indonesia (Persero)), *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 2 (1), 2014, Hlm. 300-313.

<sup>9</sup> Tria Syafitri Dkk, Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Industri Sub Sektor Logam Dan Sejenisnya Yang Terdaftar Di BEI Periode 2012-2016), *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*|Vol. 56 No. 1 Maret 2018, Hlm. 118.

usaha penggerakan anggota kelompok yang bertujuan pada sasaran perusahaan.<sup>10</sup> Penggerakan (*actuating*) adalah upaya perencanaan perusahaan untuk menggerakkan karyawan. Perencanaan dapat digunakan untuk pengarahan sebagai motivasi, agar karyawan bias melaksanakan tugas secara optimal. Seorang pemimpin yang baik akan mengarahkan karyawan sebagai loyaltias kepada bawahannya.

Loyalitas karyawan merupakan sikap tunduk dan setia kepada perusahaannya. Loyalitas karyawan berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Loyalitas karyawan diukur dari kepatuhan dan tanggungjawab terhadap tugas yang dibebankan.<sup>11</sup> Loyalitas karyawan sangat diperlukan dalam organisasi untuk kesuksesan bersama. Hasibuan dalam Anjelika Wulan Tamba mengemukakan, bahwa loyalitas kerja adalah unsur yang digunakan untuk penilaian kinerja karyawan di perusahaan. Penilaian tersebut meliputi kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, dan tanggungjawab dalam organisasi.<sup>12</sup> Kesetiaan tersebut dapat diketahui melalui karakter karyawan membela perusahaan di dalam maupun luar pekerjaan.

Vannecia Marchelle Soegandhi mengatakan, “semakin tinggi loyalitas karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.<sup>13</sup> Bagi organisasi yang memiliki karyawan dengan loyalitas rendah, maka sulit bagi perusahaan untuk mempertahankannya. Untuk itu, karyawan harus memiliki loyalitas yang tinggi, agar dipertahankan oleh perusahaannya.

Pengorganisasian atau *organizing* merupakan suatu proses yang menentukan, mengelompokkan, serta pengaturan dan pembentukan pola hubungan kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasinya. Tanti Prastuti dalam Rifki Faisal Miftahul Zanah mengemukakan, *organizing* adalah proses pengelompokan orang, alat, dan tugas

<sup>10</sup> Kristiana Widiawati, Implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Pt.Kurnia Bintang Sentosa (Kbs) Bekasi (Studi Kasus Di Pt. Kurnia Sentosa, Bekasi), *Jurnal Administrasi Kantor*, Vol Iii No.1, Edisi Februari 2015, Hlm. 417.

<sup>11</sup> Sofiyah Eka Alfiyah, Motivasi Kerja, Loyalitas, Dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Varia Usaha Gresik, *Jurnal Bisma (Bisnis Dan Manajemen)*, Volume 8 No. 2 Februari 2016, Hlm. 148.

<sup>12</sup> Anjelika Wulan Tamba Dkk, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Columbindo Perdana Cabang Manado, *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 7 No. 1 Tahun 2018, Hlm. 35.

<sup>13</sup> Vannecia Marchelle Soegandhi Dkk, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim, *Agora Vol. 1, No. 1, (2013)*, Hlm. 06.

tanggungjawab yang dapat mencapai tujuan perusahaan.<sup>14</sup> Organizing merupakan pengaturan seluruh sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Pengorganisasian sebagai alat ukur yang meliputi tugas, sumber daya manusia dalam perusahaan. Tujuannya, agar suatu perusahaan dapat menghindari kekurangan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawannya.

Kinerja karyawan menunjukkan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Mangkunegara dalam Anjelika Wulan Tamba mengemukakan, bahwa hasil antara kualitas dan kuantitas yang dilaksanakan oleh karyawan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan.<sup>15</sup> Kinerja karyawan merujuk pada keberhasilan kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya. Hal tersebut berupaya untuk menghasilkan karyawan yang kompeten.<sup>16</sup> Kinerja karyawan digunakan untuk mengetahui seberapa besar tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang dibebankan. Semua perusahaan dapat menggunakan nilai kinerja sebagai acuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, hal tersebut bias digunakan oleh semua perusahaan khususnya travel haji dan umroh.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa melalui pengaruh *good corporate governance* (*GCG*) dan loyalitas karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya. Hal ini bertujuan semakin baik *good corporate governance* dan loyalitas karyawan yang diperoleh dalam meningkatkan efisiensi kerja, maka semakin baik pula peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik mengambil penelitian “**Pengaruh Good Corporate Governance (*GCG*) dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya**”.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Dari hasil kuesioner adakah hal-hal menarik yang perlu diperhatikan terkait dengan *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya?

<sup>14</sup> Rifki Faisal Miftahul Zanah Dan Jaka Sulaksana, Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Suatu Kasus Di Home Industri Asri Rahayu Di Wilayah Majalengka), *Jurnal Ilmu Pertanian Dan Peternakan* Volume 4 Nomor 2 Desember 2016, Hlm. 159.

<sup>15</sup> Anjelika Wulan Tamba Dkk, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Columbindo Perdana Cabang Manado, *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 7 No. 1 Tahun 2018, Hlm. 35.

<sup>16</sup> Achmad Fadhil Dan Yuniadi Mayawan, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajib Bumiputera, *Jurnal Administrasi Bisnis* (Jab)|Vol. 54 No. 1 Januari 2018, Hlm. 42.

2. Apakah ada pengaruh *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya secara parsial?
  3. Apakah ada pengaruh *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya secara simultan?
  4. Berapakah nilai hubungan *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya secara parsial?
  5. Berapakah nilai hubungan *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya secara simultan?
  6. Berdasarkan analisa regresi, apakah *good corporate governance* dan loyalitas karyawan dapat memprediksi tingkat kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya?
  7. Dari variabel *good corporate governance* dan loyalitas karyawan, karyawan manakah variabel yang memiliki nilai hubungan atau pengaruh paling kuat atau dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya?

### C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:..

1. Untuk mengetahui pengaruh *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya secara parsial.
  2. Untuk mengetahui pengaruh *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya secara simultan.
  3. Untuk mengetahui nilai hubungan *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya secara parsial.
  4. Untuk mengetahui nilai hubungan *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya secara simultan.
  5. Untuk mengetahui analisa regresi, apakah *good corporate governance* dan loyalitas karyawan dapat memprediksi tingkat kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya.
  6. Untuk mengetahui variabel *good corporate governance* dan loyalitas karyawan, karyawan manakah variabel yang memiliki nilai hubungan atau pengaruh paling kuat atau dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini dapat diketahui, manfaatnya adalah:

### 1. Kegunaan teoritik

Penelitian ini bisa menambah wawasan bagi penelitian selanjutnya pada bidang pengetahuan. Topik yang digunakan adalah Pengaruh *Good Corporate Governance* dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya

- a. Menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak tertentu.
  - b. Menjadi bahan acuan untuk penelitian lanjutan terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

## 2. Kegunaan Praktis

Memberikan informasi kepada seluruh karyawan tentang Pengaruh *Good Corporate Governance* dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya:

- a. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
  - b. Menambah wawasan bagi kalangan akademis dan praktisi, bahwa pengaruh *good corporate governance* Dan Loyalitas karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
  - c. Sebagai bahan masukan kepada penelitian selanjutnya dan bermanfaat sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lainnya, bahwa keberhasilan organisasi akan mudah dicapai dalam penanganan *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.
  - d. Sebagai bahan evaluasi kegiatan yang digunakan, bahan referensi, dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut, terutama yang berhubungan dengan pengaruh *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

### E. Definisi Konsep

Berikut definisi konsep dari penelitian ini adalah:

### **1. Good Corporate Governance (X1)**

*Good corporate governance* (*GCG*) adalah kegiatan mengarahkan serta mengendalikan perusahaan dalam memberikan tanggungjawab penuh terhadap karyawan dan pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya *stakeholder*.<sup>17</sup> Struktur dan system yang terbaik bertujuan untuk pengelolaan perusahaan. Tujuannya adalah untuk menaikkan nilai tambah bagi pemegang saham. Pemberian akomodasi untuk beberapa pihak seperti, kreditur, konsumen, pekerja, asosiasi bisnis, dan masyarakat luas.<sup>18</sup>

Konsep yang diajukan dalam peningkatan kinerja karyawan berasal dari penerapan GCG melalui monitoring, *supervise*, untuk menjamin akuntabilitas. Hal tersebut bertujuan agar kerangka peraturan bisa diterima oleh *stakeholder*.<sup>19</sup> Laporan keuangan yang transparansi digunakan sebagai konsep dalam GCG untuk tercapainya tujuan perusahaan. Dalam jangka panjang, penerapan tersebut tidak jauh dari kinerja karyawan yang selama ini bekerja dengan sungguh-sungguh. Jika kinerja karyawan mulai menurun, maka akan mengganggu stabilitas nilai perusahaan. Dalam kondisi jangka panjang dapat mengarah pada kebangkrutan. Sehingga dapat dinilai baik buruknya kinerja karyawan terpacu pada kepemimpinan dan tugas masing-masing.

Angrum Pratiwi mengemukakan “*good corporate governance (GCG)* pada dasarnya merupakan sistem yang mengelola, mengawasi, dan mengatur proses pengelolaan usaha untuk melancarkan hubungan antar pemegang saham, manajemen, dan pihak lainnya yang berkepentingan dengan tujuan untuk menciptakan nilai tambah bagi perusahaan”.<sup>20</sup> Untuk memperoleh kepercayaan dari semua masyarakat, maka prinsip GCG harus diterapkan dengan baik. Keberhasilannya terletak pada

<sup>17</sup> Tria Syafitri Dkk, Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Industri Sub Sektor Logam Dan Sejenisnya Yang Terdaftar Di BEI Periode 2012-2016), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 56 No. 1 Maret 2018, Hlm. 118.

<sup>18</sup> Elly Halimatusadiah Dan Bangun Gunwan, Analisis Penerapan Good Corporate Governance Dalam Mengoptimalkan Pelaksanaan Sistem Informasi Akuntansi (Studi Pada Pt. Pos Indonesia (Persero)), *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan* Vol.2 | No.1 | 2014, Hlm. 301.

<sup>19</sup> Rangga Putra Ananto Dkk, Pengaruh Good Corporate Governance (Gcg), Leverage, Profitabilitas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia, *Jurnal Ekonomi & Bisnis Dharma Andalas* Volume 19 No 1, Januari 2017, Hlm.93.

<sup>20</sup> Angrum Pratiwi Pengaruh Kualitas Penerapan *Good Corporate Governance (GCG)* Terhadap Kinerja Keuangan Pada Bank Umum Syariah Di Indonesia (Periode 2010-2015), *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 2016, Vol. 2, No. 1, Hlm. 56.

fungsi menjalankan akuntabilitas dengan baik, *transparency, fairness, tanggungjawab*, dan independensi secara keseluruhan.<sup>21</sup>

Tujuan dari prinsip GCG adalah memberikan kemajuan kepada kinerja karyawan.<sup>22</sup> Perlu adanya pengukuran kinerja karyawan melalui beberapa fungsi dari manajemen. Pengukuran tersebut dapat berupa proses pengambilan keputusan, yang dapat diajukan oleh perusahaan karena memiliki kredibilitas tinggi.<sup>23</sup> Maka dari itu, penerapan prinsip-prinsip GCG sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerja karyawan.

## 2. Loyalitas Karyawan (X2)

Anjelika Wulan Tamba mengatakan, bahwa “loyalitas kerja atau kesetiaan adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi”.<sup>24</sup> Loyalitas karyawan membentuk hubungan sangat kuat. Loyalitas karyawan adalah sikap emosional yang menghargai dan mencintai pekerjaannya.

Loyalitas karyawan adalah sikap kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, untuk memberikan terbaik di perusahaan.<sup>25</sup> Loyalitas karyawan dapat diketahui dari kepemimpinan, organisasi, dan pekerjaan. Karyawan dapat bekerja lebih giat dan mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Loyalitas karyawan berpengaruh baik karena dedikasinya dalam memberikan pelayanan dengan tinggi. Hasil kinerja yang bagus dapat dipertahankan sebagai bentuk loyalitas karyawan terhadap kesetiaannya.

Tesalonica Iranie Pitoy mengemukakan, "loyalitas karyawan akan berdampak positif terhadap pertumbuhan perusahaan. Karena, dengan kehilangan produktivitas

<sup>21</sup> Angrum Pratiwi Pengaruh Kualitas Penerapan *Good Corporate Governance (GCG)* Terhadap Kinerja Keuangan Pada Bank Umum Syariah Di Indonesia (Periode 2010-2015), *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 2016, Vol. 2, No. 1, Hlm. 56.

<sup>22</sup> Saiful Amri Dkk, Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan Pt Aditec Cakrawiyasa Semarang, *Journal Of Management* Vol.02 No.02 , 2016. Hlm. 3.

<sup>23</sup> *Ibid.*, Hlm. 3.

<sup>24</sup> Anjelika Wulan Tamba Dkk, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Columbindo Perdana Cabang Manado, *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 7 No. 1 Tahun 2018, Hlm. 35.

<sup>25</sup> Michael Valentino Dan Bambang Haryadi, Loyalitas Karyawan Pada Cv Trijaya Manunggal, *Agora Vol. 4*, No. 2, (2016), Hlm. 329.

karyawan maka akan sama seperti kehilangan konsumen”.<sup>26</sup> Streers dan Porter (1983) dalam Adidha Fiqi Rindyantama & Rini Juni Astuti memberikan pendapat, bahwa loyalitas ada dua, yaitu perilaku karyawan dalam pengambilan keputusan agar tidak keluar ketika ada masalah yang besar. Perilaku karyawan sangat bersemangat ketika mendapatkan pekerjaan dengan baik dan memberikan tanggungjawab penuh.<sup>27</sup> Aries Yulianto mengemukakan, “loyalitas karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengurangi pergantian karyawan, meningkatkan kualitas, meningkatkan keuntungan, membangun kepercayaan dan keyakinan dalam kelompok, serta dapat meningkatkan reputasi bagi perusahaan”.<sup>28</sup>

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

Ririn Nur Indah Sari mengatakan, “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.<sup>29</sup> Kinerja karyawan berdampak pada perusahaan. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja adalah hasil dari tugas karyawan yang dikerjakan dengan baik, sehingga menimbulkan keberhasilan dan mampu secara kualitas serta kuantitas. Oleh karena itu, kinerja karyawan diukur dari hasil yang memenuhi tuntutan pekerjaannya. Sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas dengan baik.

Widha Mandasari mengatakan, “ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya”.<sup>30</sup> Pencapaiannya tugas yang dilakukan dengan berbagai program kerja organisasi sehingga menunjukkan hasil yang maksimal. Hasil tersebut dapat diketahui melalui

<sup>26</sup> Tesalonica Irianie Pitoy dkk, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado), *Productivity*, Vol. 1 No. 4, 2020. Hlm. 339.

<sup>27</sup> Adidha Fiqi Rindyantama & Rini Juni Astuti, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Guru Dan Karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan), *Jurnal Vol 8, No 1, 2017*. Hlm. 56.

<sup>28</sup> Aries Yulianto dkk, Hubungan Iklim Organisasi Dan Loyalitas Karyawan Pada Sebuah Perusahaan E-Commerce Di Jakarta, Jurnal Psikologi Volume 16 Nomor 1, 2018, Hlm. 30.

<sup>29</sup> Ririn Nur Indah Sari Dan Hady Siti Hadijah, Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 1, No. 1, 2016, Hlm. 205.

<sup>30</sup> Widha Mandasari, Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Semarang), *Jurnal Manajemen Udinus*, Hlm. 2.

pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Dapat disimpulkan, kinerja karyawan hasil pencapaian selama beberapa periode baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan keriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Penulisan penelitian ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan bab yang akan diuraikan sebagai berikut :

## Bab I: Pendahuluan

Pendahuluan ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional serta sistematika pembahasan. Pada bab ini menjelaskan dan menggambarkan objek penelitian.

Bab II: Kajian Teoretik

Kajian teoretik ini berisi tentang penelitian terdahulu yang relevan, kerangka teori, paradigma penelitian, serta hipotesis penelitian. Pada bab ini menjelaskan tentang teori atau asumsi terhadap pengaruh antara *good corporate governance* dan loyalitas karyawan dengan kinerja karyawan.

### Bab III: Metode Penelitian

Metode penelitian ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, variabel dan indikator penelitian, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validasi instrumen penelitian, serta teknik analisa data.

## Bab IV: Hasil Penelitian

Hasil penelitian bab ini membahas tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian atau analisis data. Penyajian data ditulis lebih banyak dengan data yang faktual dan analisa dikemukakan sesuai dengan temuan di lapangan.

## Bab V : Penutup

Bab ini merupakan bab penutup yang membahas tentang kesimpulan, saran rekomendasi serta keterbatasan penelitian. Pada bab ini, kesimpulan merupakan jawaban dari rumusan masalah, saran ditujukan kepada peneliti selanjutnya, dan keterbatasan merujuk pada kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian.

## **BAB II**

# **KAJIAN TEORITIK**

#### A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Adapun penelitian terdahulu peneliti mengambil dari beberapa skripsi dan jurnal penelitian yang relevan dengan judul penelitian adalah:

1. Penelitian pertama dengan judul “Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan Pt Aditec Cakrawiyasa Semarang”. Penelitian Ini disusun Oleh Saiful Amri, dkk. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2016. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh good corporate governance terhadap kinerja karyawan di PT Aditec Cakrawiyasa yang bertempat di Semarang.<sup>31</sup> Sampel yang digunakan sebanyak 40 orang. Teknis yang digunakan adalah teknik sensus sampling. Teknik analisis menggunakan uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, uji t dan analisis regresi sederhana. Hasil penelitiannya adalah ada pengaruh positif dengan nilai regresi sebesar 0,892. Nilai uji  $t = 8,185 > t$  tabel 1,686. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini menggunakan metode kuantitatif dengan regresi liner berganda. Responden yang digunakan sebanyak 70 karyawan, sedangkan yang mengisi hanya 30 responden. Variabel yang digunakan adalah *Good Corporate Governance* (X1), loyalitas karyawan (X2), kinerja karyawan (Y).
  2. Penelitian kedua dengan judul “Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tuban).” Yang diterbitkan oleh Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, tahun 2016. Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Data yang digunakan ada 64 responden.<sup>32</sup> Analisis yang digunakan adalah uji validitas, realibilitas, dan asumsi klasik, dengan menggunakan SPSS versi 17. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini sama menggunakan metode kuantitatif namun

<sup>31</sup> Saiful Amri dkk, Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan Pt Aditec Cakrawiyasa Semarang, *Journal Of Management* Vol.02 No.02 , 2016. Hlm. 1.

<sup>32</sup> Jayanti Ike Febriani Dkk, Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Tuban), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 32 No. 1, 2016. Hlm. 82.

dengan analisis regresi linier berganda. Menggunakan SPSS versi 16, responden yang diteliti ada 70 karyawan. Namun, yang mengisi hanya 30 responden.

3. Penelitian ketiga dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Karyawan.” Pada tahun 2017, penelitian ini dilakukan oleh Redi Yuniansyah Elyanto dk dalam jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis.<sup>33</sup> Tujuannya untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kompenasasi dan *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, analisis yang digunakan regresi linier berganda, dengan 70 responden variabel *Good Corporate Governance* (X1), Loyalitas (X2), Kinerja Karyawan (Y).
  4. Penelitian keempat dengan judul “Analisis Penerapan *good corporate governance* Pada BNI Syariah Cabang Bengkulu.” Disusun oleh Nabila Maharani program perbankan syari’ah dilakukan tahun 2017. Tujuannya adalah untuk mengetahui penerapan *Good Corporate Governance* dalam prinsip syari’ah pada BNI Syariah Cabang Bengkulu. Dengan pendekatan metode kualitatif deskripsif.<sup>34</sup> Namun, pada penelitian ini yang dilakukan oleh peneliti di PT. Panglima Ekspres, metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda, dengan 70 responden. Menggunakan SPSS versi 16. Namun, yang mengisi hanya 30 responden. variabel X1 (*Good Corporate Governance*), variabel X2 (Loyalitas), variabel Y (Kinerja karyawan).
  5. Penelitian kelima dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda kota Tanjungbalai.” Penelitian ini disusun oleh Iriani pada tahun 2019.<sup>35</sup> Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin dan loyalitas kerja

<sup>33</sup> Redi Yuniansyah Elyanto dkk, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis* Vol. 4 No. 2 Tahun 2017. Hlm, 109.

<sup>34</sup> Nabilah Maharani, *Analisis Penerapan Good Corporate Governance Pada Bni Syariah Cabang Bengkulu*, Skripsi Program Studi Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (Iain) Bengkulu, 2017, Hlm.11.

<sup>35</sup> Iriani, Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappedakota Tanjungbalai, *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (Jrbm)*, Vol.4 No.2. 2019. Hlm. 135.

terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Kota Tanjungbalai. Metode penelitian yang digunakan adalah *eksploratif*. Variabel dalam penelitian ini menggunakan alat ukur skala likert. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dan kualitatif . Dengan wawancara dari beberapa pertanyaan yang telah dibuat serta observasi. Populasi di Bappeda Kota Tanjungbalai, dengan sampel 34 orang. Uji validitas data dan reabilitas data serta teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, hipotesis, dan koefisien determinasi. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan analisis regresi linier berganda. Responden yang diteliti sebanyak 70 orang. Variabel X1 (*Good Corporate Governance*), variabel X2 (Loyalitas), variabel Y (Kinerja karyawan). Sedangkan, responden yang mengisi angket sebanyak 30 responden.

6. Penelitian keenam dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.” Yang disusun oleh Agus Tunggal Saputra, dkk. Pada tahun 2016, penelitian ini dilakukan di PT. Sun Star Motor Cabang Negara.<sup>36</sup> Jumlah populasi sebanyak 30 karyawan. Metode yang digunakan menggunakan kualitatif dan kuantitatif. Data yang diberikan berupa hasil wawancara, teknik kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan berupa analisis jalur. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan analisis regresi linier berganda. Responden yang diteliti sebanyak 70 orang. Variabel X1 (*Good Corporate Governance*), variabel X2 (Loyalitas), variabel Y (Kinerja karyawan). Sedangkan, responden yang mengisi angket sebanyak 30 responden.
  7. Penelitian ketujuh yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tv Kabel (Studi Pada PT.Zi Vision Cabang Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan).” Pada tahun 2016, penelitian ini disusun oleh Yuli Astuti dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas.<sup>37</sup> Tujuannya untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh signifikan dengan nilai R *square* sebesar 0,616. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis linier

<sup>36</sup> Agus Tunggal Saputra, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Volume 4, 2016. Hlm 1.

<sup>37</sup> Yuli Astuti, Pengaruh Pengawasan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tv Kabel (Studi Pada Pt.Zi Vision Cabang Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan), *Jom Fisip* Vol. 3 No. 2. 2016. Hlm 1.

berganda. Sedangkan, penelitian ini menggunakan metode sama yaitu penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Akan tetapi, responden yang diteliti sebanyak 70 karyawan, variabel X<sub>1</sub> (*Good Corporate Governance*), variabel X<sub>2</sub> (Loyalitas), variabel Y (Kinerja karyawan). Sedangkan, responden yang mengisi angket sebanyak 30 responden.

8. Penelitian kedelapan yang berjudul “Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pelanggan Chatime. Penelitian ini disusun oleh Dwi Nursiti dan Deno Fedrick.” Pada tahun 2018, penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dari Universitas Sari Mutiara Indonesia. Penelitian ini menunjukkan pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan dan loyalitas pelanggan chatime *focal point* medan. Penelitian ini menggunakan random sampling dalam pengambilan sampel.<sup>38</sup> Sampel yang dituju adalah konsumen Chatime yang berada di *focal point* Medan sebanyak 130 responden. Namun, penelitian ini dilakukan di PT. Panglima Ekspres Surabaya, dengan menggunakan metode kuantitatif, uji regresi linier berganda. Responden yang diteliti sebanyak 70 karyawan, variabel X1 (*Good Corporate Governance*), variabel X2 (Loyalitas), variabel Y (Kinerja karyawan). Sedangkan, responden yang mengisi angket sebanyak 30 responden.

### B. Kerangka Teori

## **1. Good corporate governance (X1)**

a. Definisi *Good corporate governance (GCG)*

*Good corporate governance (GCG)* adalah kegiatan mengarahkan serta mengendalikan perusahaan dalam memberikan tanggungjawab penuh terhadap karyawan dan pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya *stakeholder*.<sup>39</sup> Struktur dan system yang terbaik bertujuan untuk pengelolaan perusahaan. Tujuannya adalah untuk menaikkan nilai tambah bagi pemegang

<sup>38</sup> Dwi Nursiti dan Deno Fedrick, Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan Chatime, *Jurnal Psychomutia* Vol.2 No.1, 2018. Hlm. 46.

<sup>39</sup> Tria Syafitri Dkk, Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Industri Sub Sektor Logam Dan Sejenisnya Yang Terdaftar Di BEI Periode 2012-2016), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 56 No. 1 Maret 2018, Hlm. 118.

saham. Pemberian akomodasi untuk beberapa pihak seperti, kreditur, konsumen, pekerja, asosiasi bisnis, dan masyarakat luas.<sup>40</sup>

Konsep yang diajukan dalam peningkatan kinerja karyawan berasal dari penerapan GCG melalui monitoring, *supervise*, untuk menjamin akuntabilitas. Hal tersebut bertujuan agar kerangka peraturan bisa diterima oleh *stakeholder*.<sup>41</sup> Laporan keuangan yang transparansi digunakan sebagai konsep dalam GCG untuk tercapainya tujuan perusahaan. Dalam jangka panjang, penerapan tersebut tidak jauh dari kinerja karyawan yang selama ini bekerja dengan sungguh-sungguh. Jika kinerja karyawan mulai menurun, maka akan mengganggu stabilitas nilai perusahaan. Dalam kondisi jangka panjang dapat mengarah pada kebangkrutan. Sehingga dapat dinilai baik buruknya kinerja karyawan terpacu pada kepemimpinan dan tugas masing-masing.

Angrum Pratiwi mengemukakan “*good corporate governance (GCG)* pada dasarnya merupakan sistem yang mengelola, mengawasi, dan mengatur proses pengelolaan usaha untuk melancarkan hubungan antar pemegang saham, manajemen, dan pihak lainnya yang berkepentingan dengan tujuan untuk menciptakan nilai tambah bagi perusahaan”.<sup>42</sup> Untuk memperoleh kepercayaan dari semua masyarakat, maka prinsip GCG harus diterapkan dengan baik. Keberhasilannya terletak pada fungsi menjalankan akuntabilitas dengan baik, *transparency, fairness, tanggungjawab*, dan independensi secara keseluruhan.<sup>43</sup>

<sup>40</sup> Elly Halimatusadiah Dan Bangun Gunwan, Analisis Penerapan Good Corporate Governance Dalam Mengoptimalkan Pelaksanaan Sistem Informasi Akuntansi (Studi Pada Pt. Pos Indonesia (Persero)), *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan* Vol.2 | No.1 | 2014, Hlm. 301.

<sup>41</sup> Rangga Putra Ananto Dkk, Pengaruh Good Corporate Governance (Gcg), Leverage, Profitabilitas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia, *Jurnal Ekonomi & Bisnis Dharma Andalas* Volume 19 No 1, Januari 2017, Hlm.93.

<sup>42</sup> Angrum Pratiwi Pengaruh Kualitas Penerapan *Good Corporate Governance (GCG)* Terhadap Kinerja Keuangan Pada Bank Umum Syariah Di Indonesia (Periode 2010-2015), *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 2016, Vol. 2, No. 1, Hlm. 56.

<sup>43</sup> Angrum Pratiwi Pengaruh Kualitas Penerapan *Good Corporate Governance (GCG)* Terhadap Kinerja Keuangan Pada Bank Umum Syariah Di Indonesia (Periode 2010-2015), *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 2016, Vol. 2, No. 1, Hlm. 56.

Tujuan dari prinsip GCG adalah memberikan kemajuan kepada kinerja karyawan.<sup>44</sup> Perlu adanya pengukuran kinerja karyawan melalui beberapa fungsi dari manajemen. Pengukuran tersebut dapat berupa proses pengambilan keputusan, yang dapat diajukan oleh perusahaan karena memiliki kredibilitas tinggi.<sup>45</sup> Maka dari itu, penerapan prinsip-prinsip GCG sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerja karyawan. Hetifa dalam Joko Setyono mengatakan, ciri-ciri *good corporate governance*, yaitu:<sup>46</sup>

1. Mengikutsertakan semua, transparansi dan bertanggung jawab, efektif dan adil.
  2. Menjamin adanya supremasi hukum.
  3. Menjamin bahwa prioritas-prioritas politik, sosial dan ekonomi didasarkan pada konsesus masyarakat.
  4. Memperhatikan kepentingan mereka yang paling miskin dan lemah dalam proses pengambilan keputusan menyangkut alokasi sumber daya pembangunan.

**b. Sub variabel *Good Corporate Governance***

*Good Corporate Governance (GCG)* memiliki beberapa sub variabel di dalamnya, diantaranya:<sup>47</sup>

- ### 1. Transparansi (*Transparency*)

Transparansi, yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materil dan relevan mengenai perusahaan. Perusahaan harus menyediakan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan. Perusahaan harus mengambil inisiatif untuk mengungkapkan tidak hanya masalah yang disyaratkan oleh peraturan perundangundangan, tetapi juga hal yang penting untuk pengambilan keputusan oleh pemegang saham, kreditur dan pemangku

<sup>44</sup> Saiful Amri Dkk, Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan Pt Aditec Cakrawiyasa Semarang, *Journal Of Management* Vol.02 No.02 , 2016. Hlm. 3.

<sup>45</sup> *Ibid.*, Hlm. 3.

<sup>46</sup> Joko Setyono, Good Governance Dalam Perspektif Islam (Pendekatan Ushul Fikih: Teori Pertingkatan Norma), *Jurnal Muqtasid Good Governance Dalam Perspektif Islam* Volume 6, Nomor 1, Juni 2015. Hlm. 36.

<sup>47</sup> *Ibid.*, Hlm. 37.

kepentingan lainnya. Terdapat jendela transparansi menurut *the global environmental management initiative* dalam Gabriella Juditha Patrice, yaitu:<sup>48</sup>

- a. Pelaporan publik tentang informasi yang berkaitan dengan kinerja organisasi seperti lingkungan, kesehatan, dan keselamatan (EHS), serta laporan pemegang saham dan keberlanjutan atau kewarganegaraan
  - b. *Website public*
  - c. Partisipasi dalam konferensi dan pameran dagang
  - d. Penyampaian informasi kepada media
  - e. Pertemuan publik
  - f. Fasilitas *open house*
  - g. Inisiatif dalam pendidikan
  - h. Partisipasi dalam kegiatan masyarakat
  - i. Penyampaian informasi kepada lembaga regulator
  - j. Pertemuan tahunan pemegang saham
  - k. Penyampaian informasi kepada investor yang bertanggungjawab secara sosial
  - l. Informasi yang dibuat tersedia untuk umum berkaitan dengan proyek-proyek tertentu dan inisiatif bisnis
  - m. Pemberian informasi mengenai kinerja produk kepada konsumen
  - n. Pembagian informasi kepada pemasok sebagai hasil dari rantai pasokan
  - o. Keterlibatan penasehat yang terdiri dari pemangku kepentingan eksternal untuk memberikan masukan tentang isu-isu yang berkaitan dengan kebijakan dan strategi.

2. Akuntabilitas (*Accountability*)

Akuntabilitas, yaitu kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban organisasi sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif. Dalam menjalankan proses bisnis, setiap

<sup>48</sup> Gabriella Juditha Patrice, Analisis Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Pt Aroset Jatra Karindo, *Agora Vol. 4, No. 2, (2016)*, Hlm. 273.

perusahaan harus *akuntabel* yang ditunjukan dengan struktur dan tanggungjawab yang jelas oleh semua organisasi perusahaan, dengan demikian perusahaan harus dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar. Untuk itu, perusahaan harus dikelola secara benar, terukur dan sesuai dengan kepentingan perusahaan dengan tetap memperhitungkan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lain. Akuntabilitas merupakan prasyarat yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan. Adapun indikator akuntabilitas adalah:

- a. Pelaksanaan organisasi
  - b. Pertanggungjawaban organisasi
  - c. Pengelolaan perusahaan
  - d. Struktur organisasi

3. Responsibilitas (*Responsibility*)

### 3. Responsibilitas (*Responsibility*)

Setiap perusahaan perlu mentaati setiap peraturan yang dibuat oleh pemerintah untuk mencapai keadilan didalam berbisnis. Perusahaan harus mematuhi peraturan perundangundangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga dapat terpelihara kesinambungan usaha dalam jangka panjang dan mendapat pengakuan sebagai *good corporate citizen*. Peraturan perundang-undangan yang perlu ditaati dan diperhatikan misalnya sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
  - b. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen
  - c. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup
  - d. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Adapun indikator dari responsibilitas adalah:

- a. Mentaati peraturan pemerintah

- b. Keadilan dalam berbisnis
  - c. Melaksanakan tanggungjawab
  - d. Usaha dalam jangka panjang

#### 4. Independensi (*Independency*)

Didalam sebuah perusahaan dibutuhkan sikap dan sifat professional untuk melancarkan pelaksanaan *good corporate governance*, perusahaan harus dikelola secara independen sehingga masing-masing organisasi perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain. Adapun indikator dari Indenpendensi adalah:

- a. Sikap profesional dalam bekerja
  - b. Pengelolaan secara independen
  - c. Perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain

### 5. Kewajaran dan Kesetaraan (*Fairness*)

Perusahaan yang adil didalam memenuhi kebutuhan maupun hak-hak para *stakeholders* akan mendapatkan nilai yang positif di mata para *stakeholders*, sehingga dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan harus senantiasa memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan. Pemangku kepentingan adalah mereka yang memiliki kepentingan terhadap perusahaan dan mereka yang terpengaruh secara langsung oleh keputusan strategis dan operasional perusahaan, yang antara lain terdiri dari pemegang saham, karyawan, mitra bisnis, dan masyarakat terutama sekitar tempat usaha perusahaan. Antara perusahaan dengan pemangku kepentingan harus terjalin hubungan yang sesuai dengan asas kewajaran dan kesetaraan (*fairness*) berdasarkan ketentuan yang berlaku bagi masing-masing pihak. Adapun indikator kewajaran dan kesetaraan adalah:

1. Kebutuhan *stakeholders*
  2. Kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan

3. Kepentingan terhadap perusahaan yang terpengaruh secara langsung oleh keputusan strategis
  4. Pemangku kepentingan harus terjalin hubungan yang sesuai dengan asas kewajaran dan kesetaraan (*fairness*).

### c. Manfaat *Good Corporate Governance*

Penerapan GCG adalah untuk melindungi para investor sekaligus memberikan keuntungan bagi perusahaan yang terkait. Berbagai manfaat dan keuntungan yang diperoleh dengan penerapan *good corporate governance* antara lain:<sup>49</sup>

1. Dengan penerapan *good corporate governance* perusahaan dapat meminimalkan *agency cost*, yaitu biaya yang timbul sebagai akibat dari pendeklasian kewenangan kepada manajemen, termasuk biaya penggunaan sumber daya perusahaan oleh manajemen untuk kepentingan pribadi maupun dalam rangka pengawasan terhadap perilaku manajemen itu sendiri.
  2. Perusahaan dapat meminimalkan *cost of capital*, yaitu biaya modal yang harus ditanggung bila perusahaan mengajukan pinjaman kepada kreditur. Hal ini sebagai dampak dari pengelolaan perusahaan secara baik dan sehat yang pada gilirannya menciptakan suatu referensi positif bagi para kreditur.
  3. Dengan *good corporate governance* proses pengambilan keputusan akan berlangsung secara lebih baik sehingga akan menghasilkan keputusan yang optimal, dapat meningkatkan efisiensi serta terciptanya budaya kerja yang lebih sehat. Ketiga hal ini jelas akan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, sehingga kinerja perusahaan akan mengalami peningkatan.
  4. Nilai perusahaan di mata investor akan meningkat sebagai akibat dari meningkatnya kepercayaan mereka kepada pengelolaan perusahaan tempat mereka berinvestasi. Peningkatan kepercayaan investor kepada perusahaan

<sup>49</sup> Jojok Dwiridotjahjono, Penerapan Good Corporate Governance : Manfaat Dan Tantangan Serta Kesempatan Bagi Perusahaan Publik Di Indonesia, *Jurnal Administrasi Bisnis* (2009), Vol.5, No.2. Hlm. 104.

akan dapat memudahkan perusahaan mengakses tambahan dana yang diperlukan untuk berbagai keperluan perusahaan, terutama untuk tujuan ekspansi.

5. Bagi para pemegang saham, dengan peningkatan kinerja sebagaimana disebut pada pertama, dengan sendirinya juga akan menaikkan nilai saham mereka dan juga nilai *dividen* yang akan mereka terima. Bagi negara, hal ini juga akan menaikkan jumlah pajak yang akan dibayarkan oleh perusahaan yang berarti akan terjadi peningkatan penerimaan negara dari sektor pajak. Apalagi bila perusahaan yang bersangkutan berbentuk perusahaan BUMN, maka peningkatan kinerja tersebut juga akan dapat meningkatkan penerimaan negara dari pembagian laba BUMN. Karena dalam praktik *good corporate governance* karyawan ditempatkan sebagai salah satu *stakeholder* yang seharusnya dikelola dengan baik oleh perusahaan, maka motivasi dan kepuasan kerja karyawan juga diperkirakan akan meningkat. Peningkatan ini dalam tahapan selanjutnya akan meningkatkan produktivitas dan rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap perusahaan.
  6. Dengan pelaksanaan *good corporate governance*, maka tingkat kepercayaan para *stakeholders* kepada perusahaan akan meningkat sehingga, citra positif perusahaan akan naik.
  7. Penerapan *good corporate governance* yang konsisten juga akan meningkatkan kualitas laporan keuangan perusahaan. Manajemen akan cenderung untuk tidak melakukan rekayasa terhadap laporan keuangan, karena adanya kewajiban untuk mematuhi berbagai aturan dan prinsip akuntansi yang berlaku dan penyajian informasi secara transparan.

d. *Good Corporate Governance* dalam Prespektif Islam

*Good corporate governance* adalah suatu kondisi di mana terwujud hubungan tiga unsur yaitu pemerintah, masyarakat atau rakyat dan dunia usaha yang berada di sektor swasta yang sejajar, berkesamaan, dan

berkeseimbangan di dalam peran yang saling mengontrol. Sebagaimana dalam firman Allah dalam QS Hud ayat 61 dan QS al-Haj ayat 41:<sup>50</sup>

وَإِلَىٰ نَمُوذَ أَخَاهُمْ صَلِحًا قَالَ يَقُومُ أَعْبُدُوا أَللّٰهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلٰهٍ غَيْرُهُ هُوَ أَنْشَأْكُمْ مِنَ الْأَرْضِ  
وَأَسْتَعْمِرُكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُهُ ثُمَّ تُوبُوا إِلٰهٗ إِنَّ رَبَّيْ قَرِيبٌ مُحِبٌّ

*“Dia telah menciptakan kamu dari bumi (tanah yang menjadikan kamu supaya memakmurkannya (membangunnya)(QS.Hud: 61)”. Dan surah al-Haj ayat 41:*

**الَّذِينَ إِنْ مَكَنُوهُمْ فِي الْأَرْضِ أَفَمُوا الصَّلَاةَ وَعَاهُوا الْزَّكَاةَ وَأَمْرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ وَلَهُ عِقْبَةُ الْأُمُورِ**

“(yaitu) orang-orang yang jika Kami teguhkan kedudukan mereka di muka bumi niscaya mereka mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, menyuruh berbuatma’ruf dan mencegah dari perbuatan yang mungkar; dan kepada Allah-lah kembali segala urusan (QS. Haj: 41)”.

Ayat tersebut menjelaskan, bahwa manusia dalam membangun bumi terdapat di ayat pertama. Sedangkan ayat kedua menunjukkan orang-orang beriman menggunakan kekuasaan dalam menegakkan sholat, membayar zakat dan menegakkan *amar ma'ruf nahi munkar*. Kedua ayat tersebut dapat diketahui dalam merumuskan GCG jika dikaitkan dengan perspektif hukum Islam adalah sebuah otoritas kekuasaan untuk pegelolaan pembangunan. Sehingga, penciptaan suasana yang baik di masyarakat di dapat melalui spiritual yang disimbolkan melaksanakan sholat. Dalam penciptaan kesejahteraan masyarakat dapat disimpulkan dengan menunaikan zakat, dengan menciptakan stabilitas politik ekonomi yang melalui *amar ma'ruf nahi munkar*.

## 2. Loyalitas Karyawan(X2)

#### a. Definisi Loyalitas Karyawan

<sup>50</sup> Joko Setyono, Good Governance Dalam Perspektif Islam (Pendekatan Ushul Fikih: Teori Pertingkatan Norma), *Jurnal Muqtasid Good Governance Dalam Perspektif Islam* Volume 6, Nomor 1, Juni 2015. Hlm. 37.

Anjelika Wulan Tamba mengatakan, bahwa “loyalitas kerja atau kesetiaan adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi”.<sup>51</sup> Loyalitas karyawan membentuk hubungan sangat kuat. Loyalitas karyawan adalah sikap emosional yang menghargai dan mencintai pekerjaannya.

Loyalitas karyawan adalah sikap kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, untuk memberikan terbaik di perusahaan.<sup>52</sup> Loyalitas karyawan dapat diketahui dari kepemimpinan, organisasi, dan pekerjaan. Karyawan dapat bekerja lebih giat dan mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Loyalitas karyawan berpengaruh baik karena dedikasinya dalam memberikan pelayanan dengan tinggi. Hasil kinerja yang bagus dapat dipertahankan sebagai bentuk loyalitas karyawan terhadap kesetiaannya.

Tesalonica Iranie Pitoy mengemukakan, “loyalitas karyawan akan berdampak positif terhadap pertumbuhan perusahaan. Karena, dengan kehilangan produktivitas karyawan maka akan sama seperti kehilangan konsumen”.<sup>53</sup> Adidha Fiqi Rindyantama dan Rini Juni Astuti memberikan pendapat, bahwa loyalitas ada dua, yaitu perilaku karyawan dalam pengambilan keputusan dan karyawan tidak keluar ketika ada masalah yang besar.

Perilaku karyawan sangat bersemangat ketika mendapatkan pekerjaan dengan baik dan memberikan tanggungjawab penuh.<sup>54</sup> Aries Yulianto mengemukakan, “loyalitas karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengurangi pergantian karyawan, meningkatkan kualitas,

<sup>51</sup> Anjelika Wulan Tamba Dkk, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Columbindo Perdana Cabang Manado, *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 7 No. 1 Tahun 2018, Hlm. 35.

<sup>52</sup> Michael Valentino Dan Bambang Haryadi, Loyalitas Karyawan Pada Cv Trijaya Manunggal, *Agora Vol. 4*, No. 2, (2016), Hlm. 329.

<sup>53</sup> Tesalonica Iranie Pitoy dkk, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado), *Productivity*, Vol. 1 No. 4, 2020. Hlm. 339.

<sup>54</sup> Adidha Fiqi Rindyantama & Rini Juni Astuti, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Guru Dan Karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan), *Jurnal Vol 8, No 1, 2017*. Hlm. 56.

meningkatkan keuntungan, membangun kepercayaan dan keyakinan dalam kelompok, serta dapat meningkatkan reputasi bagi perusahaan".<sup>55</sup>

Loyalitas karyawan merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan kinerjanya. Loyalitas karyawan bertujuan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Loyalitas karyawan dapat dilihat dalam tiga kategori, yaitu loyalitas karyawan terhadap organisasi, loyalitas karyawan terhadap pemimpin dan loyalitas karyawan terhadap perkerjaan.<sup>56</sup>

#### 1. Loyalitas Karyawan Terhadap Organisasi

Loyalitas karyawan tehadap organisasi akan diidentifikasi melalui referensi empirik yaitu :

- a. Karyawan percaya pada tujuan organisasi. Karyawan dikatakan percaya terhadap tujuan organisasi, apabila karyawan bersedia untuk bekerja tanpa penolakan sampai mencapai tujuan tersebut dan menerima tujuan yang ditetapkan tanpa ragu.
  - b. Karyawan memiliki *professionalisme*. Karyawan dikatakan professional, apabila karyawan bersedia tetap tinggal ketika krisis, mau melaksanakan pekerjaannya, menawarkan saran, menyebarkan informasi, memiliki perilaku dan sikap sesuai nilai perusahaan, tidak keluar dari pekerjaan, memiliki visi dan tujuan, mampu bekerja sama dalam tim.
  - c. Karyawan harus memiliki ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan organisasi. Karyawan dikatakan patuh terhadap peraturan organisasi apabila tidak sering dalam meninggalkan pekerjaannya (absen) merasa puas dan menyenangi pekerjaan.
  - d. Karyawan berdedikasi tinggi terhadap organisasi. Karyawan dikatakan berdedikasi tinggi, apabila bersedia mengorbankan tenaga, waktu dan pikiran untuk perusahaan.

<sup>55</sup> Aries Yulianto dkk, Hubungan Iklim Organisasi Dan Loyalitas Karyawan Pada Sebuah Perusahaan E-Commerce Di Jakarta, Jurnal Psikologi Volume 16 Nomor 1, 2018. Hlm. 30.

<sup>56</sup> Michael Valentino Dan Bambang Haryadi, Loyalitas Karyawan Pada Cv Trijaya Manunggal, *Jurnal Agora* Vol. 4, No. 2, (2016), Hlm. 329.

## 2. Loyalitas Karyawan Terhadap Pemimpin

Loyalitas karyawan terhadap pemimpin dapat diidentifikasi melalui referensi empirik yaitu :

- a. Karyawan memiliki ketaatan atau kesetiaan terhadap pemimpin. Karyawan dikatakan patuh, apabila mengikuti perintah dan arahan dari pemimpin dan bersedia menjalankan perintah pemimpin dengan baik.
  - b. Karyawan patuh atau tunduk terhadap pemimpin. Karyawan dikatakan patuh atau tunduk, apabila bersedia menjalankan perintah pemimpin.
  - c. Karyawan menghormati atau berperilaku baik terhadap pemimpin. Karyawan dikatakan memiliki rasa hormat terhadap pemimpin apabila karyawan memiliki pandangan positif terhadap pemimpin dan memiliki kepercayaan serta tetap setia sebagai bentuk loyalitas karyawan terhadap pemimpin.

### 3. Loyalitas Karyawan Terhadap Pekerjaan

Loyalitas karyawan terhadap pekerjaan akan diidentifikasi melalui referensi empirik yaitu :

- a. Karyawan memiliki kreatifitas atau keahlian dalam bekerja. Karyawan dikatakan ahli atau kreatif apabila bersikap reaktif, berpengetahuan luas, dapat memberikan saran dan masukan, untuk kebijakan dalam berorganisasi, menyelesaikan pekerjaan dengan benar yang diberikan oleh pemimpin.
  - b. Karyawan berkompetensi didalam tim maupun pekerjaannya. Karyawan dapat dikatakan berkompeten, apabila dalam tim karyawan mampu bekerja sama dan membantu rekan kerjanya, memiliki solidaritas yang sangat tinggi terhadap kelompok kerja.
  - c. Kemampuan inisiatif karyawan dalam bekerja. Karyawan dikatakan inisiatif, apabila karyawan mampu bekerja tanpa ada intruksi terlebih dahulu, karyawan melakukan berbagai macam pekerjaan demi perusahaan, karyawan bersedia melakukan pekerjaan yang disuruh oleh pemimpin meskipun di luar jam kerja, bersedia untuk bekerja lembur, memiliki semangat tinggi atau pekerja keras.

### **b. Manfaat Loyalitas Karyawan**

Adapun manfaat dari loyalitas karyawan adalah:

1. karyawan yang sudah ada memberikan prospek keuntungan yang cenderung lebih besar
  2. Biaya yang dikeluarkan untuk menjaga dan mempertahankan karyawan yang sudah ada lebih kecil, apabila dibandingkan dengan biaya untuk mencari karyawan yang baru
  3. Kepercayaan karyawan pada perusahaan akan berdampak positif bagi perusahaan.
  4. Loyalitas karyawan dapat menciptakan efisiensi kinerja karyawan.
  5. Hubungan antara karyawan dengan perusahaan yang sudah terjalin lama akan berdampak pada pengurangan biaya psikologis dan sosialisasi.
  6. Konsumen lama akan senantiasa membela perusahaan serta bersedia memberi referensi atau masukan positif kepada teman-teman dan lingkungan untuk mencoba berhubungan baik dengan perusahaan.

### c. Sub Variabel Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan dapat dilihat melalui perilaku dan sikap karyawan saat bekerja didalam perusahaan tersebut. perilaku dan Sikap karyawan yang mencerminkan loyalitas karyawan terkandung dalam setiap indikator loyalitas karyawan, yang digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan. Terdapat empat sub variabel loyalitas karyawan menurut Saydam dalam Hendry Wilianto mengatakan, antara lain:<sup>57</sup>

## 1. Kepatuhan

Kepatuhan adalah kemampuan karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku, serta melaksanakan segala tugas yang diberikan oleh atasan dengan bertanggung jawab dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan. Semakin tinggi kepatuhan karyawan kepada perusahaan, maka semakin tinggi loyalitas karyawan. Adapun indikator kepatuhan adalah:

a) Kemampuan karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku

<sup>57</sup> Hendry Wilianto, Pemetaan Loyalitas Karyawan Pt Mitra Tritunggal Sakti, *Agora Vol. 7, No. 1* (2019).

- b) Karyawan melaksanakan segala tugas yang diberikan oleh atasan
  - c) Karyawan bertanggungjawab dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan

2. Tanggung Jawab

## Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan benar, tepat waktu dan berani menanggung konsekuensi dari keputusan atau tindakan yang telah diambil oleh karyawan. Semakin tinggi tanggung jawab karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan. Adapun indikator tanggung jawab adalah:

- a) Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan benar
  - b) Tepat waktu dan berani menanggung konsekuensi dari tindakan yang telah diambil oleh karyawan

### 3. Dedikasi

Dedikasi adalah kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan oleh karyawan dengan tulus kepada perusahaan. Semakin tinggi dedikasi karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

Adapun indikator dedikasi adalah:

- a) Karyawan memberikan kontribusi berupa gagasan
  - b) Tenaga karyawan diberikan oleh karyawan dengan tulus kepada perusahaan
  - c) Semakin tinggi dedikasi karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan

## 4. Integritas

Integritas adalah kemampuan karyawan untuk mengakui, berbicara atau memberikan informasi yang tepat sesuai dengan realita dan kebenaran. Semakin tinggi integritas karyawan maka semakin tinggi loyalitas karyawan. Adapun indikator integritas adalah:

- a) Pengakuan karyawan dalam berbicara atau berkomunikasi
  - b) Pemberian informasi yang tepat dengan realita dan kebenaran

#### d. Loyalitas Karyawan dalam Prespektif Islam

Dalam prespektif Islam, loyalitas disebut dengan *al-wala'*. *Wala'* adalah kata mashdar dari *fi'il* “*waliya*” yang artinya dekat, yang dimaksudkan dengan *wala'* ialah dekat kepada kaum muslimin dengan mencintai mereka, membantu dan menolong mereka dari musuh-musuh mereka, serta bertempat tinggal bersama mereka. Sedangkan *bara'* adalah mashdar dari *bara'ah* yang berarti memutuskan atau memotong. “*baralqolama*” artinya memotong pena.<sup>58</sup> Yang dimaksudkan ialah memutuskan hubungan atau ikatan hati dengan orang-orang kafir, sehingga tidak lagi mencintai orang-orang kafir tersebut, tidak membantu dan menolong mereka serta tidak tinggal bersama mereka.

Muhammad Said Al-Qahthani dalam Muqtashidin Fahrusy Syakirin Al Hazmi mengatakan, di dalam lisian arab, kata *al-wala'* itu sama dengan *al-muwalat*. Ibnu A'rabi menjelaskan, "jika ada dua orang sedang berselisih lalu datanglah orang ketiga untuk mendamaikan mereka, tetapi ia condong kepada salah satunya sehingga ia membantunya atau berpihak kepadanya." Oleh karena itu, bila dikatakan, *wala fulanun fulanun*, artinya fulan mambantu fulan jika ia mencintainya.<sup>59</sup> Seperti yang dijelaskan dalam ayat Al-Quran surah Al-Maidah 51:<sup>60</sup>

**يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءامَنُوا لَا تَتَخَذُوا الْيَهُودَ وَالنَّصَارَى أَوْلِيَاءَ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ وَمَن يَتَوَلَّهُمْ  
مِنْكُمْ فَإِنَّهُ مِنْهُمْ إِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الظَّلَمِينَ**

*“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengambil orang- orang Yahudi dan Nasrani menjadi pemimpin-pemimpinmu; sebahagian mereka adalah pemimpin bagi sebahagian yang lain. Barang siapa di antara kamu mengambil mereka jadi pemimpin, maka sesungguhnya orang itu termasuk golongan mereka. Sesungguhnya Allah tidak member petunjuk kepada orang-orang yang zalim (QS. Al-Maidah: 51).”*

Dan Al-Qur'an surah Al- Maidah 55-56:

<sup>58</sup> Muqtashidin Fahrusy Syakirin Al Hazmi, Hukum Non Muslim Sebagai Pemimpin Muslimin Ditinjau Dari Perspektif Tafsir Ibnu Katsir, *Jurnal Tapis*, Vol. 01, No. 02 Juli – Desember 2017, Hlm. 42.

<sup>59</sup> *Ibid.*, Hlm. 42.

<sup>60</sup> *Ibid.*, Hlm. 255.

إِنَّمَا وَلِيْكُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَالَّذِينَ ءاْمَنُوا الَّذِينَ يُقْبِلُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الْزَكَوَةَ وَهُمْ رُكُعُونَ (55)

وَمَن يَتَوَلَّ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَالَّذِينَ آمَنُوا فَإِنَّ حِزْبَ اللَّهِ هُمُ الْغَلِيُونَ (56)

*“sesungguhnya penolong kamu hanyalah Allah, RasulNya, dan orang- orang yang beriman, yang mendirikan shalat dan menunaikan zakat, serta mereka tunduk (kepada Allah). Dan barang siapa mengambil Allah, RasulNya dan orang-orang yang beriman menjadi penolongnya, maka sesungguhnya pengikut (agama) Allah itulah yang pasti menang (QS.Al- Maidah: 55-56).”*

Pada ayat tersebut dapat diketahui, bahwa loyalitas sangat diperlukan dalam setiap kegiatan. Sehingga, loyalitas yang dilakukan oleh seorang muslim kepada sesamanya untuk berbuat baik, bukan memusuhinya. Berbeda dengan orang kafir, seorang muslim boleh memusuhinya. Kewajiban loyalitas kepada umat Islam adalah kebijakan yang sangat besar, sedangkan loyalitas kepada orang kafir adalah membahayakan.

### **3. Kinerja Karyawan (Y)**

#### a. Definisi Kinerja Karyawan

Ririn Nur Indah Sari mengatakan, “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.<sup>61</sup> Kinerja karyawan berdampak pada perusahaan. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja adalah hasil dari tugas karyawan yang dikerjakan dengan baik, sehingga menimbulkan keberhasilan dan mampu secara kualitas serta kuantitas. Oleh karena itu, kinerja karyawan diukur dari hasil yang memenuhi tuntutan pekerjaannya. Sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas dengan baik.

Widha Mandasari mengatakan, "ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut,

<sup>61</sup> Ririn Nur Indah Sari Dan Hady Siti Hadijah, Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 1, No. 1, 2016, Hlm. 205.

tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya”.<sup>62</sup> Pencapaiannya tugas yang dilakukan dengan berbagai program kerja organisasi sehingga menunjukkan hasil yang maksimal. Hasil tersebut dapat diketahui melalui pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Dapat disimpulkan, kinerja karyawan hasil pencapaian selama beberapa periode baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan keriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

### **b. Manfaat Kinerja Karyawan**

Soeprihanto dalam Sri Wartini mengatakan manfaat kinerja kontribusi hasil penilaian merupakan perencanaan yang bermanfaat bagi kebijakan organisasi.<sup>63</sup> Adapun penilaian kinerja karyawan secara terperinci bagi organisasi adalah:

- a) Penyesuaian kompensasi
  - b) Perbaikan kinerja dari karyawan
  - c) Kebutuhan latihan dan pengembangan
  - d) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, pemecatan, mutasi, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja Untuk kepentingan penelitian karyawan
  - e) Membantu diagnosa terhadap kesalahan desain karyawan

### c. Sub variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian tugas, kinerja karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja di perusahaan. Kinerja karyawan dapat menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Bernardin dan Russel dalam Kiki Cahaya Setiawan mengatakan, untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa sub variabel kinerja karyawan, antara lain:<sup>64</sup>

- ### 1) Kuantitas (*Quantity*)

<sup>62</sup> Widha Mandasari, Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Semarang), *Jurnal Manajemen Udinus*, Hlm. 2.

<sup>63</sup> Sri Wartini, Analisis Kinerja Organisasi Melalui Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi, Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan, Vol.3, No.1, April 2014, Hlm. 4.

<sup>64</sup> Kiki Cahaya Setiawan, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami* Vol. 1 No. 2, 2015. Hlm. 49-50.

Kuantitas (*Quantity*) adalah produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Adapun indikator kuantitas adalah:

- a. Produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang
  - b. Jumlah unit ditunjukkan dengan kebutuhan para jama'ah
  - c. Karyawan menyelesaikan kegiatan dalam jumlah siklus kegiatan

## 2) Kualitas (*Quality*)

Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna. Adapun indikator kualitas adalah:

- a. Tingkatan hasil dari proses penyelesaian kegiatan
  - b. Penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna

### 3) Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Ketepatan Waktu (*Timeliness*) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain. Adapun indikator ketepatan waktu adalah:

- a. Kegiatan dapat diselesaikan dengan maksimal
  - b. Permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk
  - c. Memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan

#### 4) Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*)

Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada. Adapun indikator efektivitas biaya adalah:

- a. Tingkat penggunaan sumberdaya organisasi
  - b. Maksimalisasi dalam memperoleh keuntungan yang paling tinggi
  - c. Mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau penggunaan dari sumber daya yang ada

5) Hubungan antar Perseorangan (*Interpersonal impact*)

Hubungan antar Perseorangan (*Interpersonal impact*) merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan. Adapun indikator hubungan antar perseorangan adalah:

- a) Karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai
  - b) Niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

#### d. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Dalam perbincangan tentang persoalan aqidah dan keimanan, banyak ditemukan dalam Al quran. Aqidah dijelaskan dalam al quran berupa ayat-ayat tentang kerja. Ayat tentang kerja dikaitkan dengan masalah kemashlahatan. Kerja dapat didefinisikan sebagai etika kerja yang positif dan negatif. Seperti yang dijelaskan dalam ayat Al-Quran surah Al- Jumu'ah ayat 10:<sup>65</sup>

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا أَعْلَمُ  
تُفْلِحُونَ

*“Apabila telah ditunaikan salat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung (Os. Al-Jumu’ah-10)”.*

Ayat tersebut menjelaskan, seorang yang melakukan kerja keras dengan teliti serta menghargai waktu, maka ia termasuk pekerja keras. Kinerja karyawan dilakukan oleh karyawan yang sungguh-sungguh dalam bekerja, dalam kata lain tidak bermalas-malasan, dan tidak punya rencana ke depan. Hal tersebut merupakan nilai agama Islam sangat dipengaruhi oleh kerja keras dengan baik, sehingga menghasilkan hasil yang optimal. Dalam Islam menganjurkan untuk beramal shaleh ((berbuat baik terhadap orang lain), menjaga keimanan dengan kuat tanpa alasan apapun, dan berkomunikasi dengan baik sesama manusia.

<sup>65</sup> Shofaussamawati, Dakwah Al-Qur'an Terhadap Semangat Etos Kerja, *Jurnal Annida*, Vol. 6 No. 2, 2014, Hlm. 143.

### C. Paradigma Penelitian

#### 1. Hubungan *Good Corporate Governance* dengan Kinerja Karyawan

Angrum Pratiwi mengatakan, “*good corporate governance (GCG)* merupakan sistem yang mengelola, mengatur, dan mengawasi proses pengelolaan usaha untuk melancarkan hubungan antar pemegang saham, manajemen, dan pihak lainnya yang berkepentingan”.<sup>66</sup> *Good corporate governance* bertujuan menciptakan nilai plus suatu perusahaan.

Ririn Nur Indah Sari mengatakan, "kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."<sup>67</sup> Kinerja karyawan dapat berdampak pada kinerja organisasi. Kinerja karyawan dapat mencerminkan kinerja organisasi.

*Good corporate governance* juga saling berhubungan dengan kinerja karyawan, karna semakin banyaknya kemajuan teknologi dan semakin banyaknya competitor, usaha yang berada baik dalam negeri maupun luar negeri, maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara eksternal maupun internal untuk dapat bersaing dalam lingkungan bisnis di luar maupun dalam negeri.

## 2. Hubungan Loyalitas karyawan dengan Kinerja Karyawan

Anjelika Wulan Tamba mengatakan, “loyalitas kerja atau kesetiaan adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.”<sup>68</sup> Loyalitas karyawan merupakan suatu bentuk hubungan yang kuat antara perusahaan dengan karyawan. Loyalitas karyawan merupakan sikap emosional yang mencintai dan menyayangi pekerjaannya.

<sup>66</sup> Angrum Pratiwi Pengaruh Kualitas Penerapan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Keuangan Pada Bank Umum Syariah Di Indonesia (Periode 2010-2015), *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 2016, Vol. 2, No. 1, Hlm. 56.

<sup>67</sup> Ririn Nur Indah Sari Dan Hady Siti Hadijah, Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 1, No. 1, Agustus 2016, Hlm. 205.

<sup>68</sup> Anjelika Wulan Tamba Dkk, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Columbindo Perdana Cabang Manado, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 7 No. 1 Tahun 2018, Hlm. 35.

Ririn Nur Indah Sari mengatakan, “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.<sup>69</sup> Kinerja karyawan dapat berdampak pada kinerja perusahaan. Kinerja karyawan dapat mencerminkan kinerja dari perusahaan.

Ardana, dkk dalam Agus Tunggal Saputra dkk mengatakan, bahwa “jika karyawan mempunyai loyalitas karyawan yang tinggi, maka secara kesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu.”<sup>70</sup> Loyalitas karyawan adalah kesetiaan, ketiaatan atau kepatuhan seorang karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan kinerja karyawan dengan memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

3. Hubungan *Good Corporate Governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

Konsep yang diajukan dalam peningkatan kinerja karyawan berasal dari penerapan GCG melalui monitoring, *supervise*, untuk menjamin akuntabilitas. Hal tersebut bertujuan agar kerangka peraturan bisa diterima oleh *stakeholder*.<sup>71</sup> Laporan keuangan yang transparansi digunakan sebagai konsep dalam GCG untuk tercapainya tujuan perusahaan. Dalam jangka panjang, penerapan tersebut tidak jauh dari kinerja karyawan yang selama ini bekerja dengan sungguh-sungguh. Jika kinerja karyawan mulai menurun, maka akan mengganggu stabilitas nilai perusahaan. Dalam kondisi jangka panjang dapat mengarah pada kebangkrutan. Sehingga dapat dinilai baik buruknya kinerja karyawan terpacu pada kepemimpinan dan tugas masing-masing.

Tesalonica Iranie Pitoy mengemukakan, "loyalitas karyawan akan berdampak positif terhadap pertumbuhan perusahaan. Karena, dengan kehilangan

<sup>69</sup> Ririn Nur Indah Sari Dan Hady Siti Hadijah, Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 1, No. 1, Agustus 2016, Hlm. 205.

<sup>70</sup> Agus Tunggal Saputra dkk, Pengaruh Keputusan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016), Hlm. 3.

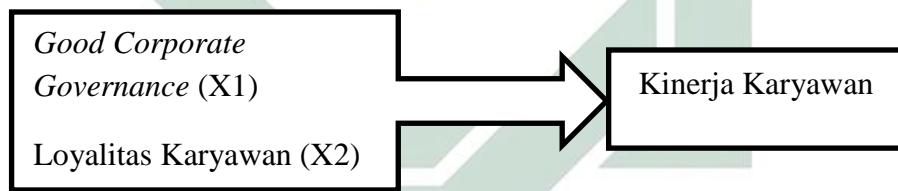
<sup>71</sup> Rangga Putra Ananto Dkk, Pengaruh Good Corporate Governance (Gcg), Leverage, Profitabilitas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia, *Jurnal Ekonomi & Bisnis Dharmo Andalas* Volume 19 No 1, Januari 2017, Hlm.93.

produktivitas karyawan maka akan sama seperti kehilangan konsumen".<sup>72</sup> Adidha Fiqi Rindyantama dan Rini Juni Astuti memberikan pendapat, bahwa loyalitas ada dua, yaitu perilaku karyawan dalam pengambilan keputusan dan karyawan tidak keluar ketika ada masalah yang besar.

Widha Mandasari mengatakan, “ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya”.<sup>73</sup> Pencapaiannya tugas yang dilakukan dengan berbagai program kerja organisasi sehingga menunjukkan hasil yang maksimal. Hasil tersebut dapat diketahui melalui pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Dapat disimpulkan, kinerja karyawan hasil pencapaian selama beberapa periode baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan keriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

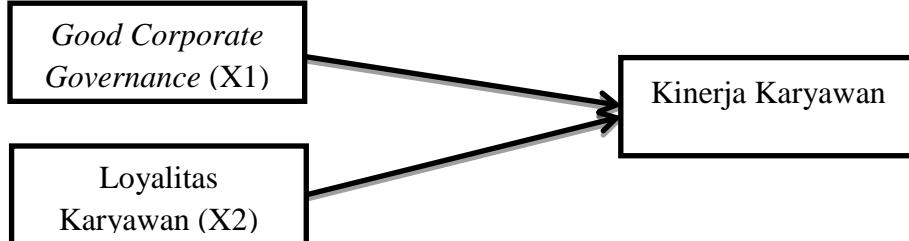
Dari pernyataan tersebut, disimpulkan good corporate governance dan loyalitas karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut bentuk paradigm penelitian:

## Gambar 2.1 Paradigma Penelitian Secara Simultan



## Gambar 2.2

### Paradigma Penelitian Secara Parsial



<sup>72</sup> Tesalonica Iranie Pitoy dkk, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado), *Productivity*, Vol. 1 No. 4, 2020. Hlm. 339.

<sup>73</sup> Widha Mandasari, Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Semarang), *Jurnal Manajemen Udinus*, Hlm. 2.

## Keterangan:

➡ Pengaruh secara simultan variabel X terhadap variabel Y

→ Pengaruh secara parsial variabel X terhadap variabel Y

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap masalah penelitian. Secara teoritis, hipotesis paling tinggi tingkat kebenarannya. Setelah mengajukan kajian teori, secara prosedur hipotesis bisa dilakukan. Hipotesis merupakan simpulan dari teori yang bersumber dari kepustakaan.<sup>74</sup> Maka dapat dirumuskan, hipotesis tersebut adalah:

## 1. Hipotesis 1

HI: Terdapat pengaruh antara *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya secara parsial.

H0: Tidak terdapat hubungan atau pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya secara parsial.

## 2. Hipotesis 2

HI: Terdapat pengaruh antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya secara parsial.

H0: Tidak terdapat pengaruh antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya secara parsial.

### 3. Hipotesis 3

HI: Terdapat hubungan antara *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya secara simultan

H0: Tidak terdapat hubungan *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya secara simultan.

<sup>74</sup> Tim Penyusun, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Manajemen Dakwah* (Surabaya: Jurusan Manajemen Dakwah, 2015), hlm. 32.

# **BAB III**

## **METODOLOGI PENELITIAN**

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode ini berlandaskan filsafat *positivme*. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti suatu tempat dengan menggunakan pengumpulan data instrumen (kuesioner), dimana berupa statistic (angka-angka). Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.<sup>75</sup> Jenis penelitian asosiatif yang mana merupakan jenis hipotesis menghubungkan dua variabel. Asosiatif dirumuskan dalam bentuk pertanyaan yang eksplisit dan implisit.

"Karakteristik asosiatif, yaitu mempunyai minimal dua variabel, menunjukkan hubungan sebab akibat atau pengaruh mempengaruhi di antara dua variabel (variabel independen: yang mempengaruhi, dan variabel dependen: yang dipengaruhi), menunjukkan perkiraan atau prediksi, menghubungkan secara logis antara masalah penelitian dengan teori, dan dapat diuji kembali dalam fakta-fakta empiris dan menunjukkan kebenaran atau kesalahan."<sup>76</sup>

Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner berisi pertanyaan dari beberapa indikator yang telah ditentukan oleh sub variabel dari kajian teori, asal responden, usia, jenis kelamin, dan alamat. Dokumentasi terdiri gambar profil perusahaan dan sejarah.

## B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Panglima Ekspres yang berada di Jalan Ngagel Jaya No.30-32 Surabaya, Jawa Timur 60233.

### C. Populasi

Populasi untuk menentukan pengambilan sampel. Suatu wilayah generalisasi terdiri dari subyek yang mempunyai kualitas dan karakter yang ditentukan oleh peneliti agar bisa ditraik kesimpulan.<sup>77</sup>

“Populasi adalah keseluruhan objek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti.”<sup>78</sup>

<sup>75</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2016), hal 7.

<sup>76</sup> Nanyang Martono, *Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program SPSS*, (Yogyakarta: Gava Media, 2010), hal 25-26.

<sup>77</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2016), hal. 80.

<sup>78</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: CV. Andi Offset, 2010), hal 80.

Penentuan populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Panglima Ekspres Surabaya. Peneliti memilih karyawan di PT Panglima Ekspres Surabaya, karena perusahaan memiliki visi melayani jama'ah dengan yang terbaik. Cabang PT Panglima Ekspres pertama kali di Jl. Raya Romokalisari No. 31 yang memiliki puluhan cabang. Jumlah karyawan terdiri dari 70 karyawan, sedangkan yang mengisi angket hanya 30 responden karena ada beberapa kendala yang *urgent*, sehingga tidak bisa mengisi.

#### **D. Variabel dan Indikator Penelitian**

## 1. Variabel Penelitian

Variabel dapat diartikan sebagai atribut yang memiliki variasi. Sugiyono menyatakan, variabel merupakan konstruk yang memiliki sifat akan dipelajari.<sup>79</sup> Variabel dapat merupakan konsep yang memiliki variasi lebih dari satu nilai.<sup>80</sup> Jenis variabel dalam penelitian ini adalah variabel *independent/bebas* dan variabel *dependent/terikat*.

### 1) Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas merupakan prediktor yang mempengaruhi sebab berubahnya variabel terikat. Menurut Puguh Suharto, variabel bebas merupakan variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel terikat dan mempunyai hubungan yang positif atau negatif.<sup>81</sup> Dalam penelitian ini, ada dua variabel *independen*, yakni:

- a) *Good corporate governance* sebagai X1
  - b) Loyalitas karyawan sebagai X2

## 2) Variabel Terikat (*dependent variabel*)

Variabel terikat (*dependent variabel*) atau biasa disebut variabel output, kriteria, konsekuensi. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Keberadaan variabel dalam penelitian kuantitatif adalah sebagai variabel yang dijelaskan dalam fokus atau

<sup>79</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Cv. Alfabeta, 2016), 38.

<sup>80</sup> Nanang Martono, *Statistik Sosial Teori Dan Aplikasi Program Spss* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), 22.

<sup>81</sup> Puguh Suharto, *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi Dan Praktif*, (Jakarta: Pt Indeks, 2009), Hal 38

topik penelitian.<sup>82</sup> Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

## **2. Indikator Penelitian**

Indikator digunakan untuk mengetahui atau mengukur seberapa jauh atau seberapa besar variabel yang ada saling berkesinambungan. Dari indikator tersebut dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan. Penelitian ini terdiri dari variabel (X) dan (Y) yang masing-masing memiliki indikator-indikator yang berbeda.

Good Corporate Governance (X1)		
Variabel	Sub Variabel	Indikator
Good Corporate Governance	Transparansi	Pelaporan publik
		Website publik
		Penyampaian informasi kepada media
		Pertemuan publik
	Akuntabilitas	Pelaksanaan organisasi
		Pertanggungjawaban organisasi
		Pengelolaan perusahaan
		Struktur organisasi
	Responsibiliti	Mentaati peraturan pemerintah
		Keadilan dalam berbisnis
		Melaksanakan tanggungjawab
		Usaha dalam jangka panjang
	Independensi	Sikap profesional dalam bekerja
		Pengelolaan secara independen
		Perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain
	Kewajaran dan	Kebutuhan <i>stakeholders</i>

<sup>82</sup> *Ibid.*, hal 37.

Kesetaraan	<p>Kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan</p>
	<p>Kepentingan terhadap perusahaan yang terpengaruh secara langsung oleh keputusan strategis</p>
	<p>Pemangku kepentingan harus terjalin hubungan yang sesuai dengan asas kewajaran dan kesetaraan (fairness)</p>

Loyalitas Karyawan (X2)		
Variabel	Sub Variabel	Indikator
Loyalitas karyawan	Kepatuhan	Kemampuan karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku
		Karyawan melaksanakan segala tugas yang diberikan oleh atasan
		Karyawan bertanggungjawab dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan
	Tanggung Jawab	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan benar
		Tepat waktu dan berani menanggung konsekuensi dan tindakan yang telah diambil oleh karyawan
	Dedikasi	Karyawan memberikan kontribusi berupa gagasan
		Tenaga karyawan diberikan oleh karyawan dengan tulus kepada perusahaan

	Semakin tinggi dedikasi karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan
Integritas Karyawan	Pengakuan karyawan dalam berbicara atau berkomunikasi
	Pemberian informasi yang tepat dengan realita dan kebenaran

Kinerja Karyawan (Y)		
Variabel	Sub Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan	Kuantitas	Produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang
		Jumlah unit ditunjukkan dengan kebutuhan para jama'ah
		Karyawan menyelesaikan kegiatan dalam jumlah siklus kegiatan
	Kualitas	Tingkatan hasil dari proses penyelesaian kegiatan
		Penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna
	Ketepatan Waktu	Kegiatan dapat diselesaikan dengan maksimal
		Permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan kordinasi dengan hasil produk
		Memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan
	Efektivitas biaya	Tingkat penggunaan sumberdaya organisasi
		Maksimalisasi dalam memperoleh keuntungan yang paling tinggi

	Mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau penggunaan dari sumber daya yang ada
Hubungan antar Perseorangan	Karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menhargai
	Niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya

#### E. Tahap-tahap Penelitian

Tahap penelitian yang akan ditempuh peneliti dalam menyelesaikan penelitian “Pengaruh *Good Corporate Governance* dan Loyalitas karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT Panglima Ekspres Surabaya” adalah sebagai berikut:

#### a. Tahap Persiapan

Tahap persiapan dimulai dengan menentukan permasalahan yang akan diteliti lalu merumuskan masalahnya. Kemudian menentukan variabel, melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan gambaran dan landasan teori yang tepat, menentukan, menyusun dan menyiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini yang kemudian dilakukan pengecekan oleh dosen pembimbing terlebih dahulu.

### b. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Dalam tahap ini, lokasi ditentukan dan menyelesaikan perizinan penelitian, menentukan jumlah populasi sebagai seluruh anggota sampel, melakukan pengumpulan data dengan alat ukur yang sudah dipersiapkan.

c. Tahap Pengolahan Data

- 1) Peneliti melakukan skoring terhadap hasil yang telah diisi oleh responden
  - 2) Peneliti menghitung dan membuat tabulasi data yang diperoleh, kemudian peneliti membuat tabel data
  - 3) Peneliti melakukan analisa data dengan menggunakan metode statistik

- 4) Peneliti membuat kesimpulan dan laporan penelitian.<sup>83</sup>

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data:

a. Kuesioner (Angket)

Sugiono menyebutkan dalam Nuril, teknik kuesioner yang penulis gunakan adalah kuesioner tertutup, suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden.<sup>84</sup> Responden yang menjadi sasaran adalah PT Panglima Ekspres Surabaya.

Penelitian ini mengadopsi model Likert dengan menggunakan alat ukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tertentu. Dengan adanya model Likert, variabel yang diukur berupa sub variabel yang kemudian dijadikan tolok ukur menyusun item pertanyaan-pertanyaan. Pertanyaan tersebut harus sesuai dengan sub variabel yang sudah menjadi variabel penelitian.

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan angket langsung tertutup. Angket tersebut berupa ketersediaan pilihan jawaban, sehingga responden hanya tinggal memilih jawaban saja. Sedangkan cara pemberian nilai menggunakan angket dengan memberi tanda centang pada lembar jawaban. Setelah responden menjawab pertanyaan, peneliti bisa menganalisis dengan mudah.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dari pernyataan skala pengukuran sikap Likert diatas, sebagai berikut:

Untuk Pernyataan Positif (+) =

Sangat Baik	= skor 5
Baik	= skor 4
Kurang Baik	= skor 3
Tidak Baik	= skor 2
Sangat Tidak Baik	= skor 1

<sup>83</sup> Nuril Amirotus Sa'diyah, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya*. Skripsi Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi 2017.

<sup>84</sup> *Ibid.*, Hlm. 12.

Untuk pernyataan negatif (-) =

Sangat Baik	= skor 1
Baik	= skor 2
Kurang Baik	= skor 3
Tidak Baik	= skor 4
Sangat Tidak Baik	= skor 5

#### b. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.<sup>85</sup>

Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejarah dan profil PT. Panglima Ekspres Surabaya. Dalam penelitian ini yang menjadi bentuk dokumentasi adalah web resmi, foto, majalah, dan buku.

## G. Teknik Validitas dan Reliabilitas Penelitian

## 1. Uji Validitas

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Jumlah instrumen yang digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel dalam penelitian tersebut.<sup>86</sup> Validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang dilaporkan oleh peneliti.<sup>87</sup> Suatu *instrument* yang diteliti dikatakan valid, apabila alat yang digunakan dalam memperoleh data itu valid. Valid maksudnya adalah *instrument* bisa digunakan untuk apa yang seharusnya ingin diukur dalam penelitian tersebut.

Tingkat ke-*valid*-an dari suatu data tergantung dari alat ukurnya. Alat ukur mampu mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang menjadi keinginan dari penelitian tersebut. Uji validitas dihitung dengan menggunakan hubungan antar variabel yang berkaitan dengan skor total dan menggunkan rumus “*product moment*.<sup>88</sup> Rumus yang digunakan sebagai berikut:

<sup>85</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Yogkarta : Gava Media, 2014), Hal 240.

<sup>86</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Yogkarta : Gava Media, 2014), hlm. 121

<sup>87</sup> Tim Penyusun, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Manajemen Dakwah*, (Surabaya: Jurusan Manajemen Dakwah, 2015), hlm. 36.

<sup>88</sup>Nanang Martono, *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS* (Yogyakarta: Gava Media, 2010), hlm. 243

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \cdot \sum x^2 - [\sum x]^2)(N \cdot \sum y^2 - [\sum y]^2)}}$$

## Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi antara item (x) dengan skor total (y)

N = Banyaknya sampel

X = Variabel bebas (variabel yang mempengaruhi)

Y = Variabel terikat (variabel yang dipengaruhi)

Uji validitas ini menggunakan analisis validitas pada setiap item pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Analisis validitas dalam mengolahnya menggunakan program *statistical package for social science (spss) versi 16 for windows* dengan rumus *bivariate pearson* ( korelasi produk momen pearson ) pada tabel *correlations*.<sup>89</sup> Menurut Sugiyono “instrumen dikatakan valid jika memiliki koefisien *corrected item total correlation* tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 keatas, maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat”.<sup>90</sup> Jadi berdasarkan analisis faktor itu dapat disimpulkan, bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik.

Pengujian dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Hal ini dengan kriteria pengujian, sebagai berikut:<sup>91</sup>

- a. Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  yang (uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05), maka item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid.
  - b. Jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  yang (uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05), maka item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.

Pernyataan itu seperti yang diketahui bahwa r tabel pada uji 2 sisi dengan sig. 0,05 dan jumlah responden 30, sehingga hasil yang diperoleh adalah 0,254.<sup>92</sup> Hasil uji validitas instrument dengan menggunakan *spss versi 16 for windows*, sebagai berikut:

<sup>89</sup>Nuril Namirotus Sa'diyah, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap* Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya, Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya 2017, .hlm. 61.

<sup>90</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Yogkarta : Gava Media, 2014), hlm. 121.

<sup>91</sup>Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS* (Jakarta: Buku Kita, 2008), hlm. 18.

**Tabel 3.1**  
**Hasil Validitas Variabel *Good Corporate Governance*(X1)**

Item Pertanyaan	Total Pearson Correlations	Hasil Correlations signifikan	r tabel	Keterangan
X1.1	0,340	> 0,30	0,254	Valid
X1.2	0,432	> 0,30	0,254	Valid
X1.3	0,656	> 0,30	0,254	Valid
X1.4	0,93	< 0,30	0,254	Tidak Valid
X1.5	0,599	> 0,30	0,254	Valid
X1.6	0,348	> 0,30	0,254	Valid
X1.7	0,462	> 0,30	0,254	Valid
X1.8	0,307	> 0,30	0,254	Valid
X1.9	0,036	< 0,30	0,254	Tidak Valid
X1.10	0,732	> 0,30	0,254	Valid
X1.11	0,595	> 0,30	0,254	Valid
X1.12	0,514	> 0,30	0,254	Valid
X1.13	0,513	> 0,30	0,254	Valid
X1.14	0,557	> 0,30	0,254	Valid
X1.15	0,622	> 0,30	0,254	Valid
X1.16	0,583	> 0,30	0,254	Valid
X1.17	0,599	> 0,30	0,254	Valid
X1.18	0,542	> 0,30	0,254	Valid
X1.19	0,500	> 0,30	0,254	Valid

Dari hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa item X1.4 dan X1.9 dinyatakan tidak valid, karena nilainya kurang dari 0,30. Sebagaimana yang di kemukakan oleh Sugiyono bahwa "koefesien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil

92 *Ibid.*, hlm. 18.

0,3)" sedangkan item lainnya valid karena nilainya lebih dari 0,30. Item X1.4 dan X1.9 tidak menunjukkan skor diatas 0,254.

**Tabel 3.2**  
**Hasil Validitas Variabel Loyalitas karyawan (X2)**

Item Pertanyaan	Total Pearson Correlations	Hasil Correlations signifikan	r tabel	Keterangan
X2.1	0,518	> 0,30	0,254	Valid
X2.2	0,709	> 0,30	0,254	Valid
X2.3	0,682	> 0,30	0,254	Valid
X2.4	0,653	> 0,30	0,254	Valid
X2.5	0,660	> 0,30	0,254	Valid
X2.6	0,750	> 0,30	0,254	Valid
X2.7	0,641	> 0,30	0,254	Valid
X2.8	0,660	> 0,30	0,254	Valid
X2.9	0,686	> 0,30	0,254	Valid
X2.10	0,750	> 0,30	0,254	Valid

Dari tabel tersebut dapat diketahui hasil analisis di atas bahwa semua item dinyatakan valid, karena nilainya kurang dari 0,30. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono bahwa "koefesien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3)".

**Tabel 3.3**  
**Hasil Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item Pertanyaan	Total Pearson Correlations	Hasil Correlations signifikan	r tabel	Keterangan
Y1	0,408	> 0,30	0,254	Valid
Y2	0,802	> 0,30	0,254	Valid
Y3	0,653	> 0,30	0,254	Valid

<b>Y4</b>	<b>0,856</b>	<b>&gt; 0,30</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>
<b>Y5</b>	<b>0,563</b>	<b>&gt; 0,30</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>
<b>Y6</b>	<b>0,626</b>	<b>&gt; 0,30</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>
<b>Y7</b>	<b>0,678</b>	<b>&gt; 0,30</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>
<b>Y8</b>	<b>0,600</b>	<b>&gt; 0,30</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>
<b>Y9</b>	<b>0,679</b>	<b>&gt; 0,30</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>
<b>Y10</b>	<b>0,431</b>	<b>&gt; 0,30</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>
<b>Y11</b>	<b>0,725</b>	<b>&gt; 0,30</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>
<b>Y12</b>	<b>0,639</b>	<b>&gt; 0,30</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>
<b>Y13</b>	<b>0,698</b>	<b>&gt; 0,30</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>

Dari tabel tersebut dapat diketahui hasil analisis di atas bahwa semua item dinyatakan valid, karena nilainya kurang dari 0,30. Sebagaimana yang di kemukakan oleh sugiyono bahwa “koefesien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3)”.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan instrument cukup dipercaya sebagai alat pengumpulan data, sehingga instrumen dapat dikatakan cukup dalam penggunaannya. Reliabilitas memperlihatkan isntrumen dapat menghasilkan data peneliti.<sup>93</sup> Uji Reabilitas adalah uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dapat diandalkan atau dapat dipercaya.<sup>94</sup>

Dalam uji reliabilitas ini dilakukan dengan taraf signifikansi 0.05. Hal itu mempunyai arti, bahwa instrumen dapat dikatakan reliable, jika nilai  $\alpha$  lebih besar dari nilai r kritis  $product\ moment$ . Namun, hal itu juga bisa menggunakan batasan tertentu seperti 0.6.<sup>95</sup>

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{1 - \sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

<sup>93</sup>Nuria Khusna, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV SUNTEAK ALLIANCE Jepara)", Skripsi,Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang,, 2015, hlm. 74.

<sup>94</sup>Sugiyono. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D.* (Jakarta: Al-fabeta, 2012), hlm. 134.

<sup>95</sup>Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS* (Jakarta: Buku Kita, 2008), hlm. 26

## Keterangan:

r = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian total (butir)

$\sigma_t^2$  = Varian total

- a. Hasil uji reliabilitas pada variabel *good corporate governance* (X1)

Dalam variabel *good corporate governance* (X1) memiliki 19 pertanyaan yang diujikan reliabilitas oleh peneliti. Dari pertanyaan tersebut, ada 17 pertanyaan yang valid, dan dua yang tidak valid. Dibawah ini adalah hasil uji reliabilitas pada variabel *good corporate governance* (X1):

**Tabel 3.4**

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	17

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui, bahwa variabel *good corporate governance* (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,831. Sedangkan, nilai r kritis (uji 2 sisi pada signifikansi 0,05) dengan jumlah data N adalah 30, maka hasil yang didapat adalah 0,254. Karena nilainya *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,254, sehingga pertanyaan pada variabel *good corporate governance* (X1) dapat dinyatakan reliabel dan layak dijadikan sebagai bahan penelitian.

- b. Hasil uji reliabilitas pada variabel loyalitas karyawan (X2)

Dalam variabel loyalitas karyawan (X2) memiliki 10 pertanyaan yang diujikan reliabilitasnya oleh peneliti. Dibawah ini adalah hasil uji reliabilitas pada variabel loyalitas karyawan (X2):

**Tabel 3.5**  
**Reliabilitas Loyalitas karyawan**

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	10

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa, variabel loyalitas (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,863. Sedangkan, nilai r kritis (uji 2 sisi pada signifikansi 0,05) dengan jumlah data N adalah 30, maka hasil yang didapat adalah 0,254. Karena nilainya *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,254, sehingga pertanyaan pada variabel loyalitas karyawan (X2) dapat dinyatakan reliabel dan layak dijadikan sebagai bahan penelitian.

- c. Hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan (Y)

Dalam variabel kinerja karyawan (Y) memiliki 13 pertanyaan, dimana pertanyaan tersebut valid yang kemudian diujikan reliabilitasnya oleh peneliti. Dibawah ini adalah hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan (Y):

## Tabel 3.6 Reliabilitas Kinerja Karyawan

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	13

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa, variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,878. Sedangkan, nilai r kritis (uji 2 sisi pada signifikansi 0,05) dengan jumlah data N adalah 30, maka hasil yang didapat adalah 0,254. Karena nilainya *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,254, sehingga pertanyaan pada variabel kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan reliabel dan layak dijadikan sebagai bahan penelitian.

## H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan yang mengumpulkan seluruh responden yang terkumpul. Kegiatan yang dilakukan adalah pengelompokkan berdasarkan item pengkodean, mentabulasi data yang berdasarkan variabel dan responden kegiatan yang lain adalah menyajikan data setiap variabel yang sudah diteliti, kegiatan tersebut memudahkan untuk dibaca dan diinterpretasikan hasilnya.<sup>96</sup>

Penyajian data setiap variabel yang diteliti, melakukan penghitungan untuk menjawab rumusan masalah. Perhitungan dalam pengujian hipotesis yang dilakukan oleh peneliti.<sup>97</sup> Untuk menunjukkan ke validan suatu data dapat digunakan uji hasil pengisian kuesioner. Hasil tersebut kemudain di analisis sesuai dengan statistik yang digunakan dalam penelitian ini.

## 1. Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji ke validan data dan reliabilitas data, maka langkah selanjutnya adalah uji asumsi. Uji asumsi klasik adalah tahapan penting dalam analisis regresi. Adanya uji asumsi klasik menggambarkan model regresi yang tepat. Menurut Bawono dalam Siti Solikhah seperti kaidah *BLUE (Best Linear Unbiased Estimator)*, menghasilkan model regresi yang tepat dalam menafsirkan. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas dan uji multikolonieritas.<sup>98</sup>

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan sebagai uji terhadap populasi yang berdistribusi normal atau tidak.<sup>99</sup> Model regresi yang tepat adalah memiliki distribusi normal.<sup>100</sup> Hal itu dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorovsmirnov*. Pengujian normalitas data dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

<sup>96</sup> Achmad Sani Supriyanto Dan Vivin Maharani,*Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang : Uin-Maliki Press, 2013), hlm. 61

<sup>97</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 147.

<sup>98</sup> Siti Solikhah, *Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah*, Skripsi, Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Salatiga 2016, hlm. 69.

<sup>99</sup>Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, (Jakarta: Buku Kita, 2008), hlm. 28.

<sup>100</sup>Nuril Namirotus Sa'diyah, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya", Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya 2017, hlm. 69.

- a) Jika nilai signifikan  $>0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa distribusi normal.
  - b) Jika nilai signifikan  $<0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa distribusi tidak normal.<sup>101</sup>

### b. Uji Multikolonieritas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan multikolinieritas digunakanlah uji multikolinieritas data. Adanya hubungan antar hubungan variabel independen dalam model regresi. Uji ini akan mengakibatkan koefisien regresi tidak dapat ditentukan standar devisi menjadi tidak terhingga.<sup>102</sup>

Menurut Wijaya dalam Sani, cara untuk mengetahui multikolonieritas pada model regresi ada atau tidaknya dengan melakukan analisis nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF), penjelasannya sebagai berikut:<sup>103</sup>

- a) Jika nilai VIF > 10 dan Tolerance < 0,1. Maka dalam persamaan regresi terdapat masalah pada multikolonieritas.
  - b) Jika nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1. Maka dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah pada multikolonieritas.

## 2. Uji heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji ketidaksamaan varian nilai residual dalam regresi. Antara pengamatan-pengamatan yang dilakukan oleh peneliti menganai beberapa variabel. Pada umumnya, heteroskedastisitas terjadi pada model data *cross section* dari *time series*. Sedangkan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan menggunakan metode analisis grafik.

Analisis grafik dilakukan dengan mengamati *scatterplot* di mana sumbu horizontal menggambarkan nilai *Predicted Standardized*. Sumbu vertikal menggambarkan nilai *Residual Studentized*. Sedangkan untuk mendekripsi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas jika:<sup>104</sup>

- a) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.
  - b) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.

<sup>101</sup>Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS* (Jakarta: Buku Kita, 2008), hlm. 28.

<sup>102</sup>*Ibid.*, hlm. 28

<sup>103</sup>Achmad Sani Supriyanto, *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2013), hlm. 71

<sup>104</sup>Dwi Priyanto. *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: Media Kom, 2008). Cetakan ke3, hlm. 42

c) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

### **3. Uji analisis regresi linear berganda**

Uji analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji analisis linear berganda digunakan untuk menganalisis variabel yang lebih dari satu variabel. Pengujian analisis ini ada yang mengarah ke positif dan negative. Selain untuk menganalisis lebih dari satu variabel, uji ini digunakan untuk memprediksi variabel *dependen* bisa memprediksi di waktu yang akan datang. Hal tersebut dapat dilihat dari variabel independen terjadi kenaikan dan penurunan. Rumus pada uji analisis regresi linear berganda, sebagai berikut:<sup>105</sup>

a) Menghitung a, b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> dengan rumus:

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\Sigma x_1^2)(\Sigma x_2 y) - (\Sigma x_1 x_2)(\Sigma x_1 y)}{(\Sigma x_1^2)(\Sigma x_2^2) - (\Sigma x_1 x_2)^2}$$

$$a = \frac{\sum y}{n} - b_1 \left[ \frac{\sum x_1}{n} \right] - b_2 \left[ \frac{\sum x_2}{n} \right]$$

$$b) Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

V-4

**V = Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan**

$a =$  Bilangan konstante

$b_1$  = Koefisien regresi variabel bebas ke-1 sampai ke-2

## X1= Good Corporate Governance

X2 = Loyalitas karyawan

e = Standard error

<sup>105</sup> *Ibid.*, hlm.73

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

## A. Gambaran Umum atau Objek Penelitian

## **1. Profil PT. Panglima Ekspres Surabaya**

PT. Panglima Ekspres merupakan perusahaan yang bergerak di bidang biro perjalanan haji dan umroh. Pada tanggal 3 maret 2011, perusahaan ini didirikan oleh bapak Muhibbin. Legalitas notaris a.n Muhammad Hilmi, SH dan surat keputusan Menteri Hukum serta hak asasi manusia Republik Indonesia Nomor AHU-27775 A.H.01.01. PT Panglima Ekspres Surabaya terletak di Jl. Ngagel Jaya No. 30-32 Surabaya, Jawa Timur dengan kode pos 60233. PT Panglima Ekspres bekerjasama dengan konsorsium perusahaan penyedia jasa umroh dengan SK No. 11.334/SK0-AGM/XI/2011. Pihak kementerian agama RI telah memberikan perizinan dalam kurun waktu tertentu secara periodik.

PT. Panglima Ekspres Surabaya memiliki kantor pusat di Surabaya yang memiliki banyak cabang yang tersebar di Jawa Timur. Salah satu cabangnya berada di Surabaya. Cabang PT. Panglima Ekspres di Surabaya berlokasi di Jalan Raya Romokalisari No.31 Surabaya, dan cabang lainnya berada di Gresik, Mojokerto, Tulungagung, Lamongan, Tuban, Jember, Banyuwangi, Sidoarjo, Bangkalan, Situbondo, Jawa Timur 60233.<sup>106</sup>

## 2. Legalitas Perusahaan

- a. Legalitas Travel Panglima Ekspres terdaftar sebagai penyelenggara Umrah dan Haji khusus resmi dengan izin PPIH Nomor 198 Tahun 2015.
  - b. Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-27775.A.H.01.01
  - c. Perusahaan Penyedia jasa Umroh dengan SK No. 11.334/SK0-AGM/XI/2011.
  - d. No. Izin Umrah D/171 Tahun 2019
  - e. No. Izin Haji D/134 Tahun 2019

<sup>106</sup> Tim Sukses PT. Panglima Ekspres, Sejarah Berkembangnya PT.. Panglima Ekspres, Diakses Dari <Https://Www.Timesindonesia.Co.Id/Read/News/299766/Panglima-Ekspres-Tour-Dan-Travel-Resmikan-Kantor-Cabang-Di-Situbondo> Pada Tanggal 26 November 2020 Pukul 11.44 WIB.

### **3. Renstra (Rencana Strategi)**

PT. Panglima Ekspres Surabaya telah mendapatkan surat izin usaha biro perjalanan umum. Untuk itu, rencana strategi dalam pencapaian target harus dilampaui. Rencana target Panglima Ekspres yaitu:

- a. PT. Panglima Ekspres memberikan layanan umrah dan haji dengan beragam paket. Salah satunya 30 hari Rp 30 Juta, yakni paket Umroh plus Aqso, Umroh plus Turki, Umroh Arbain, Umroh Reguler, Haji Khusus (Langsung Berangkat), Badal Umroh, Badal Haji.
  - b. PT. Panglima Ekpres bekerjasama dengan Kementerian Pariwisata (Kemenpar) dan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Pariwisata, Aestetika dan SPA (PARAS) menggelar pelatihan sertifikasi *tour guide*, di kantor pusat di Jl. Ngagel Jaya 30-32, Surabaya. Pelatihan sertifikasi ditujukan khusus kepada tim yang mendampingi jama'ah Umroh dan Haji. Tujuan pelatihan sertifikasi *tour guide* adalah untuk mendapatkan update tentang materi bagaimana melayani jama'ah dengan baik, dan cara menghadapi lapangan yang tidak sesuai dugaan. Pelatihan sertifikasi *guide* sesuai dengan permintaan Kementerian Agama (Kemenag) dan Kementerian Pariwisata (Kemenpar).

#### **4. Proses Pendaftaran Umrah PT. Panglima Ekspres**

Ada beberapa langkah untuk mendaftar umroh di Panglima Ekspres, yaitu:

- a. Mendaftarkan diri ke pihak Panglima Ekspres, baik melalui para *leader* maupun langsung ke kantor.
  - b. Setelah mendaftar, Calon jama'ah harus memenuhi persyaratan umroh, yaitu memiliki passpor, foto *copy* KK (berkeluarga) dan KTP, foto 4 x 6 dicetak 5 lembar, dan suntik meningitis.
  - c. Calon jama'ah dapat menyerahkan persyaratan umroh ke *leadernya* atau langsung ke kantor.
  - d. Calon jama'ah memilih paket umrah yang di sediakan oleh Panglima Ekspres
  - e. Calon jama'ah melunasi pembayaran dengan sesuai paket yang telah dipilih
  - f. Jama'ah akan diberikan koper yang berisikan; (bagi jamaah perempuan: koper, tas kecil, kain batik, sajadah, mukena; bagi jaama'ah laki-laki: koper, kain ihrom, tas kecil, sajadah, ikat pinggang, kain batik).

- g. Bagi jama'ah yang sudah melunasi pembayaran, visa akan segera diproses dan dikasihkan di bandara pada saat pemberangkatan.

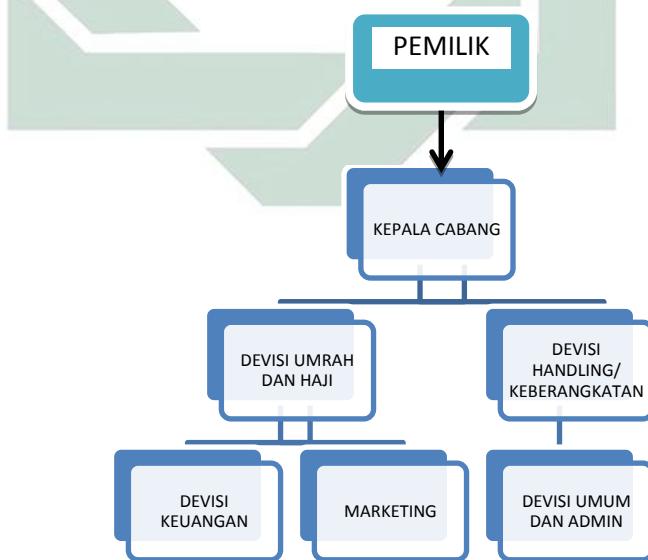
## **5. Visi dan Misi PT. Panglima Ekspres**

- a. Visi Panglima Ekspres adalah “mendorong umat Islam untuk menunaikan umrah dengan baik sesuai syari’at serta membuka jalan dan mempermudah para calon jama’ah agar dapat ke tanah suci tanpa mahal”. Panglima Ekspres memiliki *motto* “Anda Percaya Kami Amanah”.
  - b. Misi Panglima Ekspres adalah menjadi pelayan *kharamain* yang benar-benar mendapatkan *ridhoNya*.

## **6. Struktur Organisasi**

Setiap perusahaan pada umumnya mempunyai struktur organisasi. Struktur organisasi merupakan langkah awal dalam memulai pelaksanaan kegiatan perusahaan. Penyusunan struktur organisasi merupakan langkah terencana dalam suatu perusahaan untuk melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Struktur organisasi menggambarkan kerangka dan susunan hubungan diantara fungsi, bagian atau posisi, juga menunjukkan *hierarki* organisasi.

## Gambar 4.1 Struktur Organisasi



## Keterangan :

Pemilik : H. Muhibbing Billah

Kepala Cabang : Hj. Irma Fitrijani

Devisi Umroh & Haji : Ifi

## Devisi Keuangan : Arti

## Devisi Handling/Keberangkatan : Ifa

Devisi Admin/Umum : Farah

: Nur Wahida

## B. Penyajian Data

## 1. Tabel Frekuensi Jawaban Responden (X1)

Pada variabel *good corporate governance* terdapat 19 pertanyaan yang diajukan. Dari pertanyaan tersebut terdapat 17 pertanyaan yang valid, dan dua pertanyaan tidak valid. Setiap pertanyaan sudah diberi jawaban oleh peneliti serta skor penelitian. Berikut adalah hasil dari variabel *good corporate governance* yang telah diolah dengan menggunakan program *SPSS 16*.

Tabel 4.1 Karyawan memberikan pelaporan publik tentang informasi yang berkaitan dengan kinerja organisasi

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Kurang Baik	6	20.0	20.0	20.0
4 Baik	16	53.3	53.3	73.3
5 Sangat Baik	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Karyawan memberikan pelaporan publik tentang informasi yang berkaitan dengan kinerja organisasi sejumlah 8 karyawan atau sebesar 26.7%, yang menjawab Baik sejumlah 16 karyawan atau sebesar 53.3%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 6 karyawan atau 20.0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Karyawan memberikan pelaporan publik tentang informasi yang berkaitan dengan kinerja organisasi dengan prosentase 53.3% dan yang paling rendah memilih jawaban Kurang Baik dengan jumlah prosentase 20.0%.

Tabel 4.2 Karyawan memberikan informasi melalui *website* publik

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Sangat Tidak Baik	2	6.7	6.7	6.7
3 Kurang Baik	3	10.0	10.0	16.7
4 Baik	16	53.3	53.3	70.0
5 Sangat Baik	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Karyawan memberikan informasi melalui Website publik sejumlah 9 karyawan atau sebesar 30.0%, yang menjawab Baik sejumlah 16 karyawan atau sebesar 53.3%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 3 karyawan atau 10.0%, yang menjawab Sangat Tidak Baik sejumlah 2 karyawan atau 6.7%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Karyawan

memberikan informasi melalui Website publik dengan prosentase 53.3% dan yang paling rendah memilih jawaban Sangat Tidak Baik dengan jumlah prosentase 6.7%.

Tabel 4.3 Karyawan menyampaikan informasi kepada media

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Sangat Tidak Baik	1	3.3	3.3	3.3
	3 Kurang Baik	8	26.7	26.7	30.0
	4 Baik	15	50.0	50.0	80.0
	5 Sangat Baik	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Karyawan menyampaikan Informasi kepada media sejumlah 6 karyawan atau sebesar 20.0%, yang menjawab Baik sejumlah 15 karyawan atau sebesar 50.0%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 8 karyawan atau 26.7%, yang menjawab Sangat Tidak Baik sejumlah 1 karyawan atau 3.3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Karyawan menyampaikan Informasi kepada media dengan prosentase 50.0% dan yang paling rendah memilih jawaban Sangat Tidak Baik dengan jumlah prosentase 3.3%.

Tabel 4.4 Karyawan melaksanakan fungsi pelaksanaan organisasi

x1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Kurang Baik	3	10.0	10.0	10.0
4 Baik	13	43.3	43.3	53.3
5 Sangat Baik	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Karyawan melaksanakan fungsi pelaksanaan organisasi sejumlah 14 karyawan atau sebesar 46.7%, yang menjawab Baik sejumlah 13 karyawan atau sebesar 43.3%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 3 karyawan atau 10.0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Sangat Baik Karyawan melaksanakan fungsi pelaksanaan organisasi dengan prosentase 46.7% dan yang paling rendah memilih jawaban Kurang Baik dengan jumlah prosentase 10.0%.

Tabel 4.5 Pertanggungjawaban organisasi terhadap pelaksanaan kegiatan karyawan

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Kurang Baik	1	3.3	3.3	3.3
4 Baik	18	60.0	60.0	63.3
5 Sangat Baik	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Pertanggungjawaban organisasi terhadap pelaksanaan kegiatan karyawan sejumlah 11 karyawan atau sebesar 36.7%, yang menjawab Baik sejumlah 18 karyawan atau sebesar 60.0%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 1 karyawan atau 3.3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Pertanggungjawaban organisasi terhadap pelaksanaan kegiatan karyawan dengan prosentase 60.0% dan yang paling rendah memilih jawaban Kurang Baik dengan jumlah prosentase 3.3%.

Tabel 4.6 Karyawan mengembangkan pengelolaan perusahaan

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Kurang Baik	4	13.3	13.3	13.3
4 Baik	13	43.3	43.3	56.7
5 Sangat Baik	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Karyawan mengembangkan pengelolaan perusahaan sejumlah 13 karyawan atau sebesar 43.3%, yang menjawab Baik sejumlah 13 karyawan atau sebesar 43.3%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 4 karyawan atau 13.3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden memiliki kesetaraan dalam Frequency dan Valid Percent dengan memilih jawaban Baik dan Sangat Baik Karyawan mengembangkan pengelolaan perusahaan dengan prosentase 43.3% dan yang paling rendah memilih jawaban Kurang Baik dengan jumlah prosentase 13.3%.

Tabel 4.7 Struktur organisasi dibentuk sesuai dengan kinerja karyawan

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Tidak Baik	2	6.7	6.7	6.7
3 Kurang Baik	3	10.0	10.0	16.7
4 Baik	15	50.0	50.0	66.7
5 Sangat Baik	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Struktur organisasi dibentuk sesuai dengan kinerja karyawan sejumlah 10 karyawan atau sebesar 33.3%, yang menjawab Baik sejumlah 15 karyawan atau sebesar 50.0%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 3 karyawan atau 10.0%, yang menjawab Tidak Baik sejumlah 2 karyawan atau 6.7%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Struktur organisasi dibentuk sesuai dengan kinerja karyawan dengan prosentase 50.0% dan yang paling rendah memilih jawaban Tidak Baik dengan jumlah prosentase 6.7%.

Tabel 4.8 Karyawan memberikan keadilan dalam berbisnis pada jama'ah

x1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Kurang Baik	2	6.7	6.7	6.7
4 Baik	20	66.7	66.7	73.3
5 Sangat Baik	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Karyawan memberikan keadilan dalam berbisnis pada jama'ah sejumlah 8 karyawan atau sebesar 26.7%, yang menjawab Baik sejumlah 20 karyawan atau sebesar 66.7%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 2 karyawan atau 6.7%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Karyawan memberikan keadilan dalam berbisnis pada jama'ah dengan prosentase 66.7% dan yang paling rendah memilih jawaban Kurang Baik dengan jumlah prosentase 6.7%.

Tabel 4.9 Karyawan melaksanakan tanggungjawab dalam bekerja

X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Kurang Baik	1	3.3	3.3	3.3
4 Baik	11	36.7	36.7	40.0
5 Sangat Baik	18	60.0	60.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Karyawan melaksanakan tanggungjawab dalam bekerja sejumlah 18 karyawan atau sebesar 60.0%, yang menjawab Baik sejumlah 11 karyawan atau sebesar 36.7%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 1 karyawan atau 3.3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Karyawan melaksanakan tanggungjawab dalam bekerja dengan prosentase 60.0% dan yang paling rendah memilih jawaban Kurang Baik dengan jumlah prosentase 3.3%.

Tabel 4.10 Perusahaan memperhatikan usaha dalam jangka panjang

X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Kurang Baik	4	13.3	13.3	13.3
4 Baik	10	33.3	33.3	46.7
5 Sangat Baik	16	53.3	53.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Perusahaan memperhatikan usaha dalam jangka panjang 16 karyawan atau sebesar 53.3%, yang menjawab Baik sejumlah 10 karyawan atau sebesar 33.3%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 4 karyawan atau 13.3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Sangat Baik Perusahaan memperhatikan usaha dalam jangka panjang dengan prosentase 53.3% dan yang paling rendah memilih jawaban Kurang Baik dengan jumlah prosentase 13.3%.

Tabel 4.11 Karyawan bersikap professional dalam bekerja

x1.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Kurang Baik	1	3.3	3.3	3.3
4 Baik	10	33.3	33.3	36.7
5 Sangat Baik	19	63.3	63.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Karyawan bersikap professional dalam bekerja sejumlah 19 karyawan atau sebesar 63.3%, yang menjawab Baik sejumlah 10 karyawan atau sebesar 33.3%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 1 karyawan atau 3.3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Sangat Baik Karyawan bersikap professional dalam bekerja dengan prosentase 63.3% dan yang paling rendah memilih jawaban Kurang Baik dengan jumlah prosentase 3.3%.

Tabel 4.12 Perusahaan melakukan pengelolaan secara independen

X1.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Sangat Tidak Baik	1	3.3	3.3	3.3
2 Tidak Baik	2	6.7	6.7	10.0
3 Kurang Baik	8	26.7	26.7	36.7
4 Baik	14	46.7	46.7	83.3
5 Sangat Baik	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Perusahaan melakukan pengelolaan secara independen sejumlah 5 karyawan atau sebesar 16.7%, yang menjawab Baik sejumlah 14 karyawan atau sebesar 46.7%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 8 karyawan atau 26.7%, yang menjawab Tidak Baik sejumlah 2 karyawan atau sebesar 6.7%, yang menjawab Sangat Tidak Baik sejumlah 1 karyawan atau 3.3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Perusahaan melakukan

pengelolaan secara independen dengan prosentase 46.7% dan yang paling rendah memilih jawaban Sangat Tidak Baik dengan jumlah prosentase 3.3%.

Tabel 4.13 Perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain

x1. 15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Sangat Tidak Baik	1	3.3	3.3	3.3
3 Kurang Baik	9	30.0	30.0	33.3
4 Baik	16	53.3	53.3	86.7
5 Sangat Baik	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain sejumlah 4 karyawan atau sebesar 13.3%, yang menjawab Baik sejumlah 16 karyawan atau sebesar 53.3%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 9 karyawan atau 30.0%, yang menjawab Sangat Tidak Baik sejumlah 1 karyawan atau 3.3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain dengan prosentase 15.3% dan yang paling rendah memilih jawaban Sangat Tidak Baik dengan jumlah prosentase 3.3%.

Tabel 4.14 Perusahaan mementingkan kebutuhan *stakeholder*

X1.16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.3	3.3	3.3
3	8	26.7	26.7	30.0
4	17	56.7	56.7	86.7
5	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Perusahaan mementingkan kebutuhan stakeholder sejumlah 4 karyawan atau sebesar 13.3%, yang menjawab Baik sejumlah 17 karyawan atau sebesar 56.7%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 8 karyawan atau 26.7%, yang menjawab Tidak Baik sejumlah 1 karyawan atau 3.3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Perusahaan mementingkan kebutuhan stakeholder dengan prosentase 56.7% dan yang paling rendah memilih jawaban Tidak Baik dengan jumlah prosentase 3.3%.

Tabel 4.15 Kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan

X1.17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Kurang Baik	8	26.7	26.7	26.7
4 Baik	15	50.0	50.0	76.7
5 Sangat Baik	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan sejumlah 7 karyawan atau sebesar 23.3%, yang menjawab Baik sejumlah 15 karyawan atau sebesar 50.0%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 8 karyawan atau 26.7%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan dengan prosentase 50.0% dan yang paling rendah memilih jawaban Kurang Baik dengan jumlah prosentase 26.7%.

Tabel 4.16 Kepentingan terhadap perusahaan yang terpengaruh secara langsung oleh keputusan strategis

X1.18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Kurang Baik	9	30.0	30.0	30.0
4 Baik	15	50.0	50.0	80.0
5 Sangat Baik	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Kepentingan terhadap perusahaan yang terpengaruh secara langsung oleh keputusan strategis sejumlah 6 karyawan atau sebesar 20.0%, yang menjawab Baik sejumlah 15 karyawan atau sebesar 50.0%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 9 karyawan atau 30.0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Kepentingan terhadap perusahaan yang terpengaruh secara langsung oleh keputusan strategis dengan prosentase 50.0% dan yang paling rendah memilih jawaban Sangat Baik dengan jumlah prosentase 20.0%.

Tabel 4.17 Pemangku kepentingan harus terjalin hubungan yang sesuai dengan asas kewajaran dan kesetaraan (*fairness*)

x1.19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Kurang Baik	9	30.0	30.0	30.0
4 Baik	13	43.3	43.3	73.3
5 Sangat Baik	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Pemangku kepentingan harus terjalin hubungan yang sesuai dengan asas kewajaran dan kesetaraan (fairness) sejumlah 8 karyawan atau sebesar 26.7%, yang menjawab Baik sejumlah 13 karyawan atau sebesar 43.3%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 9 karyawan atau 30.0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Pemangku kepentingan harus terjalin hubungan yang sesuai dengan asas kewajaran dan kesetaraan (fairness) dengan prosentase 43.3% dan yang paling rendah memilih jawaban Sangat Baik dengan jumlah prosentase 26.7%.

Tabel 4.18 Kemampuan karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Tidak Baik	1	3.3	3.3	3.3
3 Kurang Baik	1	3.3	3.3	6.7
4 Baik	17	56.7	56.7	63.3
5 Sangat Baik	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Kemampuan karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku sejumlah 11 karyawan atau sebesar 36.7%, yang menjawab Baik sejumlah 17 karyawan atau sebesar 56.7%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 1 karyawan atau 3.3%, yang menjawab Tidak Baik sejumlah 1 karyawan atau 3.3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Kemampuan karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku dengan prosentase 56.7% dan yang paling rendah memilih jawaban Tidak Baik dengan jumlah prosentase 3.3%.

Tabel 4.19 Karyawan melaksanakan segala tugas yang diberikan oleh atasan

x<sub>2,2</sub>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Kurang Baik	1	3.3	3.3	3.3
4 Baik	16	53.3	53.3	56.7
5 Sangat Baik	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Karyawan melaksanakan segala tugas yang diberikan oleh atasan sejumlah 13 karyawan atau sebesar 43.3%, yang menjawab Baik sejumlah 16 karyawan atau sebesar 53.3%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 1 karyawan atau 3.3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Karyawan melaksanakan segala tugas yang diberikan oleh atasan dengan prosentase 53.3% dan yang paling rendah memilih jawaban Kurang Baik dengan jumlah prosentase 3.3%.

Tabel 4.20 Karyawan bertanggungjawab dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Kurang Baik	4	13.3	13.3	13.3
4 Baik	16	53.3	53.3	66.7
5 Sangat Baik	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Karyawan bertanggungjawab dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan sejumlah 10 karyawan atau sebesar 33.3%, yang menjawab Baik sejumlah 16 karyawan atau sebesar 53.3%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 4 karyawan atau 13.3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Karyawan bertanggungjawab dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan dengan prosentase 53.3% dan yang paling rendah memilih jawaban Kurang Baik dengan jumlah prosentase 3.3%.

Tabel 4.21 Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan benar

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Kurang Baik	5	16.7	16.7	16.7
4 Baik	11	36.7	36.7	53.3
5 Sangat Baik	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan benar sejumlah 14 karyawan atau sebesar 46.7%, yang menjawab Baik sejumlah 11 karyawan atau sebesar 36.7%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 5 karyawan atau 16.7%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Sangat Baik Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan benar dengan prosentase 46.7% dan yang paling rendah memilih jawaban Kurang Baik dengan jumlah prosentase 16.7%.

Tabel 4.22 Tepat waktu dan berani menanggung konsekuensi dan tindakan yang telah diambil oleh karyawan

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Kurang Baik	4	13.3	13.3	13.3
4 Baik	16	53.3	53.3	66.7
5 Sangat Baik	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Tepat waktu dan berani menanggung konsekuensi dan tindakan yang telah diambil oleh karyawan sejumlah 10 karyawan atau sebesar 33.3%, yang menjawab Baik sejumlah 16 karyawan atau sebesar 53.3%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 4 karyawan atau 13.3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Tepat waktu dan berani menanggung konsekuensi

dan tindakan yang telah diambil oleh karyawan dengan prosentase 53.3% dan yang paling rendah memilih jawaban Kurang Baik dengan jumlah prosentase 13.3%.

Tabel 4.23 Karyawan memberikan kontribusi berupa gagasan

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Tidak Baik	1	3.3	3.3	3.3
3 Kurang Baik	7	23.3	23.3	26.7
4 Baik	14	46.7	46.7	73.3
5 Sangat Baik	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Karyawan memberikan kontribusi berupa gagasan sejumlah 8 karyawan atau sebesar 26.7%, yang menjawab Baik sejumlah 14 karyawan atau sebesar 46.7%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 7 karyawan atau 23.3%, yang menjawab Tidak Baik sejumlah 1 karyawan atau 3.3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Karyawan memberikan kontribusi berupa gagasan dengan prosentase 46.7% dan yang paling rendah memilih jawaban Tidak Baik dengan jumlah prosentase 3.3%.

Tabel 4.24 Tenaga karyawan diberikan oleh karyawan dengan tulus kepada perusahaan

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Kurang Baik	3	10.0	10.0	10.0
4 Baik	16	53.3	53.3	63.3
5 Sangat Baik	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Tenaga karyawan diberikan oleh karyawan dengan tulus kepada perusahaan sejumlah 11 karyawan atau sebesar 36.7%, yang menjawab Baik sejumlah 16 karyawan atau sebesar 53.3%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 3 karyawan atau 10.0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Tenaga karyawan diberikan oleh karyawan dengan tulus kepada perusahaan dengan prosentase 53.3% dan yang paling rendah memilih jawaban Kurang Baik dengan jumlah prosentase 10.0%.

Tabel 4.25 Semakin tinggi dedikasi karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Kurang Baik	4	13.3	13.3	13.3
4 Baik	16	53.3	53.3	66.7
5 Sangat Baik	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Semakin tinggi dedikasi karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan sejumlah 10 karyawan atau sebesar 33.3%, yang menjawab Baik sejumlah 16 karyawan atau sebesar 53.3%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 4 karyawan atau 13.3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Semakin tinggi dedikasi karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan dengan prosentase 53.3% dan yang paling rendah memilih jawaban Kurang Baik dengan jumlah prosentase 13.3%.

Tabel 4.26 Pengakuan karyawan dalam berbicara atau berkomunikasi

x2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Tidak Baik	1	3.3	3.3	3.3
3 Kurang Baik	2	6.7	6.7	10.0
4 Baik	15	50.0	50.0	60.0
5 Sangat Baik	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Pengakuan karyawan dalam berbicara atau berkomunikasi sejumlah 12 karyawan atau sebesar 40.0%, yang menjawab Baik sejumlah 15 karyawan atau sebesar 50.0%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 2 karyawan atau 6.7%, yang menjawab Tidak Baik sejumlah 1 karyawan atau 3.3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Pengakuan karyawan dalam

berbicara atau berkomunikasi dengan prosentase 50.0% dan yang paling rendah memilih jawaban Tidak Baik dengan jumlah prosentase 3.3%.

Tabel 4.27 Pemberian informasi yang tepat dengan realita dan kebenaran

x2,10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Kurang Baik	4	13.3	13.3	13.3
4 Baik	13	43.3	43.3	56.7
5 Sangat Baik	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Pemberian informasi yang tepat dengan realita dan kebenaran sejumlah 13 karyawan atau sebesar 43.3%, yang menjawab Baik sejumlah 13 karyawan atau sebesar 43.3%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 4 karyawan atau 13.3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban yang sama antara Sangat Baik dan Baik Pemberian informasi yang tepat dengan realita dan kebenaran dengan prosentase 43.3% dan yang paling rendah memilih jawaban Kurang Baik dengan jumlah prosentase 13.3%.

Tabel 4.28 Produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Tidak Baik	1	3.3	3.3	3.3
3 Kurang Baik	5	16.7	16.7	20.0
4 Baik	16	53.3	53.3	73.3
5 Sangat Baik	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang sejumlah 8 karyawan atau sebesar 26.7%, yang menjawab Baik sejumlah 16 karyawan atau sebesar 53.3%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 5 karyawan atau 16.7%, yang menjawab Tidak Baik sejumlah 1 karyawan atau 3.3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang dengan prosentase 53.3% dan yang paling rendah memilih jawaban Tidak Baik dengan jumlah prosentase 3.3%.

Tabel 4.29 Jumlah unit ditunjukkan dengan kebutuhan para jama'ah

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Kurang Baik	8	26.7	26.7	26.7
4 Baik	13	43.3	43.3	70.0
5 Sangat Baik	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Jumlah unit ditunjukkan dengan kebutuhan para jama'ah sejumlah 9 karyawan atau sebesar 30.0%, yang menjawab Baik sejumlah 13 karyawan atau sebesar 43.3%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 8 karyawan atau 26.7%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Jumlah unit ditunjukkan dengan kebutuhan para jama'ah dengan prosentase 43.3% dan yang paling rendah memilih jawaban kurang Baik dengan jumlah prosentase 26.7%.

Tabel 4.30 Karyawan menyelesaikan kegiatan dalam jumlah siklus kegiatan

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Tidak Baik	1	3.3	3.3	3.3
3 Kurang Baik	3	10.0	10.0	13.3
4 Baik	17	56.7	56.7	70.0
5 Sangat Baik	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Karyawan menyelesaikan kegiatan dalam jumlah siklus kegiatan sejumlah 9 karyawan atau sebesar 30.0%, yang menjawab Baik sejumlah 17 karyawan atau sebesar 56.7%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 3 karyawan atau 10.0%, yang menjawab Tidak Baik sejumlah 1 karyawan atau 3.3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Karyawan menyelesaikan kegiatan dalam jumlah siklus kegiatan dengan prosentase 56.7% dan yang paling rendah memilih jawaban Tidak Baik dengan jumlah prosentase 3.3%.

Tabel 4.31 Tingkatan hasil dari proses penyelesaian kegiatan

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Kurang Baik	3	10.0	10.0	10.0
4 Baik	20	66.7	66.7	76.7
5 Sangat Baik	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Tingkatan hasil dari proses penyelesaian kegiatan sejumlah 7 karyawan atau sebesar 23.3%, yang menjawab Baik sejumlah 20 karyawan atau sebesar 66.7%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 3 karyawan atau 10.0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Tingkatan hasil dari proses penyelesaian kegiatan dengan prosentase 66.7% dan yang paling rendah memilih jawaban Kurang Baik dengan jumlah prosentase 10.0%.

Tabel 4.32 Penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Kurang Baik	5	16.7	16.7	16.7
4 Baik	14	46.7	46.7	63.3
5 Sangat Baik	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna sejumlah 11 karyawan atau sebesar 36.7%, yang menjawab Baik sejumlah 14 karyawan atau sebesar 46.7%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 5 karyawan atau 16.7%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna dengan prosentase 36.7% dan yang paling rendah memilih jawaban Kurang Baik dengan jumlah prosentase 16.7%.

Tabel 4.33 Kegiatan dapat diselesaikan dengan maksimal

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Kurang Baik	2	6.7	6.7	6.7
4 Baik	16	53.3	53.3	60.0
5 Sangat Baik	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Kegiatan dapat diselesaikan dengan maksimal sejumlah 12 karyawan atau sebesar 40.0%, yang menjawab Baik sejumlah 16 karyawan atau sebesar 53.3%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 2 karyawan atau 6.7%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Kegiatan dapat diselesaikan dengan maksimal dengan prosentase 53.3% dan yang paling rendah memilih jawaban Kurang Baik dengan jumlah prosentase 6.7%.

Tabel 4.34 Permulaan waktu yang ditetapkan bersama koordinasi dengan hasil produk

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Kurang Baik	4	13.3	13.3	13.3
4 Baik	16	53.3	53.3	66.7
5 Sangat Baik	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Permulaan waktu yang ditetapkan bersama koordinasi dengan hasil produk sejumlah 10 karyawan atau sebesar 33.3%, yang menjawab Baik sejumlah 16 karyawan atau sebesar 53.3%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 4 karyawan atau 13.3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Permulaan waktu yang ditetapkan bersama koordinasi dengan hasil produk dengan prosentase 53.3% dan yang paling rendah memilih jawaban Kurang Baik dengan jumlah prosentase 13.3%.

Tabel 4.35 Memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Kurang Baik	4	13.3	13.3	13.3
4 Baik	15	50.0	50.0	63.3
5 Sangat Baik	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan sejumlah 11 karyawan atau sebesar 36.7%, yang menjawab Baik sejumlah 15 karyawan atau sebesar 50.0%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 4 karyawan atau 13.3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan dengan prosentase 50.0% dan yang paling rendah memilih jawaban Kurang Baik dengan jumlah prosentase 13.3%.

Tabel 4.36 Tingkat penggunaan sumberdaya organisasi

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Kurang Baik	2	6.7	6.7	6.7
4 Baik	17	56.7	56.7	63.3
5 Sangat Baik	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Tingkat penggunaan sumberdaya organisasi sejumlah 11 karyawan atau sebesar 36.7%, yang menjawab Baik sejumlah 15 karyawan atau sebesar 50.0%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 4 karyawan atau 13.3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Tingkat penggunaan sumberdaya organisasi dengan prosentase 50.0% dan yang paling rendah memilih jawaban Kurang Baik dengan jumlah prosentase 13.3%.

Tabel 4.37 Maksimalisasi dalam memperoleh keuntungan yang paling tinggi

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Kurang Baik	5	16.7	16.7	16.7
4 Baik	17	56.7	56.7	73.3
5 Sangat Baik	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Maksimalisasi dalam memperoleh keuntungan yang paling tinggi sejumlah 8 karyawan atau sebesar 26.7%, yang menjawab Baik sejumlah 17 karyawan atau sebesar 56.7%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 5 karyawan atau 16.7%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Maksimalisasi dalam memperoleh keuntungan yang paling tinggi dengan prosentase 56.7% dan yang paling rendah memilih jawaban Kurang Baik dengan jumlah prosentase 16.7%.

Tabel 4.38 Mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau penggunaan dari sumberdaya yang ada

Y11

	Frequency		Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Tidak Baik	1	3.3	3.3	3.3
3 Kurang Baik	4	13.3	13.3	16.7
4 Baik	16	53.3	53.3	70.0
5 Sangat Baik	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau penggunaan dari sumberdaya yang ada sejumlah 9 karyawan atau sebesar 30.0%, yang menjawab Baik sejumlah 16 karyawan atau sebesar 53.3%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 4 karyawan atau 13.3%, yang menjawab Tidak Baik sejumlah 1 karyawan atau 3.3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau penggunaan dari sumberdaya yang ada dengan prosentase 53.3% dan yang paling rendah memilih jawaban Tidak Baik dengan jumlah prosentase 3.3%.

Tabel 4.39 Karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai

Y12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Kurang Baik	5	16.7	16.7	16.7
4 Baik	14	46.7	46.7	63.3
5 Sangat Baik	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai sejumlah 11 karyawan atau sebesar 36.7%, yang menjawab Baik sejumlah 14 karyawan atau sebesar 46.7%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 5 karyawan atau 16.7%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai dengan prosentase 46.7% dan yang paling rendah memilih jawaban Kurang Baik dengan jumlah prosentase 16.7%.

Tabel 4.40 Niat baik dan kerjasama antara karyawan yang baru dengan karyawan yang lainnya

Y13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Kurang Baik	5	16.7	16.7	16.7
4 Baik	14	46.7	46.7	63.3
5 Sangat Baik	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Spss 16

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 30 responden (Karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya) yang menjawab Sangat Baik Niat baik dan kerjasama antara karyawan yang baru dengan karyawan yang lainnya sejumlah 11 karyawan atau sebesar 36.7%, yang menjawab Baik sejumlah 14 karyawan atau sebesar 46.7%, yang menjawab Kurang Baik sejumlah 5 karyawan atau 16.7%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban Baik Niat baik dan kerjasama antara karyawan yang baru dengan karyawan yang lainnya dengan prosentase 46.7% dan yang paling rendah memilih jawaban Kurang Baik dengan jumlah prosentase 16.7%.

### C. Analisis Data

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk pengujian terhadap sampel atau populasi yang dinyatakan distribusi normal.<sup>107</sup> Model regresi yang tepat telah memiliki distribusi normal.<sup>108</sup> Hal itu dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorovsmirnov*. Pengujian normalitas data dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan  $>0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa distribusi normal.
  - b) Jika nilai signifikan  $<0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa distribusi tidak normal.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-smirnov* diatas menunjukkan, bahwa signifikansi keseluruhan variabel menyatakan lebih besar dari 0,05 ( $0.948 > 0.05$ ) dapat disimpulkan bahwa variabel *good corporate governance*, loyalitas karyawan dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

<sup>107</sup>Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, (Jakarta: Buku Kita, 2008), hal. 28.

<sup>108</sup>Nuril Namirotus Sa'diyah, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya", Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya 2017,.hal. 69.

**Tabel 4. 41**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Predicted Value
N		30
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	166.3667
	Std. Deviation	15.11447
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.522
Asymp. Sig. (2-tailed)		.948

Sumber : Data Dijolah Spss 16

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-smirnov* diatas menunjukkan, bahwa signifikansi keseluruhan variabel menyatakan lebih besar dari 0,05 ( $0.948 > 0.05$ ) dapat disimpulkan bahwa variabel *good corporate governance*, loyalitas karyawan dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolonieritas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan multikolinieritas digunakanlah uji multikolinieritas data. Adanya hubungan antar hubungan variabel independen dalam model regresi. Uji ini akan mengakibatkan koefisien regresi tidak dapat ditentukan standar devisi menjadi tidak terhingga.<sup>109</sup>

Menurut Wijaya dalam Sani, cara untuk mengetahui multikolonieritas pada model regresi ada atau tidaknya dengan melakukan analisis nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF), penjelasannya sebagai berikut:<sup>110</sup>

<sup>109</sup>*Ibid.*, hlm. 28

<sup>110</sup>Achmad Sani Supriyanto, *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2013), hlm. 71

- a) Jika nilai  $VIF > 10$  dan  $Tolerance < 0,1$ . Maka dalam persamaan regresi terdapat masalah pada multikolonieritas.
  - b) Jika nilai  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$ . Maka dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah pada multikolonieritas.

**Tabel 4.42**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF
<i>Good Corporate Governance</i>	.542	1.844
Loyalitas	.542	1.844

#### a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Spss 16

Hasil data uji multikolonieritas dengan analisis nilai diatas *Tolerance* dan *Variance Influence Faktor (VIF)* kedua variabel antara *good corporate governance* sebesar 1.844 dan loyalitas sebesar 1.844 lebih besar dari 0.1 dan lebih kecil dari 10. Hal itu dapat dilihat bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

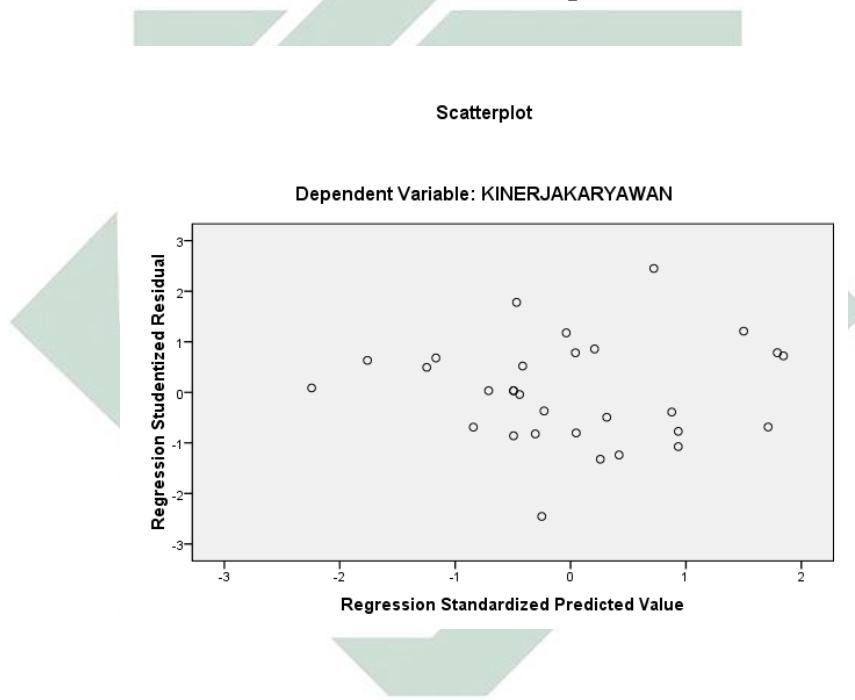
### c. Uji heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji ketidaksamaan varian niali residual dalma regresi. Antatra pengamatan-pengamatan yang dilakukan oleh peneliti menganai beberapa variabel. Pada umumnya, heteroskedastisitas terjadi pada model data *cross section* dari *time series*. Sedangkan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan menggunakan metode analisis grafik.

Analisis grafik dilakukan dengan mengamati *scatterplot* di mana sumbu horizontal menggambarkan nilai *Predicted Standardized*. Sumbu vertikal menggambarkan nilai *Residual Studentized*. Sedangkan untuk mendekripsi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas jika:<sup>111</sup>

- a) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.
  - b) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
  - c) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

## Gambar 4.2 Scatterplot



Berdasarkan tampilan pada Scatterplot terlihat bahwa plot menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu *Regression Standardized Residual*. Oleh karena itu, berdasarkan uji hetretoskedastisitas menggunakan metode analisis grafik pada model regresi yang tertentu dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### d. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji analisis linear berganda digunakan untuk

<sup>111</sup>Dwi Priyanto. *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: Media Kom, 2008). Cetakan ke3, hlm. 42

menganalisis variabel yang lebih dari satu variabel. Pengujian analisis ini ada yang mengarah ke positif dan negative. Selain untuk menganalisis lebih dari satu variabel, uji ini digunakan untuk memprediksi variabel *dependen* bisa memprediksi di waktu yang akan datang. Hal tersebut dapat dilihat dari variabel independen terjadi kenaikan dan penurunan. Adapun hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

## Tabel 4. 43 Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJAKARYAWAN	54.2000	5.72592	30
GCG	69.8000	6.57791	30
LOYALITAS KARYAWAN	42.3667	4.62738	30

Sumber : Data Diolah Spss 16

**Tabel 4.44**  
**Correlations**

		KINERJA KARYAWAN	GCG	LOYALITAS
Pearson Correlation	KINERJAKARYAWAN GCG LOYALITAS KARYAWAN	1.000 .624 .808 .677	.624 1.000 .677 1.000	.808 .677 1.000 .000
Sig. (1-tailed)	KINERJAKARYAWAN GCG LOYALITAS KARYAWAN	.	.000 .000 .000 .000	.000 .000 .000 .000
N	KINERJAKARYAWAN GCG LOYALITAS KARYAWAN	30 30 30 30	30 30 30 30	30 30 30 30

Sumber : Data Diolah Spss 16

**Tabel 4. 45**  
**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

	Variables Entered	Variables Removed	Method
Model	LOYALITAS KARYAWAN , GCG <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable:

## KINERJAKARYAWAN

Sumber : Data Diolah Spss 16

**Tabel 4. 46**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 <sup>a</sup>	.664	.639	3.44135

a. Predictors: (Constant), LOYALITAS KARYAWAN, GCG

b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber : Data Diolah Spss 16

**Tabel 4. 47****ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	631.042	2	315.521	26.642	.000 <sup>a</sup>
	Residual	319.758	27	11.843		
	Total	950.800	29			

a. Predictors: (Constant), LOYALITAS

KARYAWAN, GCG

b. Dependent Variable:

KINERJAKARYAWAN

Sumber : Data Diolah Spss 16

**Tabel 4. 48****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.251	7.023		.250
	GCG	.124	.132	.142	.357
	LOYALITAS	.881	.188	.712	.000

a. Dependent Variable:

KINERJAKARYAWAN

Sumber : Data Diolah Spss 16

- a. Tabel “*Descriptive Statistic*,” memberikan informasi mengenai besarnya *mean* (rata-rata) antar variabel. Rata-rata untuk variabel *good corporate governance* sebesar 69.8000. Rata-rata untuk variabel loyalitas sebesar 42.3667. Rata-rata untuk variabel kinerja karyawan sebesar 54.2000. Simpangan baku untuk variabel *good corporate governance* sejumlah 6.57791. Simpangan baku untuk variabel loyalitas karyawan sejumlah 4.62738. Simpangan baku untuk variabel kinerja karyawan sejumlah 5.72592.
  - b. Tabel “*Corelations*,” memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel X1, X2, dan Y. Nilai korelasi X1 dengan Y sebesar 0.624 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0.000. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang Tinggi/kuat dan signifikan (*p value*  $0.000 < 0.05$ ). Nilai korelasi X2 dan Y sebesar 0.808 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang sangat kuat/sangat tinggi dan signifikan (*p value*  $0.000 < 0.05$ ). Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang tinggi/kuat dan sangat tinggi/sangat kuat dan signifikan (*p value*  $0.000 < 0.05$ ).

Berikut adalah nilai makna hubungan:

0.00-0.19	Sangat Rendah/Sangat Lemah
0.20-0.39	Rendah/Lemah
0.40-0.59	Sedang
0.60-0.79	Tinggi/Kuat
0.80-1.00	Sangat Tinggi/Sangat Kuat

- c. Tabel “*Variabel Entered/Removed*,” menunjukkan bahwa semua variabel diikutkan dalam pengelolaan data
  - d. Tabel “*Model Summary*,” memberikan informasi mengenai nilai R, sehingga nilai R dapat diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara variabel *good corporate governance*(X1), loyalitas karyawan (X2), dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.815 (sangat kuat/sangat tinggi). *R Square* sebesar 0.664 (kontribusinya sebesar  $0.815 \times 100\%$ ), hal itu menginformasikan bahwa variabel *good corporate governance*(X1) dan loyalitas karyawan (X2) memberikan sumbangan pengaruh

terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 81.5%, dan sisanya 18.5 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

- e. Tabel “*Standard Eror of the Estimate*” dengan besaran nilai 3.44135 Nilai ini berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai *predictor* atau belum. Nilai *standard eror of the estimate* harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku, yaitu sebesar 5.72592 Nilai SEE lebih kecil saat dibandingkan dengan nilai simpangan baku, maka model regresi ini bisa dipergunakan sebagai *predictor* kinerja karyawan.
  - f. Tabel “*Anova*” menguatkan interpretasi bahwa hubungan *good corporate governance* (X1), loyalitas karyawan (X2), dan kinerja karyawan (Y) adalah sangat signifikan. Hal itu terlihat dari nilai F sebesar 26.642 dengan melihat nilai singnifikan (*p value* <0.05), sehingga didapati nilai signifikan F sebesar 0.000<0.05. Hal itu menjelaskan bahwa hubungan antar variabel adalah signifikan.
  - g. Tabel “*Coefficients*”memberikan informasi garis persamaan regresi. Rumus persamaan garis regresi berganda secara umum,sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 8.251 + 0.124(0) + 0.881(0)$$

$$Y = 8.251 + 0 + 0$$

$$Y = 8.251$$

Artinya, apabila  $good\ corporate\ governance = 0$  ( $X_1 = 0$ ), loyalitas karyawan = 0 ( $X_2 = 0$ ), maka kinerja karyawan sebesar 8.251.

#### D. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan secara parsial  
Uji parsial digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independen, apakah adanya ke-valid-an yang digunakan untuk prediksi variabel dependen. Tabel 4.44 tentang “*Correlations*” untuk kolom “*sig*”(*p value*) pada bagian *good corporate governance* diatas dengan hipotesis, dengan:  
Nilai *p value* > 0.05, maka  $H_0$  diterima (koefisien regresi tidak signifikan)  
Nilai *p value* < 0.05, maka  $H_0$  ditolak (koefisien regresi signifikan) Hipotesisnya sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh antara *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan PT. Panglima Ekspres Surabaya.

Ha : Ada pengaruh antara *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan PT. Panglima Ekspres Surabaya.

Tabel di atas menjelaskan bahwa nilai *p value* untuk konstanta sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka nilai konstanta adalah signifikan. Demikian untuk nilai *p value* (sig.) variabel *good corporate governance* sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka variabel ini memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh *good corporate governance* ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Panglima Ekspres Surabaya.

2. Pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independen, apakah adanya ke-valid-an yang digunakan untuk prediksi variabel dependen. Tabel 4.44 tentang “*Correlations*” untuk kolom “sig” (*p value*) pada bagian loyalitas karyawan dengan hipotesis, dengan:

Nilai  $p$  value  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima (koefisien regresi tidak signifikan)

Nilai  $p$  value  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak (koefisien regresi signifikan)

Hipotesisnya sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya.

Ha : Ada pengaruh antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya.

Tabel di atas menjelaskan bahwa nilai *p value* untuk konstanta sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka nilai konstanta adalah signifikan. Demikian untuk nilai *p value* (sig.) variabel loyalitas karyawan sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka variabel ini memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh loyalitas karyawan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Panglima Ekspres Surabaya.

3. Pengaruh *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Uji Simultan digunakan untuk menunjukkan apakah variabel independen, yaitu *good corporate governance* dan loyalitas karyawan secara bersama (simultan) terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Hasil uji secara bersama-sama atau simultan bisa dilihat pada tabel 4.47 tentang “*Anova*” untuk kolom “*sig*” (*p value*) diatas dengan hipotesis sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh antara *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan di PT. Panglima Ekspres Surabaya.

Ha : Ada pengaruh antara *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan di PT. Panglima Ekspres Surabaya.

Berdasarkan tabel 4.48 tentang “Anova” di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh signifikan dengan nilai sig. *p value* F adalah  $0.000 < 0.05$ . Hal itu menyatakan bahwa *good corporate governance* (X1) dan loyalitas karyawan (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian Ho ditolak, artinya ada pengaruh *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan di PT. Panglima Ekspres Surabaya.

## E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat diterangkan bahwa masing masing variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

- a. Pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan table 4.44 tentang *correlations* menjelaskan bahwa nilai *p value* sebesar 0.05, maka nilai tersebut menunjukkan signifikan. Demikian untuk nilai *p value* (sig.) variabel *good corporate governance* sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka variabel ini memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya. Hasil nilai signifikansi di atas didukung dengan indikator variable *good corporate governance* yang mempengaruhi indikator kinerja karyawan. Gabriella Juditha Patrice

mengungkapkan “lima indikator *good corporate governance* yang meliputi transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, serta kesetaraan dan kewajaran”.<sup>112</sup> Kiki Cahaya Setiawan mengungkapkan “indikator kinerja karyawan adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, hubungan antar perseorangan”.<sup>113</sup> Menurut Effendi dalam Imam Suwandi mengemukakan, GCG adalah seperangkat sistem yang bertujuan untuk mengatur dan mengendalikan perusahaan untuk menciptakan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan.<sup>114</sup> GCG secara definisi adalah sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan yang menciptakan nilai tambah bagi semua pemangku kepentingan. Setiap perusahaan memiliki sistem yang mengatur untuk memunculkan kriteria terbaik dari perusahaannya, begitu juga dengan karyawannya harus senantiasa ikut serta dalam memberikan dukungan mengenai aturan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

b. Pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan table 4.44 tentang *correlations* menjelaskan bahwa nilai *p value* sebesar 0.05, maka nilai tersebut menunjukkan signifikan. Demikian untuk nilai *p value* (sig.) variabel loyalitas karyawan sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka variabel ini memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya. Hasil nilai signifikansi di atas didukung dengan indikator variable loyalitas karyawan yang mempengaruhi indikator kinerja karyawan. Hendry Wilianto mengungkapkan “empat indikator loyalitas karyawan yang meliputi kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi, dan integritas”.<sup>115</sup> Kiki Cahaya Setiawan mengungkapkan “indikator kinerja karyawan adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, hubungan antar perseorangan”.<sup>116</sup> Setiap

<sup>112</sup> Gabriella Juditha Patrice, Analisis Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Pt Aroset Jatra Karindo, *Jurnal Agora* Vol. 4, No. 2, (2016), Hlm. 273.

<sup>113</sup> Kiki Cahaya Setiawan, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang, *Jurnal Psikologi Islami* Vol. 1 No. 2, 2015. Hlm. 49-50.

<sup>114</sup> Imam Suwandi, Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (GCG) Pada PT. Asuransi Jasa Indonesia (Jasindo), *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik* Vol.2, No.1, 2018. Hlm. 48.

<sup>115</sup> Hendry Wilianto, Pemetaan Loyalitas Karyawan Pt Mitra Tritunggal Sakti, *Jurnal Agora* Vol. 7, No. 1 (2019).

<sup>116</sup> Kiki Cahaya Setiawan, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang, *Jurnal Psikologi Islami* Vol. 1 No. 2, 2015. Hlm. 49-50.

karyawan dalam menjalankan tugasnya harus dengan keikhlasan. Karyawan yang memiliki kriteria yang bagus dalam kerjanya dapat menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga apapun yang sudah diberikan tugas oleh perusahaan bisa selesai dengan baik. Loyalitas karyawan memberikan efek yang bagus terhadap kinerja karyawan dapat melalui aturan maupun program-program kinerja yang dibuat oleh perusahaan. Hal tersebut menjadikan karyawan memiliki integritas yang tinggi.

2. Pengaruh *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Berdasarkan table 4.47 tentang Anova dapat diketahui bahwa nilai signifikan *good corporate governance* (X1), loyalitas karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh signifikan dengan nilai *p value* adalah  $0.000 < 0.05$ . Hal itu menyatakan bahwa signifikan *good corporate governance* (X1), loyalitas karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian Ho ditolak, artinya ada pengaruh antara *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan di PT. Panglima Ekspres Surabaya. Adapun perjelasan teori tentang hubungan *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan yang dapat menunjang hasil analisis diatas, sebagai berikut:

Angrum Pratiwi mengatakan “*Good Corporate Governance* merupakan sistem yang mengatur, mengelola, dan mengawasi proses pengelolaan usaha untuk melancarkan hubungan antar manajemen, pemegang saham, dan pihak lainnya yang berkepentingan, tujuannya untuk menciptakan nilai tambah bagi perusahaan.”<sup>117</sup>

*Good corporate governance* digunakan demi tercapainya pengelolaan perusahaan yang lebih transparan bagi semua pengguna laporan keuangan. Dalam jangka panjang, penerapan *good corporate governance* akan sangat mempegaruhi kinerja perusahaan yang juga tidak akan terlepas dari kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan bermasalah, maka akan mengganggu stabilitas perusahaan yang dalam kondisi jangka panjang akan dapat mengarah pada kondisi kebangkrutan.

“loyalitas karyawan adalah kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan komitmennya untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.”<sup>118</sup>

<sup>117</sup> Angrum Pratiwi Pengaruh Kualitas Penerapan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Keuangan Pada Bank Umum Syariah Di Indonesia (Periode 2010-2015), *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 2016, Vol. 2, No. 1, Hlm. 56.

<sup>118</sup> Michael Valentino Dan Bambang Haryadi, Loyalitas Karyawan Pada Cv Trijaya Manunggal, *Agora Vol. 4, No. 2, (2016)*, Hlm. 329.

Loyalitas karyawan dapat dilihat dalam tiga kategori, yaitu Loyalitas karyawan terhadap organisasi, Loyalitas karyawan terhadap pemimpin dan Loyalitas Karyawan terhadap perkerjaan. Loyalitas karyawan akan memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih keras dan memberikan layanan yang lebih baik, cenderung lebih terlibat dalam organisasi yang mempekerjakan mereka, dan lebih didedikasikan untuk memberikan layanan dengan tingkat kualitas yang tinggi.

Mathis dan Jackson dalam Widha Mandasari mengatakan, ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Pertama*, kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut. *Kedua*, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya. *Ketiga*, menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.<sup>119</sup> Jadi, pengaruh *good corporate governance* dan loyalitas dapat mempengaruhi indikator dari kinerja karyawan.

Dapat diambil kesimpulan, bahwa pengaruh *good corporate governance* dan loyalitas karyawan dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Hal itu ditunjukkan pada penjelasan yang telah diuraikan oleh peneliti.

3. Nilai hubungan pengaruh *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

- a. Nilai hubungan antara *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.44 tentang *correlations* memberikan informasi mengenai hubungan antar *good corporate governance* (X1) dan loyalitas karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai korelasi *good corporate governance* (X1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.624 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0.000. Dari pernyataan itu memiliki hubungan yang tinggi/kuat antara *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan (Y) dan signifikan (*p value*  $0.000 < 0.05$ ). Hal itu menjelaskan bahwa semakin tinggi atau kuat *good corporate governance*, maka semakin tinggi atau kuat kinerja karyawan yang diperoleh di PT. Panglima Ekspres Surabaya.

<sup>119</sup> Widha Mandasari, Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Semarang), *Jurnal Manajemen Udinus*, Hlm. 2.

Nilai pada hasil analisis yang dilakukan peneliti antara variabel *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan sebesar 0.624. Angka 0.624 adalah nilai yang melebihi angka 0.60, sehingga hasil tersebut dapat dikatakan memiliki hubungan tinggi/kuat dari suatu variabel. Adapun teori pendukung tentang pernyataan diatas, sebagai berikut:

Tangkilisan dalam Angrum Pratiwi mengatakan, *good corporate governance* merupakan sistem yang mengatur, mengelola, dan mengawasi proses pengelolaan usaha untuk melancarkan hubungan antar manajemen, pemegang saham, dan pihak lainnya yang berkepentingan, tujuannya untuk menciptakan nilai tambah bagi perusahaan.<sup>120</sup> *Good corporate governance* digunakan demi tercapainya pengelolaan perusahaan yang lebih transparan bagi semua pengguna laporan keuangan. Sehingga untuk jangka panjang, penerapan *good corporate governance* akan sangat mempegaruhi kinerja perusahaan yang juga tidak akan terlepas dari kinerja karyawan. Menurut Effendi dalam Imam Suwandi mengemukakan, GCG adalah seperangkat sistem yang bertujuan untuk mengatur dan mengendalikan perusahaan untuk menciptakan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan.<sup>121</sup> Perusahaan memiliki manajemen yang bagus dapat dilihat dari laporan keuangan dalam setiap tahunnya. Transparansi dapat digunakan untuk menentukan setiap kegiatan yang telah dikerjakan, sehingga memberikan kepercayaan terhadap tugas yang diberikan.

Adanya *good corporate governance* untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan yang disesuaikan dengan keinginan perusahaan. Hal itu dilihat dari hasil analisa regresi, bahwa *good corporate governance* memiliki nilai hubungan sebesar 0.624.

b. Nilai hubungan antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.44 tentang *correlations* memberikan informasi mengenai hubungan antar *good corporate governance* (X1) dan loyalitas karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai korelasi loyalitas karyawan (X2) dengan

<sup>120</sup> Angrum Pratiwi Pengaruh Kualitas Penerapan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Keuangan Pada Bank Umum Syariah Di Indonesia (Periode 2010-2015), *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 2016, Vol. 2, No. 1, Hlm. 56.

<sup>121</sup> Imam Suwandi, Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (GCG) Pada PT. Asuransi Jasa Indonesia (Jasindo), *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik* Vol.2, No.1, 2018, Hlm. 48.

kinerja karyawan (Y) sebesar 0.808 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0.000. Dengan demikian, pernyataan itu memiliki hubungan yang sangat tinggi/ sangat kuat antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan (Y) dan signifikan (*p value*  $0.000 < 0.05$ ). Hal itu menjelaskan bahwa semakin tinggi atau kuat loyalitas, karyawan maka semakin tinggi atau kuat kinerja karyawan yang diperoleh di PT. Panglima Ekspres Surabaya.

Nilai pada hasil analisis yang dilakukan peneliti antara variabel loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.808. Angka 0.808 adalah nilai yang melebihi angka 0.80, sehingga hasil tersebut dapat dikatakan memiliki hubungan sangat tinggi/kuat dari suatu variabel. Adapun teori pendukung tentang pernyataan diatas, sebagai berikut:

Michael Valentino Dan Bambang Haryadi mengatakan loyalitas karyawan adalah kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan komitmennya untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.<sup>122</sup> Tesalonica Iranie Pitoy mengemukakan, “loyalitas karyawan akan berdampak positif terhadap pertumbuhan perusahaan. Karena, dengan kehilangan produktivitas karyawan maka akan sama seperti kehilangan konsumen”.<sup>123</sup> Loyalitas karyawan dapat dilihat dalam tiga kategori, antara lain Loyalitas karyawan terhadap organisasi, Loyalitas karyawan terhadap pemimpin dan Loyalitas Karyawan terhadap perkerjaan. Loyalitas karyawan bisa membuat karyawan untuk bekerja lebih keras dan memberikan layanan yang lebih baik. Karyawan cenderung lebih terlibat dalam organisasi dan lebih didedikasikan untuk memberikan layanan dengan tingkat kualitas yang tinggi.

Adanya loyalitas karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan yang disesuaikan dengan keinginan perusahaan. Hal itu dilihat dari hasil analisa regresi bahwa loyalitas karyawan memiliki nilai hubungan sebesar 0.808.

4. Nilai hubungan pengaruh *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

<sup>122</sup> Michael Valentino Dan Bambang Haryadi, Loyalitas Karyawan Pada Cv Trijaya Manunggal, *Agora Vol. 4, No. 2, (2016)*, Hlm. 329.

<sup>123</sup> Tesalonica Iranje Pitoy dkk, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado), *Productivity*, Vol. 1 No. 4, 2020. Hlm. 339.

Berdasarkan tabel 4.46 tentang *model summary* memberikan informasi mengenai nilai hubungan dari pengujian yang dilakukan peneliti. Nilai hubungan itu dapat dilihat dari nilai pada kolom R. Nilai pada kolom R dapat diketahui bahwa antara variabel *good corporate governance* (X1) dan loyalitas karyawan (X2) memiliki nilai hubungan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.815. Nilai hubungan yang menunjukkan sangat tinggi atau sangat kuat yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana, saat melakukan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen memperoleh nilai hubungan sebesar 0.815. Pernyataan di atas dapat diperkuat pada makna nilai. Pada makna nilai menjelaskan, bahwa kekuatan hubungan antara nilai 0.80 sampai 1.00 dapat dimaknai bahwa sangat tinggi atau sangat kuat nilai hubungan dari suatu variabel.

Aries Yulianto mengemukakan, “loyalitas karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengurangi pergantian karyawan, meningkatkan kualitas, meningkatkan keuntungan, membangun kepercayaan dan keyakinan dalam kelompok, serta dapat meningkatkan reputasi bagi perusahaan”.<sup>124</sup> Angrum Pratiwi mengemukakan “*good corporate governance (GCG)* pada dasarnya merupakan sistem yang mengelola, mengawasi, dan mengatur proses pengelolaan usaha untuk melancarkan hubungan antar pemegang saham, manajemen, dan pihak lainnya yang berkepentingan dengan tujuan untuk menciptakan nilai tambah bagi perusahaan”.<sup>125</sup> Ririn Nur Indah Sari mengatakan, “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.<sup>126</sup> Kinerja karyawan berdampak pada perusahaan. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja adalah hasil dari tugas karyawan yang dikerjakan dengan baik, sehingga menimbulkan keberhasilan dan mampu secara kualitas serta kuantitas. Kinerja karyawan dapat diketahui melalui hasil dari tugas yang dikerjakan dengan baik. Perusahaan dapat mengawasi kinerja karyawan dengan menggunakan list

<sup>124</sup> Aries Yulianto dkk, Hubungan Iklim Organisasi Dan Loyalitas Karyawan Pada Sebuah Perusahaan E-Commerce Di Jakarta, Jurnal Psikologi Volume 16 Nomor 1, 2018. Hlm. 30.

<sup>125</sup> Angrum Pratiwi Pengaruh Kualitas Penerapan *Good Corporate Governance (GCG)* Terhadap Kinerja Keuangan Pada Bank Umum Syariah Di Indonesia (Periode 2010-2015), *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 2016, Vol. 2, No. 1, Hlm. 56.

<sup>126</sup> Ririn Nur Indah Sari Dan Hady Siti Hadijah, Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 1, No. 1, 2016, Hlm. 205.

yang sudah ditentukan, baik itu menggunakan pengukuran melalui sistem pengawasan maupun dengan cara yang lainnya. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui integritas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Nilai hubungan itu seperti pada hasil analisis yang dilakukan peneliti pada kolom R sebesar 0.815. Angka 0.815 adalah nilai yang melebihi angka 0.80, sehingga nilai tersebut dapat dikatakan memiliki hubungan sangat kuat atau tinggi pada suatu variabel. Meskipun demikian, variabel *good corporate governance* (X1) dan loyalitas karyawan (X2) memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.664%. Pernyataan itu ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0.664 (kontribusinya sebesar  $0.664 \times 100\%$ ), sehingga hasil dari perkalian tersebut menunjukkan nilai sebesar 66.4 %, dan sisa sebesar 33.6 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Nilai sumbangan yang tinggi diberikan oleh variabel *good corporate governance* (X1) dan loyalitas karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai itu ditunjukkan dengan angka sebesar 0.664 atau dipersenkan sebesar 66.4%. Penjelasan di atas dapat diketahui bahwa pengujian antara *good corporate governance*, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki kaitan antara satu dan lainnya. Hal itu dapat dilihat dari sumbangan kontribusi yang diberikan sebesar 66.4%.

5. Prediksi tingkat kinerja karyawan dengan *good corporate governance* dan loyalitas karyawan pada masa yang akan datang.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda dalam tabel 4.46 “*model summary*”. Nilai dari “*Standard Error of the Estimate (SEE)*” sebesar 3.44135. Nilai itu berfungsi untuk menguji tentang model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai *predictor* atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku (*Std. Deviation*) pada tabel *Descriptive Statistic*, yaitu sebesar 5.72592. Nilai SEE ternyata lebih kecil daripada nilai simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai prediksi pada tingkat kinerja karyawan di masa yang akan datang. Widha Mandasari mengatakan, “ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang

dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya”.<sup>127</sup> Pencapaiannya tugas yang dilakukan dengan berbagai program kerja perusahaan sehingga menunjukkan hasil yang maksimal. Kemampuan karyawan melakukan tugas dengan tingkat yang maksimal memberikan dampak yang baik terhadap perusahaan. Begitupun dengan transparansi menjadi tolok ukur dalam memberikan informasi kepada semua mengenai laporan keuangan yang telah digunakan dengan baik, serta akuntabilitas perusahaan juga bisa menjadi program dalam memberikan tugas untuk karyawannya.

Berdasarkan tabel 4.48 tentang *coefficients* memberikan informasi garis persamaan regresi berganda secara umum, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 8.251 + 0.124(0) + 0.881(0)$$

$$Y = 8.251 + 0 + 0$$

Y= 8.251

Artinya, apabila *good corporate governance* = 0 ( $X_1 = 0$ ), loyalitas karyawan = 0 ( $X_2 = 0$ ), maka kinerja karyawan sebesar 8.251.

Pernyataan diatas menerangkan bahwa *good corporate governance* (X1) dan loyalitas karyawan (X2) tidak memiliki nilai ( $X_1, X_2 = 0$ ), maka kinerja karyawan (Y) sebesar 8.251. Namun, *good corporate governance* (X1), loyalitas karyawan (X2) dinaikkan menjadi 3 poin ( $X_1, X_2 = 0$ ) maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 13.276. Adapun, cara untuk menentukan kenaikan *good corporate governance* (X1), loyalitas karyawan (X2) menjadi 3 poin, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 8.251 + 0.124(3) + 0.881(3)$$

$$Y = 8.251 + 0.372 + 2.643$$

$$Y = 11.266$$

Hasil perhitungan di atas menjelaskan bahwa *good corporate governance* (X1), loyalitas karyawan (X2) dinaikkan menjadi 3 poin. Hasilnya ternyata dapat diprediksi bahwa kinerja karyawan akan naik menjadi 11.266. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa *good corporate governance* (X1), loyalitas karyawan

<sup>127</sup> Widha Mandasari, Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Semarang), *Jurnal Manajemen Udinus*, Hlm. 2.

(X2) dapat menjadi prediksi terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya.

6. Nilai hubungan atau pengaruh paling dominan *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya.

Berdasarkan tabel 4.44 tentang “Corelations,” memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel *good corporate governance* dan loyalitas karyawan. Nilai korelasi *good corporate governance* sebesar 0.624 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0.000. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang kuat/ tinggi dan signifikan (*p value*  $0.000 < 0.05$ ). Nilai loyalitas karyawan sebesar 0.808 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang sangat kuat/sangat tinggi dan signifikan (*p value*  $0.000 < 0.05$ ). Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang sangat tinggi/sangat kuat dan signifikan (*p value*  $0.000 < 0.05$ ). Tesalonica Iranie Pitoy mengemukakan, “loyalitas karyawan akan berdampak positif terhadap pertumbuhan perusahaan. Karena, dengan kehilangan produktivitas karyawan maka akan sama seperti kehilangan konsumen”.<sup>128</sup> Loyalitas karyawan dapat diketahui dari kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Karyawan yang patuh terhadap tugas menunjukkan, bahwa karyawan tersebut memiliki integritas yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga tanggungjawab terhadap menyelesaiannya bisa dilakukan dengan baik.

loyalitas karyawan menurut Saydam dalam Hendry Wilianto mengatakan, antara lain:<sup>129</sup>

## 1. Kepatuhan

Kepatuhan adalah kemampuan karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku, serta melaksanakan segala tugas yang diberikan oleh atasan dengan bertanggung jawab dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan.

## 2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan benar, tepat waktu dan berani menanggung konsekuensi dari keputusan atau tindakan yang telah diambil oleh karyawan.

<sup>128</sup> Tesalonica Iranie Pitoy dkk, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado), *Productivity*, Vol. 1 No. 4, 2020. Hlm. 339.

<sup>129</sup> Hendry Wilianto, Pemetaan Loyalitas Karyawan Pt Mitra Tritunggal Sakti, *Agora* Vol. 7, No. 1 (2019).

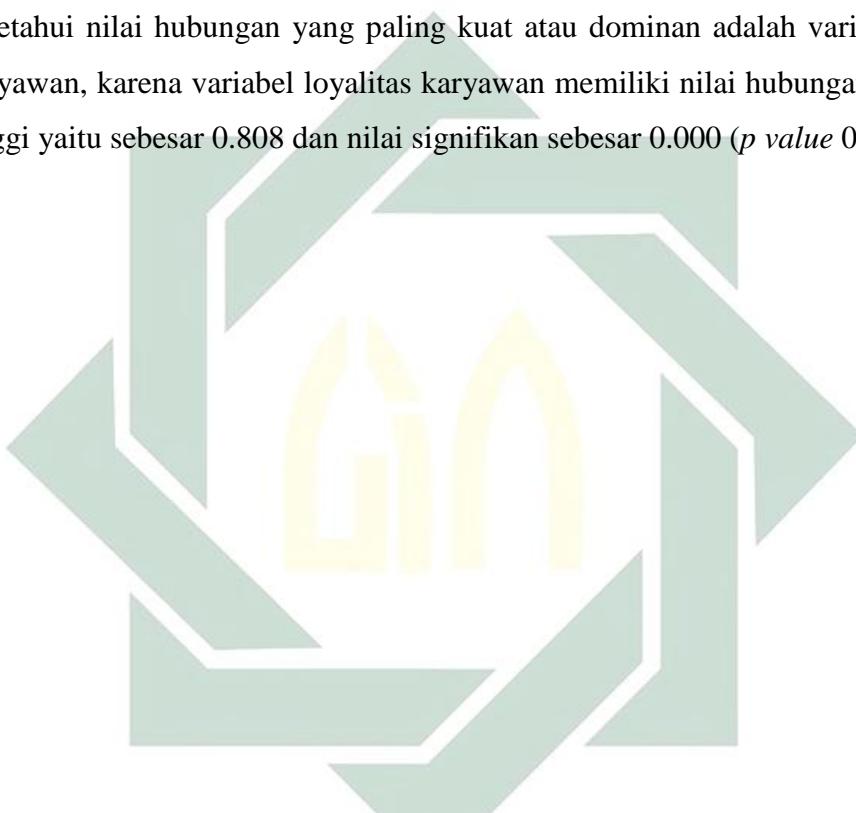
### 3. Dedikasi

Dedikasi adalah kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan oleh karyawan dengan tulus kepada perusahaan.

## 4. Integritas

Integritas adalah kemampuan karyawan untuk mengakui, berbicara atau memberikan informasi yang tepat sesuai dengan realita dan kebenaran.

Dari variabel *good corporate governance* dan loyalitas karyawan dapat diketahui nilai hubungan yang paling kuat atau dominan adalah variabel loyalitas karyawan, karena variabel loyalitas karyawan memiliki nilai hubungan yang paling tinggi yaitu sebesar 0.808 dan nilai signifikan sebesar 0.000 (*p value*  $0.000 < 0.05$ ).



## BAB V

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti perihal pengaruh *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya, maka dapat diambil kesimpulan hasil uji dan hasil analisis sebagai berikut :

1. Pengaruh antara *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya secara parsial.
    - a. Pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan table 4.44 tentang *correlations* menjelaskan bahwa nilai *good corporate governance* memiliki nilai *p value* sebesar  $0.000 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan, bahwa variabel *good corporate governance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya.

- b. Pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan table 4.44 tentang *correlations* menjelaskan bahwa nilai loyalitas karyawan memiliki nilai *p value* sebesar  $0.000 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel loyalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya.

2. Pengaruh antara *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya secara simultan.

Berdasarkan table 4.47 tentang *Anova* dapat diketahui bahwa nilai signifikan *good corporate governance* ( $X_1$ ), loyalitas karyawan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) berpengaruh signifikan dengan nilai  $p\ value$  adalah  $0.000 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan, bahwa *good corporate governance* dan loyalitas karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya.

3. Nilai hubungan *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya secara parsial.
    - a. Nilai hubungan antara *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.44 tentang *correlations* memberikan informasi mengenai hubungan antar *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan. Nilai korelasi *good corporate governance* dengan kinerja karyawan sebesar 0.624. Nilai korelasi tersebut memiliki tingkat hubungan yang “kuat” antara variabel *good corporate governance* dengan kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya.

- b. Nilai hubungan antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.44 tentang *correlations* memberikan informasi mengenai hubungan antar loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Nilai korelasi loyalitas karyawan dengan kinerja karyawan sebesar 0.808. Nilai korelasi tersebut memiliki tingkat hubungan yang “ Sangat kuat” antara variabel loyalitas karyawan dengan kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya.

4. Nilai hubungan *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya secara simultan.

Berdasarkan tabel 4.46 tentang *model summary* memberikan informasi mengenai nilai hubungan dari pengujian yang dilakukan peneliti. Nilai hubungan itu dapat dilihat dari nilai pada kolom R. Nilai pada kolom R dapat diketahui bahwa antara variabel *good corporate governance* X1 dan loyalitas karyawan X2 memiliki nilai hubungan terhadap kinerja karyawan Y sebesar 0.815. Nilai hubungan yang menunjukkan sangat tinggi atau sangat kuat yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen.

5. Berdasarkan analisa regresi, apakah *good corporate governance* dan loyalitas karyawan dapat memprediksi tingkat kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda dalam tabel 4.46 “*model summary*”. Nilai dari “*Standard Error of the Estimate (SEE)*” sebesar 3.44135. Nilai itu berfungsi untuk menguji tentang model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai *predictor* dengan baik atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku *Std. Deviation* pada tabel 4.44 tentang *Descriptive statistic*, yaitu sebesar 5.72592. Hal tersebut menunjukkan, bahwa nilai SEE lebih kecil dari nilai

*standard deviation.* Oleh karena itu, model regresi ini dapat digunakan sebagai prediksi pada kinerja karyawan di masa yang akan datang.

6. Dari variabel *good corporate governance* dan loyalitas karyawan, manakah variabel yang memiliki nilai hubungan atau pengaruh paling kuat atau dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya.

Berdasarkan tabel 4.44 tentang “Corelations,” memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel *good corporate governance* dan loyalitas karyawan. Nilai korelasi *good corporate governance* sebesar 0.624. Nilai loyalitas karyawan sebesar 0.808. Hal tersebut menunjukkan nilai hubungan yang paling kuat atau dominan adalah variabel loyalitas karyawan, karena variabel loyalitas karyawan memiliki nilai hubungan yang paling tinggi yaitu sebesar 0.808. Jadi, nilai hubungan yang paling dominan atau paling kuat antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Panglima Ekspres Surabaya.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat dijabarkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas wawasan mengenai penelitian pengaruh *good corporate governance* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan bukan hanya tiga variabel tersebut, agar penelitian dapat dijadikan ilmu pengetahuan yang akan datang dan juga sebagai pembuktian variabel mana yang lebih dominan.
  2. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memperhatikan jumlah responden dan juga metode yang akan digunakan untuk penentuan sampel. Apabila waktu dalam penelitian cukup untuk pengambilan data dengan jumlah responden yang banyak, maka lebih baik diambil semua. Namun, apabila responden yang digunakan sedikit tetapi sudah mewakili, maka hal tersebut bisa dilakukan untuk menghemat penyelesaian waktu penelitian.
  3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat mengulas dan menemukan sebuah permasalahan yang tepat dan menemukan objek penelitian yang tepat pula, agar penelitian akan semakin baik dan menarik untuk dikaji.

### C. Keterbatasan Peneliti

Penelitian ini telah dilakukan sesuai prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan. Adapun keterbatasan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Waktu penelitian dapat menentukan kualitas penelitian, apabila waktu penelitian sangat terbatas, maka penelitian akan kurang maksimal.
  2. Keterbatasan pada proses pengolahan data dengan program SPSS, apabila dipelajari secara otodidak maka hasilnya tidak maksimal dan sulit untuk dipahami.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ali Mustofa, Achmad. 2019. *Pengaruh Pelayanan, Strategi Pemasaran Dan Keputusan Pembelian Terhadap Loyalitas Jamaah Haji Umroh Pada Pt. Sahid Gema Wisata Cabang Surabaya*. Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Aliyudin. Enjang. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Dakwah Pendekatan Filosofis Dan Praktis*. Bandung: Mien AZ.

Amirotus Sa'diyah, Nuril. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya*. Skripsi Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

Astuti, Yuli. 2016. *Pengaruh Pengawasan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tv Kabel (Studi Pada Pt.Zi Vision Cabang Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan)*. Jom Fisip Vol. 3 No. 2.

Cahaya Setiawan, Kiki. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang*. Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2.

Dwiridotjahjono, Jojok. 2009. *Penerapan Good Corporate Governance : Manfaat Dan Tantangan Serta Kesempatan Bagi Perusahaan Publik Di Indonesia*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.5. No.2.

Eka Alfiyah, Sofiyah. 2016. *Motivasi Kerja, Loyalitas, Dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Varia Usaha Gresik*. Jurnal Bisma (Bisnis Dan Manajemen). Volume 8 No. 2.

Fadhil, Achmad. dan Mayowan, Yuniadi. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 54 No. 1.

Fahrusy Syakirin Al Hazmi, Muqtashidin. 2017. *Hukum Non Muslim Sebagai Pemimpin Muslimin Ditinjau Dari Perspektif Tafsir Ibnu Katsir*. Jurnal Tapis. Vol. 01. No. 02.

Faisal Miftahul Zanah, Rifki. dan Sulaksana, Jaka. 2016. *Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Suatu Kasus Di Home Industri Asri Rahayu Di Wilayah Majalengka)*. Jurnal Ilmu Pertanian Dan Peternakan Volume 4 Nomor 2.

Fatona, Siti. 2010. *Kualitas Jasa Yang Mempengaruhi Loyalitas Dan Relevansinya Terhadap Kepuasan*. Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 1. No. 1.

Halimatusadiah , Elly. 2014. *Bangun Gunwan, Analisis Penerapan Good Corporate Governance Dalam Mengoptimalkan Pelaksanaan Sistem Informasi Akuntansi (Studi Pada Pt. Pos Indonesia (Persero))*. Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan. 2 (1).

Iriani. 2019. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappedakota Tanjungbalai. Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (Jrmb). Vol.4 No.2.

Juditha Patrice, Gabriella. 2016. *Analisis Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Pt Aroset Jatra Karindo*. Agora Vol. 4. No. 2.

Maharani, Nabilah. 2017. *Analisis Penerapan Good Corporate Governance Pada Bni Syariah Cabang Bengkulu*. Skripsi Program Studi Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (Iain) Bengkulu.

Mandasari, Widha. *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Semarang)*. Jurnal Manajemen Udinus.

Marchelle Soegandhi, Vannecia dkk. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim*. Agora Vol. 1, No. 1.

Martono, Nanang. 2010. *Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.

Masik, Agustomi. 2005. *Hubungan Modal Sosial Dan Perencanaan*. Jurnal Perencanaan Wilayah Dan Kota. Vol.16, No. 3.

Noor, Muhammad. 2018. *Haji Dan Umrah*. Jurnal Humaniora dan Teknologi Volume 4, Nomor 1.

Nur Indah Sari, Ririn. dan Siti Hadijah, Hady. 2016. *Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran. Vol. 1, No. 1.

Pratiwi, Angrum. 2016. *Pengaruh Kualitas Penerapan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Keuangan Pada Bank Umum Syariah Di Indonesia*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam, Vol. 2, No. 1.

Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Jakarta: Buku Kita.

Putra Ananto, Rangga dkk. 2017. *Pengaruh Good Corporate Governance (Gcg), Leverage, Profitabilitas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal Ekonomi & Bisnis Dharma Andalas Volume 19 No 1.

Putra Sejati, Eky. 2018. *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur Industri Real Estate Dan Property Di Bei Periode 2014-2016*. Seminar Nasional Dan Call For Paper: Manajemen, Akuntansi Dan Perbankkan.

samawati, Shofaus. 2014. *Dakwah Al-Qur'an Terhadap Semangat Etos Kerja*. Jurnal Annida. Vol. 6 No. 2.

- Sani Supriyanto, Achmad. dan Maharani, Vivin. 2013. *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : Uin-Maliki Press.

Setyono, Joko. 2015. *Good Governance Dalam Perspektif Islam (Pendekatan Ushul Fikih: Teori Pertingkatan Norma)*. Jurnal Muqtasid Good Governance Dalam Perspektif Islam Volume 6. Nomor 1.

Solikhah, Siti. 2016. *Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah*. Skripsi. Jurusan Perbankan Syariah. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Suharto, Puguh. 2009. *Metode Peneliti Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi Dan Praktif*. Jakarta: Pt Indeks.

Suprihati. 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen*. Jurnal Paradigma Vol. 12. No. 01.

Swastha Dharmmesta, Basu. 1999. *Loyalitas Pelanggan: Sebuah Kajian Konseptual Sebagai Panduan Bagi Peneliti*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia Vol 14 No.3.

Syafitri, Tria. 2018. *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Industri Sub Sektor Logam Dan Sejenisnya Yang Terdaftar Di Bei Periode 2012-2016)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 56. No. 1

Tahuman, Zainuddin. 2016. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Pelanggan Serta Dampaknya Terhadap Keunggulan Bersaing*. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Vol 4. No.3. Edisi Khusus Pemasaran & Keuangan.

Tim Penyusun. 2015. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Manajemen Dakwah*. Surabaya: Jurusan Manajemen Dakwah.

Tunggal Saputra, Agus. dkk. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.* e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Volume 4.

Valentino, Michael. dan Haryadi, Bambang. 2016. *Loyalitas Karyawan Pada Cv Trijaya Manunggal*. Agora Vol. 4. No. 2.

Wartini, Sri. 2014. *Analisis Kinerja Organisasi Melalui Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi*. Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan. Vol.3. No.1.

Widiawati, Kristiana. 2015. *Implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Pt.Kurnia Bintang Sentosa (Kbs) Bekasi (Studi Kasus Di Pt. Kurnia Sentosa, Bekasi)*. Jurnal Administrasi Kantor. Vol Iii No.1.

Widodo, Wahyu. 2015. *Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai (Studi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur)*. Jurnal Tapis Vol.11 No.2.

Wilianto, Hendry. 2019. *Pemetaan Loyalitas Karyawan Pt Mitra Tritunggal Sakti*. Agora Vol. 7, No. 1.

Wulan Tamba, Anjelika. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Columbindo Perdana Cabang Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 7 No. 1.

Yuniansyah Elyanto, Redi. dkk. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis Vol. 4 No. 2.