

**PENGARUH *TRANSPARENCY* DAN *ACCOUNTABILITY*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BANK SUMUT KC. SYARIAH TEBING TINGGI**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)
Pada Program Studi Perbankan Syariah*

Oleh :

INDRI LESTARI
NPM. 1701270053



**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

**PENGARUH TRANSPARANCY DAN ACCOUNTABILITY
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SUMUT KC.
SYARIAH TEBING TINGGI**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Program Studi
Perbankan Syariah*

Oleh :

INDRI LESTARI
1701270053

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Maya Sari, S.E., Ak, M.Si, CA

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah Kupersembahkan Kepada Keluargaku

Ayahanda Sugimin

Ibunda alm. Sulasni

Ibunda Nia

Kakanda dr. Ayu Pratiwi

Adik Rio Anggawan

*Tiada henti selalu memberikan doa kesuksesan, semangat
serta motivasi bagi diriku dalam menyelesaikan
penelitian ini*

Motto :

Pada akhirnya

Ini semua hanyalah permulaan

PERNYATAAN ORISINILITAS



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Indri Lestari
NPM : 1701270053
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S-1)
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul: **PENGARUH TRANSPARANCY DAN ACCOUNTABILITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SUMUT KC. SYARIAH TEBING TINGGI** merupakan karya asli saya. Jika kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarisme maka saya bersedia ditindak dengan peraturan yang berlaku

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 23 Maret 2022



INDRI LESTARI
NPM:1701270053

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan Bimbingan dalam Penulisan Skripsi sehingga naskah Skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk mempertahankan dalam Ujian Skripsi Oleh :

Nama Mahasiswa : Indri Lestari
NPM : 1701270053
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Transparency dan Accountability Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SUMUT KC Syariah Tebing Tinggi.

Medan, 23 Maret 2022

Pembimbing Skripsi

Assoc. Prof. Dr. Maya Sari, S.E., Ak, M.Si, CA

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah

Dr. Rahmayati, M.E.I

Dekan
Fakultas Agama Islam

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA



BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

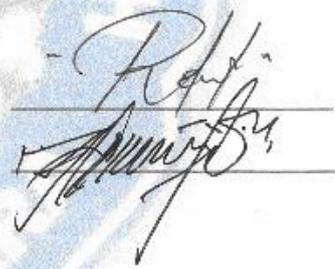
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Indri Lestari
NPM : 1701270053
Program Studi : Perbankan Syariah
Tanggal Sidang : 13/04/2022
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Riyan Pradesyah, S.E.Sy., M.E.I
PENGUJI II : Selamat Pohan, MA



PENITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Dr. Zailani, MA



Unggul | Cerdas | Terpercaya

Medan, 23 Maret 2022

Lampiran : Istimewa
Hal : Skripsi a.n. Indri Lestari
Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam UMSU
Di-
Medan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran penelitian sepenuhnya terhadap Skripsi Mahasiswa Indri Lestari yang berjudul **“PENGARUH TRANSPARANCY DAN ACCOUNTABILITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SUMUT KC, SYARIAH TEBING TINGGI”**, maka kami berpendapat bahwa Skripsi ini sudah dapat diterima dan diajukan pada Sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Sarjana Strata Satu (I) Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
Demikian Kami sampaikan, atas perhatiaannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Maya Sari, S.E., Ak, M.Si, CA

Unggul | Cerdas | Terpercaya

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

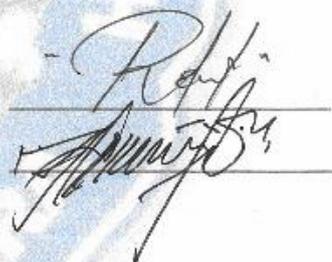
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Indri Lestari
NPM : 1701270053
Program Studi : Perbankan Syariah
Tanggal Sidang : 13/04/2022
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Riyan Pradesyah, S.E.Sy., M.E.I
PENGUJI II : Selamat Pohan, MA



PENITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Dr. Zailani, MA

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA

Nomor : 158 th. 1987

Nomor : 0543bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan hrufo dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	Ha	Ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ḍ	zet (dengan titik di atas)

ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	Komater balik di atas
غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	qi
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Waw	W	we
ه	Ha	H	ha
ء	Hamzah	ء	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
/ —	Fathah	A	A
— /	Kasrah	I	I
و —	dammah	U	u

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
/ — ى	Fathah dan ya	Ai	a dan i
/ — و	Fathah dan waw	Au	a dan u

Contoh :

- Kataba : كتب
- Fa'ala : فعل
- Kaifa : كيف

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا / —	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
— / ي	Kasrah dan ya	Ī	I dan garis di atas
و —	Fathah dan waw	Au	a dan u

Contoh:

- qāla : قال
- ramā : مار
- qāla : قيل

d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

1) *Ta marbūtah* hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *amah*, transliterasinya (t).

2) *Ta marbūtah* mati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat *sukun*, transliterasinya adalah (h).

3) Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

- *raudāh al-atfāl* - *raudatul atfāl*: لروضةالاطفا
- *al-Madīnah al-munawwarah*: المدينةالمنورة
- *ṭalḥah*: طلحة

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*, dalam transliterasi ini

tanda *tasydid* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh :

- *rabbānā*: ربنا
- *nazzala*: نزل
- *al-birr*: البر
- *al-hajj*: الحج
- *nu'ima*: نعم

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah*

Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiah* maupun *qamariah*,

kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

- ar-rajulu: الرجل
- as-sayyidatu: السيدة
- asy-syamsu: الشمس
- al-qalamu: القلم
- al-jalalu: الجلال

g. Hamzah

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

Contoh:

- ta'khuzūna: تاخذون
- an-nau': النوء
- syai'un: شيء
- inna: ان
- umirtu: امرت
- akala: اكل

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* (kata benda), maupun *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau *harkat* yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasūl
- Inna awwalabaitinwudi'alinnasilallażibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laż³unzilafihī al-Qur'anū
- SyahruRamadanal –lażiunzilafihīl - Qur'anū
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Allhamdulillahirabbil-'alamin

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naşrunminallahi wafathunqarib
- Lillahi al-amrujami'an
- Lillahil-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in 'alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu tajwid.

ABSTRAK

Indri Letari, 1701270053, Pengaruh Transparency Dan Accountability Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SUMUT KC. Syariah Tebing Tinggi, Pembimbing Assoc. Prof. Dr. Maya Sari, S.E, Ak. M.Si, CA

Kinerja dalam keseharian dapat diartikan suatu kemampuan yang terdapat pada setiap individu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya untuk mendapatkan hasil kerja yang baik. Kinerja karyawan sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan untuk mencapai kesejahteraan bagi setiap karyawan ataupun *stakeholder* di dalam perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan *Transparency* dan *accountability* terhadap kinerja karyawan PT. Bank SUMUT KC. Syariah Tebing Tinggi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank SUMUT KC Syariah Tebing Tinggi, Jln.Dr. Sutomo No 21 Kota Tebing Tinggi, sampel yang akan diambil pada pegawai di PT. Bank SUMUT KC Syariah Tebing tinggi yaitu keseluruhannya berjumlah 30 orang, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linear (multiple regresional analysis), adapun yang menjadi hasil penelitian ini adalah Transparansi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Akuntabilitas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dilihat Dalam penelitian ini secara bersama sama, Transparansi dan Akuntabilitas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata kunci :Transparansi, Akuntabilitas dan kinerja

ABSTRACT

Indri Lestari, 1701270053, Effect Of Transparency And Accountability on Employee Performance at PT. Bank of Nort Sumatera KC. Syariah Tebing Tinggi, Advisor Assoc. Prof. Dr. Maya Sari, S.E, Ak. M.Si, CA

Performance in daily life can be interpreted as an ability that exists in each individual to complete work according to their responsibilities to get good work results. Employee performance is very important for the survival of a company to achieve prosperity for every employee or stakeholder in the company. To find out how the simultaneous influence of transparency and accountability on the performance of employees of PT. Bank SUMUT KC. Syariah Tebing Tinggi. The type of research used in this research is quantitative research. The location of this research is PT. Bank SUMUT Sharia Branch Office Tebing Tinggi, Jln.Dr. Sutomo No. 21 Kota Tebing Tinggi, the sample to be taken from employees at PT. Bank SUMUT KC Syariah Tebing Tinggi is a total of 30 people, the data analysis technique used in this study is the linear regression method (multiple regression analysis), while the result of this research is that transparency has an influence on employee performance. Accountability has a significant and significant effect on performance. In this study together, Transparency and Accountability have an effect and are significant on employee performance.

Keywords: *Transparency, Accountability and performance*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia, kekuatan dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Skripsi ini diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berjudul **“Pengaruh Transparency dan Accountability Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SUMUT KC Syariah Tebing Tinggi.”**

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dorongan, doa, dan partisipasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terimakasih yang tulus kepada :

1. Keluarga tercinta, Ayahanda Sugimin alm. Ibunda Sulasni dan Ibunda Nia yang selama ini memberikan doa dan dukungan untuk penulis agar menyelesaikan skripsi tepat waktu.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Zailani, S.Pd. I, M.A selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, S.Pd. I, M.A selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Dr. Rahmayati, M.E.I selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Bapak Riyan Pradesa, S.Ey., MEI selaku sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Assoc. Prof. Dr. Maya Sari S.E, AK, M.Si, CA, selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan serta arahan yang sangat bermanfaat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Ari Asriadi ,selaku kepala Pimpinan Cabang PT. Bank SUMUT KC Syariah Tebing Tinggi.
10. Bapak Ahmad Johan selaku Wakil Pimpinan Cabang PT. Bank SUMUT KC Syariah Tebing Tinggi.
11. Seluruh Staf Pegawai PT. Bank SUMUT KC Syariah Tebing Tinggi yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Seluruh bapak/ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara beserta biro Fakultas Agama Islam Program Studi Perbankan Syariah, yang telah banyak memberikan ilmu pendidikan kepada penulis dan membantu dalam berbagai urusan selama penulis menjalankan perkuliahan.
13. Kakak tersayang dr. Ayu Pratiwi yang selalu memberikan dukungan serta doa kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
14. Adik tersayang Rio Anggawan yang selalu memberikan dukungan serta doa kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi tepat waktu.
15. Sahabat Terbaik Risma Sri Anisa, Desi Ramadani dan Indra Ananda Rangkuti, terimakasih atas tempat curhat ternyaman yang senantiasa selalu memberikan semangat dan doa selama ini kepada penulis agar menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
16. Terimakasih secara umum kepada teman seperjuangan VIII-A1Pagi Perbankan Syariah 2017 yang sudah bersama – sama melewati proses belajar dengan saya.

Akhirnya, penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada semua pihak dan apabila masih ada yang tidak penulis sebutkan, mohon dimaafkan. Karena apa yang tidak terucap dibibir belum tentu tidak tersimpan dihati. Dengan besar harapan penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan serta menerima masukan dan kritik yang bersifat membangun. Bagi para pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, semoga amal serta kebaikannya mendapatkan balasan yang berlimpah.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, 1 Juli 2021

Penulis

Indri Lestari

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	5
F. Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORITIS	7
A. Deskripsi Teori.....	7
1. Perbankan syariah	7
2. Teori Keagenan	8
3. Good Corvorate Goverance (GCG)	9
a. Pengertian Good Corvorate Goverance (GCG)	9
b. Tujuan Good Corvorate Govarance (GCG).....	10
4. <i>Transparency</i>	11
a. Pengertian <i>Transparency</i>	11
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>transparency</i>	12
c. Indikator <i>transparency</i>	12
5. <i>Accountability</i>	13
a. Pengertian <i>accountability</i>	13
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>accountability</i>	14
c. indikator <i>accountability</i>	15

6. Kinerja.....	
a. Pengertian kinerja karyawan	15
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	17
c. Indikator kinerja karyawan	19
d. Penilaian kinerja karyawan	20
B. Penelitian Yang Relevan	21
C. Kerangka Berfikir.....	23
D. Hipotesis.....	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
A. Metode Penelitian.....	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	26
C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel.....	27
D. Variabel Penelitian	28
E. Definisi Oprasional Variabel	28
F. Teknik Pengumpulan Data.....	29
G. Instrument Penelitian	31
H. Teknik Analisis Data.....	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHAAN.....	38
A. Deskripsi Institusi	38
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	54
C. Penyajian Data	55
D. Analisis Data	62
E. Interpretasi Hasil Penelitian Data	73
BAB V PENUTUP.....	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian relevan.....	20
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian.....	26
Tabel 3.2	Operasional Variabel dan Indikatornya	29
Tabel 3.3	Skala <i>Likert</i>	31
Tabel 4.1	Usia	56
Tabel 4.2	Jenis Kelamin	56
Tabel 4.3	Pendapatan	57
Tabel 4.4	Pendidikan.....	57
Tabel 4.5	Kriteria Jawaban Responden.....	56
Tabel 4.6	Distribusi jawaban Variabel Transparansi	56
Tabel 4.7	Distribusi jawaban Variabel Akuntabilitas	58
Tabel 4.8	Distribusi jawaban Variabel Kinerja	60
Tabel 4.9	Uji Validitas Variabel X1(Transparansi)	62
Tabel 4.10	Uji Validitas Variabel X2(Akuntabilitas)	63
Tabel 4.11	Uji Validitas Variabel Y(Kinerja Karyawan)	63
Tabel 4.12	Item-Total Statistics	64
Tabel 4.13	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	66
Tabel 4.14	Coefficients ^a	67
Tabel 4.15	Coefficients ^a	68
Tabel 4.16	Coefficients ^a	70
Tabel 4.17	ANOVA ^b	72
Tabel 4.18	Model Summary ^b	73

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 4.1	Logo Bank Sumut Syariah Kc Tebing Tinggi.....	39
Gambar 4.2	Struktur organisasi Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Tebing Tinggi.....	47
Gambar 4.3	Uji Histogram Normalitas	65
Gambar 4.4	P-plot Normalitas	66
Gambar 4.5	Scatterplot.....	68
Gambar 4.6	Uji t variabel X1	70
Gambar 4.7	Uji t variabel X2.....	71
Gambar 4.8	Kriteria Pengujian Hipotesis Secara Simultan	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di Era modern ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi membuat persaingan dalam keunggulan untuk bersaing di dunia perusahaan terus berkembang. Dalam persaingan tersebut perusahaan diharuskan menyiapkan strategi yang baik agar perusahaan tetap unggul, maka dari itu dibutuhkan keunggulan yang bersifat kompetitif. Keunggulan kompetitif merupakan kemampuan perusahaan untuk memiliki kinerja yang lebih baik dan unggul. Bank merupakan lembaga keuangan yang kegiatan operasional bergantung kepada dana yang dipercayakan oleh pengguna jasa atau nasabah. Bank syariah adalah bank yang beroperasi dengan prinsip syariah dimana dalam operasionalnya bank syariah diatur oleh fatwa DSN-MUI dan hukum yang berlaku di Indonesia tentang perbankan syariah. Hal ini berkaitan pula dengan PP yang telah diatur dalam peraturan Bank Indonesia nomor 7/6/PBI/2005 Tentang Transparansi Informasi Produk Bank dan penggunaan data pribadi.

Sebagai salah satu Bank, PT Bank SUMUT Syariah KC Tebing-Tinggi berada di kota Tebing-Tinggi tepatnya di Jl. Sutomo No 26 kota Tebing Tinggi Sumatera Utara. Operasional Bank SUMUT Syariah memiliki visi yaitu “Menjadi bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan membangun daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat”. Sedangkan Misi Bank SUMUT Syariah yaitu “Mengelola dana pemerintah dan masyarakat secara profesional yang didasarkan pada prinsip-prinsip compliance” (www.banksumut.co.id/visi-dan-misi).

Sebagai salah satu pelayanan publik dan untuk menjalankan visi dan misinya setiap karyawan Bank SUMUT Syariah harusnya bisa bekerja dengan maksimal, sehingga apa yang menjadi cita cita dan tujuan dari Bank SUMUT Syariah bisa tercapai, namun tidak dapat dipungkiri bahwa seringkali terdapat permasalahan yang menyangkut dengan kinerja sehingga membuat hasil kerja

dari pegawai Bank SUMUT Syariah tidak maksimal, Permasalahan yang berhubungan dengan kinerja adalah buruknya kinerja pelayanan publik, Keluhan masyarakat beberapa tahun terakhir yang berkaitan dengan penyimpangan penyelenggaraan pelayanan publik yang menduduki peringkat pertama masih keluhan mengenai kinerja dari BUMD,. Pengukuran kinerja dimulai dengan penetapan indikator kinerja diantaranya adalah Kuantitatif (seberapa banyak), Kualitatif (seberapa baik) dan Ketetapan Waktu¹.

Kinerja para karyawan di PT Bank Sumut Syariah KC Tebing Tinggi sendiri belum bisa di bilang maksimal karena masih terdapat beberapa karyawan yang belum mencapai target atau karyawan hanya mencapai batas target minimum dari ketentuan yang berikan perusahaan, karyawan yang tidak menggunakan waktu kerjanya dengan maksimal, sehingga menyebabkan kendala pada PT Bank Sumut Syariah KC Tebing Tinggi untuk menjalan tujuan perusahaan tentu saja jika dibiarkan hal ini akan menjadi masalah bagi perusahaan.

Kinerja dalam keseharian dapat diartikan suatu kemampuan yang terdapat pada setiap individu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya untuk mendapatkan hasil kerja yang baik Kinerja karyawan sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan untuk mencapai kesejahteraan bagi setiap karyawan ataupun *stakeholder* di dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan asset penting bagi keberlangsungan kegiatan opsional setiap perusahaan karena manusia sebagai perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya suatu tujuan perusahaan, Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil (*output*)dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen perusahaan terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*).

Transparency sering dikatakan sebagai keterbukaan, keterbukaan dalam menjalankan tugas atau kinerja karyawan. *Accountability* Dalam menjalankan setiap tugas, karyawan harus merencanakan serta membuat suatu program kerja serta tanggung jawab untuk tiap-tiap satuan tugas yang dapat mencerminkan visi misi serta strategi perusahaan. Salah satu sarana

komunikasi perusahaan dengan pemangku kepentingan dalam memberikan informasi adalah kinerja sebagai lembaga bisnis (bank) untuk mempublikasikan laporan keuangan. Laporan keuangan berperan sebagai upaya perusahaan (bank) untuk melakukan keterbukaan guna mengurangi konflik yang ada, pada PT Bank Sumut Syariah KC Tebing Tinggi para karyawan merasa tidak terdapat transparansi antara perusahaan kepada karyawan, baik itu yang bersifat internal ataupun eksternal, para karyawan walaupun berada di lini *low management* tetap membutuhkan transparansi akan semua informasi yang diterima oleh pihak *Top Management*.

Transparansi adalah memberikan informasi yang terbuka dan jujur kepada karyawan berdasarkan pertimbangan bahwa setiap karyawan memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggung jawaban perusahaan dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya pada peraturan perundang-undangan. Adanya transparansi dalam penyelenggaraan perusahaan akan jadi peningkatan terhadap kinerja karena semua kegiatan, program, pengelolaan keuangan dilakukan dengan terbuka dan dipublikasikan ke karyawan (Julita et al., 2014).

Accountability dapat diartikan sebagai suatu bentuk kewajiban mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Komunikasi dari sisi manajemen suatu perusahaan adalah salah satu penentu kepercayaan pada industri perbankan, bank sebagai lembaga pengubah asset yang sebagian besar assetnya adalah yang public karenanya bank sangat bergantung pada kepercayaan untuk mempertahankan eksistensinya dalam sektor keuangan, pengungkapan informasi sebagai hal utama, berdasarkan wawancara dengan beberapa responden, masih terdapat kendala di PT Bank Sumut Syariah KC Tebing Tinggi dalam menjalankan asas akuntabilitasnya, sebagai BUMD yang berorientasi layanan publik, beberapa karyawan masih enggan melaporkan keberhasilan atau kegagalannya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasannya, sehingga tidak adanya rasa bertanggung jawab dari diri karyawan, dengan adanya akuntabilitas karyawan bisa memberikan

pertanggungjawaban atas semua kegiatan yang dilaksanakan sehingga kinerja karyawan dapat dinilai baik oleh pihak internal, maupun pihak eksternal. Hal ini menegaskan pentingnya akuntabilitas setiap karyawan dalam peningkatan kinerja dengan menjalankan asas akuntabilitas sebagai kewajiban pihak pemegang amanah untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan (*disclosure*) segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan Visi dan Misi tersebut pentingnya memiliki karyawan yang kompetensi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam menjalankan setiap tugas. Para pejabat intern bank beserta seluruh jajaran diharapkan pula dapat mengungkapkan informasi yang jelas, lugas, akurat serta terbuka agar informasi yang tersedia dapat diakses oleh pihak yang berkepentingan disertai informasi yang tersedia harus memadai agar dapat dimengerti dan dipantau. Berdasarkan hal di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh *transparency* dan *accountability* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut peneliti membuat penelitian dengan judul “**Pengaruh *Transparency* dan *Accountability* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Syariah KC Tebing-Tinggi**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan pada PT Bank Sumut KC Tebing Tinggi, dirasa belum maksimal terlihat dari target atau karyawan hanya mencapai batas target minimum dari ketentuan yang berikan perusahaan dan karyawan yang tidak menggunakan waktu kerjanya dengan maksimal
2. Adanya beberapa Informasi yang menjadi rahasiayang tidak diinformasikan kepada setiap karyawan sehingga kurangnya *Tranparancy* kepada karyawan pada PT Bank SUMUT Syariah Tebing Tinggi

3. Terdapat beberapa Karyawan PT Bank SUMUT Syariah Tebing Tinggi yang tidak melaporkan keberhasilan atau kegagalan dari pekerjaan mereka sehingga menimbulkan tidak adanya tanggung jawab dalam diri karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Transparency* terhadap kinerja karyawan PT. Bank SUMUT KC. Syariah Tebing Tinggi?
2. Bagaimana pengaruh *accountability* terhadap kinerja karyawan PT. Bank SUMUT KC. Syariah Tebing Tinggi?
3. Bagaimana pengaruh secara simultan *Transparency* dan *accountability* terhadap kinerja karyawan PT. Bank SUMUT KC. Syariah Tebing Tinggi?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, ,maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *transparency* terhadap kinerja karyawan PT. Bank SUMUT KC. Syariah Tebing Tinggi.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *accountability* terhadap kinerja karyawan PT. Bank SUMUT KC. Syariah Tebing Tinggi.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan *Transparency* dan *accountability* terhadap kinerja karyawan PT. Bank SUMUT KC. Syariah Tebing Tinggi?

E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah ilmu bagi siapa saja yang ingin mempelajari lebih lanjut tentang perbankan syariah, khususnya:

- a. Untuk seluruh mahasiswa perbankan syariah yang nantinya akan melakukan penelitian dan kajian yang sama.
- b. Untuk menambah dan menjadi bahan referensi peneliti-peneliti selanjutnya yang akan membahas tentang bagaimana pengaruh

transparency dan accountability pada kinerja karyawan PT. Bank SUMUT KC. Syariah Tebing Tinggi.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan atau masukan bagi PT. Bank SUMUT KC. Syariah Tebing Tinggi dalam meningkatkan komunikasi yang baik.

- a. Untuk peneliti sendiri dalam menyelesaikan strata satu program perbankan Syariah.
- b. Untuk terus meningkatkan dan menjadi motivasi bagi karyawan yang bekerja di PT. Bank SUMUT KC. Tebing Tinggi agar selalu menjadi panutan, sabar, dan semangat dalam mendidik dan membentuk pola pemikiran yang kreatif dan innovative untuk masyarakat.

F. Sistematika Penulisan

Agar lebih tersusun dan terarah, penulis dalam penelitian ini dibagi menjadi lima bab dengan sub judul masing-masing sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis mengurangi latar belakang masalah, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan dari beberapa teori yang dipakai untuk melandasi penelitian dari berbagai sumber-sumber referensi buku dan jurnal yang mendukung kajian, Kerangka Berfikir, dan Hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang Rancangan Penelitian, Lokasi, dan waktu penelitian, populasi, Sampel dan Teknik Sampel, Variabel, Penelitian, Defenisi Operasional Variabel Teknik pengumpulan Data, instrument penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini terdiri dari Deskripsi Insitusi, Deskripsi Karakteristik Responden, Penyajian Data, dan Interpretasi Hasil Analisis Data.

BAB V PENUTUP

Bab ini adalah bab terakhir dimana penulis menunjukkan keberhasilan dari penelitian dan menerima saran-saran sebagai masukan bagi peneitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Perbankan Syariah

Keberadaan perbankan islam di indonesia telah mendapatkan tumpuhan yang kokoh setelah lahirnya undang-undang perbankan nomor 7 tahun 1992 yang direvisi melalui undang-undang nomor 10 tahun 1998, yang dengan tegas mengakui keberadaan dan berfungsinya bank bagi hasil atau bank islam. Menurut (Shandy Utama, 2020). Dibawah ini merupakan peranan bank islam yakni :

- a. Memurnikan operasinal perbankan syariah sehingga dapat meningkat kepercayaan masyarakat.
- b. Meningkatkan kesadaran syariah umat islam sehingga dapat memperluas segmen dan bangsa perbankan syariah.
- c. Menjalini kerja sama dengan para ulama karena bagaimana pun peranan para ulama, khususnya di Indonesia, sangat dominan bagi kehidupan umat islam.

Definisibank syariah yang tertuang didalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah di BAB I ketentuan umum pada pasal 1 menjelaskan bahwa Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.

Sedangkan penjelasan perbankan syariah dalam buku saku (2013:30) menyatakan bank syariah adalah bank yang dalam aktivitasnya baik dalam penghimpunan dana maupun dalam rangka penyaluran dananya memberikan dan mengenakan imbalan atas dasar prinsip syariah(Kholid, 2018).

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa perbankan syariah merupakan suatu lembaga dalam kegiatannya, memberikan jasa pembayaran, menghimpun dana maupun aktivitas menyalurkan dana berdasarkan hukum dalam islam.

2. Teori Keagenan

Dalam Struktur keanggotaan mengkaitkan peran dari kepemilikan dengan kinerja peran dan fungsi keanggotaan organisasi, berdasarkan dari pihak Direksi, Dewan Pengawas, dan Pemegang saham dalam mewujudkan prinsip pengelolaan yang baik yang akan dicapai oleh organisasi tersebut. Teori ini berhubungan dengan aspek perilaku manusia dalam model ekonomi. Hubungan antara pemilik dan manajer pada hakikatnya sulit tercipta karena adanya kepentingan yang saling bertentangan (*conflict of interest*) yang akan membuat *asymmetric information*. *Asymmetric information* yakni informasi yang tidak seimbang dipengaruhi oleh distribusi informasi yang tidak sama antara *Principal* dan *agen*. Dengan adanya uraian tersebut maka, C. Jensen dan William H. Mecling mengungkapkan bahwa: “*The financiers need the manager’s specialized human capital to generate returns on their fund. The manager need the financiers’s fund, since he either does not have enough capital of his own to invest or else wants to cash out his holding*”(Mahfud, 2020)

Untuk menyesuaikan kepentingan *Principal* dan *agen* dalam hal ini Eisenhard (1989), mengungkapkan dalam (Jufrizen, 2016) teori keagenan dilandasi oleh 3 (tiga) asumsi yaitu sebagai berikut:

1. Asumsi tentang sifat manusia

Asumsi tentang sifat manusia menekankan bahwa manusia memiliki sifat untuk mementingkan diri sendiri (*self interest*), memiliki keterbatasan rasionalitas (*bounded rationality*), dan tidak menyukai risiko (*risk aversion*).

2. Asumsi tentang keorganisasian

Asumsi keorganisasian adalah adanya konflik antar anggota organisasi, efisiensi sebagai kriteria produktivitas, dan adanya *asymmetric information* antara prinsipal dan agen.

3. Asumsi tentang organisasi

Asumsi tentang informasi adalah bahwa informasi dipandang sebagai barang komoditi yang bisa diperjual belikan.

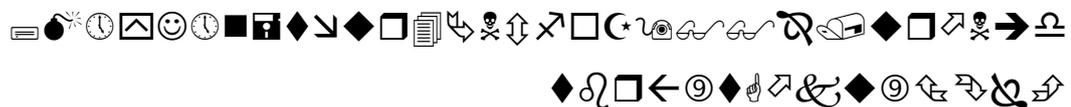
Berdasarkan penjelasan diatas, maka perusahaan bukanlah suatu bentuk individual yang berdiri sendiri, melainkan suatu *legal fiction* yang bertindak

selaku pusat bagi proses dimana tujuan-tujuan yang berbeda dari individu diselesaikan dalam suatu kerangka hubungan kontrak. Untuk meminimalisasi konflik serangkaian hubungan perusahaan perlu adanya tata kelola perusahaan yang baik yakni *Good Corporate Governance*.

3. Good Corporate Governance (GCG)

a. Pengertian Good Corporate Governance(GCG)

Dibawah ini merupakan beberapa penjelasan tentang *Good Corporate Governance* sebagai berikut :*Good Corporate Governance* yang berkaitan dengan pandangan Islam di dalam Al-Qur'an dijelaskan pada surat An-Nahl Ayat 16 yakni :



Artinya :

“Dan (Dia ciptakan) tanda-tanda (penunjuk jalan). dan dengan bintang-bintang Itulah mereka mendapat petunjuk.”

Dalam definisi menurut Bank Dunia (*World Bank*) *Good Corporate Governance* adalah sekumpulan hukum, peraturan dan kaidah-kaidah yang wajib dipenuhi dan dapat mendorong kinerja sumber-sumber perusahaan untuk bekerja secara efisien, menghasilkan nilai ekonomi jangka panjang yang berkesinambungan bagi para pemegang saham maupun masyarakat sekitar secara keseluruhan(Kusmayadi et al., 2015)., Sedangkan pendapat OECD (*Organization for Economic Cooperation & Development*), *Corporate Governance* merupakan kumpulan hubungan antara pihak manajemen perusahaan, *board* dan pemegang saham dan pihak lain yang berkepentingan dalam perusahaan. GCG yang baik dapat memberikan perangsang atau insentif yang baik bagi pemegang saham dan manajemen untuk mencapai tujuan yang merupakan kepentingan perusahaan dan pemegang saham dan memfasilitasi pemantauan yang efektif(Kusmayadi et al., 2015).

Berdasarkan peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor: PER-01/MBU/2011 tentang penerapan tata kelola perusahaan yang baik atas

(*Good Corporate Governance*). Pada Badan Usaha Milik Negara Adalah prinsip-prinsip yang mendasari suatu proses dan mekanisme pengelolaan perusahaan berlandaskan peraturan perundang-undangan dan etika berusaha.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa *Good Corporate Governance* merupakan bentuk peraturan tata pengelolaan yang mendorong organisasi untuk melindungi suatu kepentingan serta dapat meraih kesuksesan di perusahaan agar memenangkan persaingan bisnis dalam waktu jangka yang lama. Dengan adanya *Good Corporate Governance* perusahaan akan terbentuk kinerja manajemen organisasi yang baik.

b. Tujuan Good Corporate Governance (GCG)

Peraturan perusahaan berdasarkan prinsip tata kelola yang baik (*Good Corporate Governance*) bukan hanya sekedar dirancang sistem tata kelola yang membentuk organisasi perusahaan secara terstruktur, namun tujuan dari *Good Corporate Governance* yang sebenarnya harus mengelola bentuk perusahaan yang memenuhi standar profesional serta memiliki kelengkapan sistem teknologi informasi dalam mendukung kegiatan di perusahaan. Dalam *Good Corporate Governance* mudah untuk diucapkan, namun sulit dilaksanakan. Dari hal tersebut banyak mendefinisikan tentang tujuan dari *Good Corporate Governance* yaitu sebagai berikut, Menurut Siswanto Sutojo dan E. John Aldridge (2005:5-6) dalam (Kusmayadi et al., 2015), *Good Corporate Governance* mempunyai lima macam tujuan utama, tujuan tersebut ialah sebagai berikut.

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

Berdasarkan yang uraian diatas, maka tujuan dari *Good Corporate Governance* adalah untuk meningkatkan perusahaan dalam menambah nilai yang terdapat di perusahaan serta melindungi *stakeholder*, oleh sebab itu masing-masing

dari suatu perusahaan perlu adanya tata kelola perusahaan tersendiri agar terperinci sesuai harapan dan keinginan yang dicapai.

4. Transparansi (*transparency*)

a. Pengertian Transparansi (*transparency*)

Transparansi berarti keterbukaan (*openness*) pemerintah dalam memberikan informasi yang terkait dengan aktivitas pengelolaan sumber daya public kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi. Pemerintah berkewajiban memberikan informasi keuangan dan informasi lainnya yang akan digunakan untuk pengambilan keputusan oleh pihak-pihak yang berkepentingan (Maharani, 2020).

Transparansi berarti suatu keterbukaan secara nyata, menyeluruh, dan memberikan ruang kepada seluruh lapisan masyarakat untuk berpartisipasi secara aktif dalam proses pengelolaan sumber daya public (Maharani, 2020). Transparansi merupakan kondisi adanya keterbukaan secara penuh, juga merupakan salah satu penopang akuntabilitas (Maharani, 2020).

Transparansi dibangun atas dasar kebebasan arus informasi, proses-proses, lembaga-lembaga dan informasi secara langsung dapat diterima oleh mereka yang dibutuhkan. Informasi harus dapat dipahami dan dimonitor oleh masyarakat (Maharani, 2020). Transparansi adalah pemberian pelayanan public harus bersifat terbuka, mudah dan dapat diakses oleh semua pihak yang membutuhkan dan disediakan secara memadai serta mudah dimengerti (Maharani, 2020).

Adapun ayat yang terkandung dalam al-Quran dan menyatakan bahwa keterbukaan sangatlah penting diterapkan dalam suatu organisasi/perusahaan, yang mana terdapat pada surah At-Taubah ayat 119 yaitu :

الصَّٰدِقِيْنَ مَعَ وَكُوْنُوْا لِّلّٰهِ تَقْوٰى اَمْنُوْا الَّذِيْنَ اٰتٰهَا يٰۤا

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman Bertakwalah kepada Allah, dan bersamalah kamu dengan orang-orang yang benar.”

Beberapa manfaat penting adanya transparansi yaitu dapat mencegah terjadinya korupsi, mudah dalam mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan kebijakan, meningkatkan akuntabilitas pemerintah sehingga masyarakat akan

lebih mampu mengukur kinerja pemerintah, meningkatkan kepercayaan terhadap komitmen pemerintah untuk memutuskan kebijakan tertentu, menguatkan kohesi sosial, karena kepercayaan publik terhadap pemerintah akan terbentuk, dan menciptakan iklim investigasi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kepastian usaha.

b. Faktor Faktor Transparansi (*transparency*)

Transparansi dapat dilihat dari tiga faktor, yaitu adanya kebijakan terbuka terhadap pengawasan, adanya akses informasi sehingga masyarakat dapat menjangkau setiap segi kebijakan pemerintah, dan berlakunya prinsip check and balance (antar lembaga eksekutif dan legislatif). Tujuan dari transparansi adalah membangun rasa saling percaya antara pemerintah dengan publik di mana pemerintah harus memberikan informasi akurat bagi publik yang membutuhkan (Sedarmayanti. et al., 2020)

c. Indikator Transparansi (*transparency*)

Transparansi publik sebagai suatu keterbukaan secara sungguh-sungguh, menyeluruh, dan memberi tempat bagi partisipasi aktif dari seluruh lapisan masyarakat dalam proses pengelolaan sumber daya public, adapun beberapa alat ukur transparansi menurut Mardiasmo, yaitu :

- 1) Publikasi kebijakan publik melalui alat-alat komunikasi seperti annual reports, brosur, *leaflet*, pusat informasi, telepon bebas pulsa, liputan media, iklan layanan masyarakat, *website*, papan pengumuman, koran lokal.
- 2) Informasi yang disajikan seperti acuan pelayanan, perawatan data, laporan kegiatan publik, prosedur keluhan.
- 3) Penanganan keluhan seperti berita-berita kota di media massa dan lokal, *notice of respon*, limit waktu respon, opinion polls survey tentang isu-isu kebijakan publik, komentar & catatan untuk draft kebijakan & peraturan, *service users survey* (Anugriani, 2014).

Prinsip-prinsip transparansi menekankan pada dua aspek dengan indikator-indikator :

- 1) Komunikasi publik oleh pemerintah yaitu meliputi: penyediaan informasi yang jelas tentang tanggungjawab dan menyusun suatu

mekanisme pengaduan jika ada peraturan yang dilanggar atau permintaan untuk membayar uang suap.

- 2) Hak masyarakat terhadap akses informasi yaitu meliputi, Kemudahan akses informasi dan meningkatkan arus informasi melalui kerjasama dengan media massa dan lembaga non pemerintah(Lukito, 2014).

5. Akuntabilitas (*Accountability*)

a. Pengertian Akuntabilitas (*Accountability*)

Akuntabilitas yang dimaksud pada penelitian ini adalah atas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir kegiatan penyelenggaraan perbankan harus dapat dipertanggungjawabkan kepada setiap orang, Isu penting dalam pengelolaan keuangan negara saat ini adalah bagaimana mewujudkan akuntabilitas dan menumbuhkan kepercayaan publik terhadap kinerja, akuntabilitas mencakup penjelasan kepada publik mengenai siapa kita, apa yang kita inginkan, apa yang kita lakukan, dengan siapa kita bekerja sama, darimana kita memperoleh uang, dan bagaimana kita menggunakannya. Dengan penjelasan ini, berarti perusahaan harus terbuka bagi masyarakat yang ingin mengetahui bagaimana sistem pemerintahan tersebut berjalan(Widodo, 2011).

Salah satu tujuan pelaksanaan corporate governance adalah mendorong timbulnya kesadaran dan tanggungjawab sosial dan perusahaan sosial terhadap masyarakat dan kelestarian lingkungan disekitar perusahaan sehingga dapat terpelihara kesinambungan usaha dalam jangka waktu yang panjang(Radiman dan Sri Fitri Wahyuni 2019).

Pemberian kompensasi sangat erat kaitannya dengan prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan hasil yang diperoleh karyawan saat mereka melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan untuk berhasil menyelesaikan pekerjaannya. Kompensasi yang adil dan wajar dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Jika kinerja karyawan perusahaan meningkat maka dipastikan perusahaan akan tumbuh, begitu pula sebaliknya, jika tidak memiliki motivasi untuk bekerja maka kinerjanya akan menurun sehingga mengakibatkan hasil yang tidak diinginkan(Khair et al., 2018)

Menurut Mardiasmo, menjelaskan bahwa pengertian akuntabilitas adalah sebagai berikut: “Kewajiban pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principle*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggung-jawaban tersebut.”(Widodo, 2011).

Adapun ayat yang terkandung dalam al-Quran dan menyatakan bahwa tanggung jawab sangatlah penting diterapkan dalam menjalankan suatu pekerjaan dalam perusahaan yang mana terdapat pada surah Al- muddassir ayat 38 yaitu :

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ

Artinya: “Setiap orang bertanggung jawab atas apa yang telah dilakukannya”.

Dari beberapa pernyataan diatas bisa disimpulkan akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan. Kesadaran akuntabilitas pada seorang pegawai akan berpengaruh dalam melakukan pekerjaannya dan tugas-tugasnya dengan sebaik-baiknya. Akuntabilitas juga menitik beratkan pada peranan pengawas dan mengharapkan agar jabatan dan pegawai menetapkan suatu proses perencanaan dan penganggaran, sehingga memungkinkan mereka memberikan pelayanan publik yang terbaik dan meningkatkan kualitas kinerja.

b. Indikator Akuntabilitas

Menurut Mardiasmo, Akuntabilitas yang harus dilakukan oleh organisasi sektor publik terdiri atas beberapa dimensi dan indikatornya:

- 1) akuntabilitas Kejujuran dan Hukum yaitu meliputi: penghindaran korupsi dan kolusi dan kepatuhan terhadap hukum.
- 2) Akuntabilitas Proses yang meliputi: adanya kepatuhan terhadap prosedur, adanya pelayanan publik yang cepat, adanya pelayanan publik yang *responsive* dan adanya pelayanan publik yang murah biaya.

- 3) Akuntabilitas program yang meliputi: mempertanggung jawabkan yang telah dibuat dan ogram yang sesuai dengan tujuan hasil yang optimal.
- 4) Akuntabilitas Kebijakan yaitu empertanggungjawabkan kebijakan yang telah diambil(Sukoco et al., 2020).

Adapun indikator Akuntabilitas menurut Loina Lalolo Krina dibagi menjadi lima yaitu:

- 1) Proses pembuatan sebuah keputusan yang dibuat secara tertulis, tersedia bagi warga yang membutuhkan, dengan setiap keputusan yang diambil sudah memenuhi standar etika dan nilai-nilai yang berlaku, dan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar.
- 2) Akurasi dan kelengkapan informasi yang berhubungan dengan caracara mencapai sasaran suatu program.
- 3) Kejelasan dari sasaran kebijakan yang telah diambil dan dikomunikasikan.
- 4) Penyebarluasan informasi mengenai suatu keputusan melalui media masa akses publik pada informasi atas suatu keputusan setelah keputusan dibuat dan mekanisme pengaduan masyarakat.
- 5) Sistem informasi manajemen dan monitoring hasil.

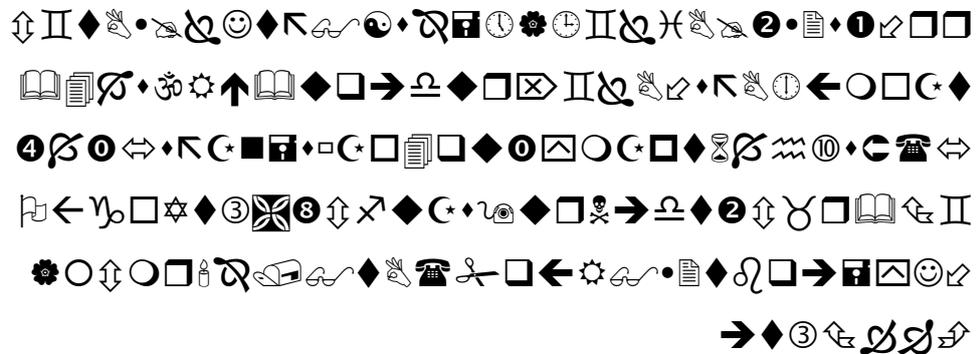
6. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Karyawan menganggap bahwa kompensasi sangat penting, karena besarnya kompensasi kepada mereka mencerminkan nilai kerja antara karyawan itu sendiri, keluarganya dan masyarakat. Tingkat gaji karyawan menentukan skala hidup mereka, sedangkan gaji relatif menunjukkan status, martabat dan harga diri mereka. Oleh karena itu, ketika karyawan berpikir bahwa gajinya tidak mencukupi, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka biasanya turun tajam. Kompensasi merupakan pengembalian yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan(Arianty, 2017)

Era perkembangan yang modern ini sumber daya manusia (SDM) merupakan asset modal terpenting bagi setiap organisasi atau institusi. Kinerja

menurut pandangan Islam di dalam Al-qur'an menyebutkan tentang kinerja yang baik dijelaskan padasurat An-Nahl Ayat 97 yakni:



Artinya :

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik[839] dan Sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang Telah mereka kerjakan.”

Job performance atau kinerja adalah : adalah tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas(Wirawan et al., 2018). Atau dengan kata lain kinerja karyawan adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan.Selanjutnya Hasibuan (mengemukakan bahwa : “ Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, inisiatif, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.(Hasibuan, 2011), Berdasarkan beberapa pendapat diatas bisa disimpulkan kinerja adalah merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja, dan semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka akan semakin besar pula kinerja dari karyawan yang bersangkutan.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan

hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan tercermin dari kinerja karyawan yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saripuddin, 2016)

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Fahmi, 2015) Adapun aktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggungjawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

4) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luardirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan suatu dengan baik.

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

6) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

7) Kompensasi

Kompensasi merupakan upah yang diberikan kepada pegawai. Kompensasi sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja pegawai. Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Khair, 2019):

a) Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun nonfisik.

b) Pelatihan karyawan

Pelatihan karyawan mengacu pada upaya berkelanjutan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

c) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikolog dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

d) Budaya kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang disadari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok.

e) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain, sehingga orang tersebut dengan sukarela mau melaksanakan kegiatan bersama untuk mencapai tujuan.

f) Motivasi

Motivasi adalah dorongan atau keinginan seseorang untuk mencapai tujuan.

g) Disiplin

Disiplin adalah perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggungjawabnya.

h) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya.

Dari penjelasan diatas menggambarkan bahwa peran manajer menjadi sangat penting sebab melalui kepemimpinannya dapat membangun tim yang solid dan kinerja yang efektif, atau bahkan sebaliknya. Sebab bagaimana juga, kinerja merupakan akumulasi dari sebuah proses, dimana yang mengawal proses itu diantaranya adalah peran para manajer.

i) **Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator kinerja atau *performance indicators* terkadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Indikator ini dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) dari pada retrospektif (melihat kebelakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi, menurut mangkunegara indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator(Lusri et al., 2017),yaitu:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan bekerjasama

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Kehadiran

Merupakan kehadiran pegawai di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

5) Kemampuan bekerjasama

Merupakan tingkat kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

j) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada saat sekarang maupun masa lalu terhadap hasil kerja yang sudah dilakukan karyawan, penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya (Siagian, 2016). Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran. (Kadarisman, 2011).

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil mereka kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung, penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan

B. Penelitian Relevan

Tabel 2.1
Penelitian relevan

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Siti Mariam (2011)	Penerapan prinsip-prinsip <i>Good Corporate Governance</i> (GCG) pada Bank Syariah Muamalat Cabang Bogor dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	Kuantitatif	Terdapat pengaruh antara prinsip <i>Good Corporate Governance</i> (GCG) secara bersamaan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Bogor
2.	Ita Octavia dan Maria Praptiningsih (2014)	Penerapan <i>transparency, accountability, respontability, independency, dan fairness</i> pada perusahaan keluarga PT. Mitra Cimalati Indonesia Di Cilacap – Jawa Tengah	Kuantitatif	PT. Mitra Cimalati Indonesia sudah menerapkan beberapa indikator yaitu yang meliputi <i>transparency, accountability, independency dan fairness.</i>
3.	Martha Dameria Tambunan (2015)	Penerapan <i>Transparancy dan Accountability Good Corporate Governance</i> terhadap kinerja perusahaan pada PT. Bank X, TBK (Kc. Tendea)	Kuantitatif	Pengaruh Transparansi terhadap kinerja berpengaruh lebih besar dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja berpengaruh lebih besardalam meningkatkan kinerja perusahaan. Pengaruh Transparansi dan akuntabilitas

				terhadap kinerja berpengaruh lebih besardalam meningkatkan kinerja perusahaan.
4.	Vina Widia Putri dan Muhammad Abrar Kasmin Hutagalung (2020)	Pengaruh <i>Transparancy</i> dan <i>Accountability</i> terhadap kinerja perusahaan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan	Kuantitatif	Secara parsial Transparansi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Secara parsial Akuntabilitas berpengaruh positif. Secara simultan Transparansi dan Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.
5.	Istriyani (2017)	Pengaruh penerapan prinsip-prinsip <i>Good Corporate Governance</i> (GCG), Kepemimpinan Transpormasi dan <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja karyawan pada BTN Syariah Semarang	Kuantitatif	Hasil uji T_{test} menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip <i>Good Corporate Governance</i> (GCG) dan <i>Self Efficacy</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Kepemimpinan Transformatif secara parsial berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan untuk Uji F_{test} menunjukkan penerapan prinsip-prinsip <i>Good Corporate Governance</i> (GCG), Kepemimpinan

				Transpormasional dan <i>Self Efficacy</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	--	---

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir adalah sebuah model atau gambaran yang berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan yang lainnya (Sugiono, 2014). Sebaiknya kerangka berfikir dibuat dalam bentuk diagram atau skema dengan tujuan mempermudah memahami beberapa variabel data yang akan dipelajari.

1. Pengaruh *Transparency* terhadap Kinerja

Beberapa manfaat penting adanya transparansi yaitu dapat mencegah terjadinya korupsi, mudah dalam mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan kebijakan, meningkatkan akuntabilitas pemerintah sehingga masyarakat akan lebih mampu mengukur kinerja pemerintah, meningkatkan kepercayaan terhadap komitmen pemerintah untuk memutuskan kebijakan tertentu, menguatkan kohesi sosial, karena kepercayaan publik terhadap pemerintah akan terbentuk, dan menciptakan iklim investasi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kepastian usaha, teori yang diungkapkan Mardiasmo (2009) yang menyatakan bahwa transparansi adalah keterbukaan (*openness*) pemerintah dalam memberikan informasi yang terkait dengan aktivitas pengelolaan sumber daya publik kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi penelitian yang dilakukan oleh Laurence, dkk (2015) dan Saputra, dkk (2014) yang menyatakan bahwa transparansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah.

2. Pengaruh *Accountability* terhadap Kinerja

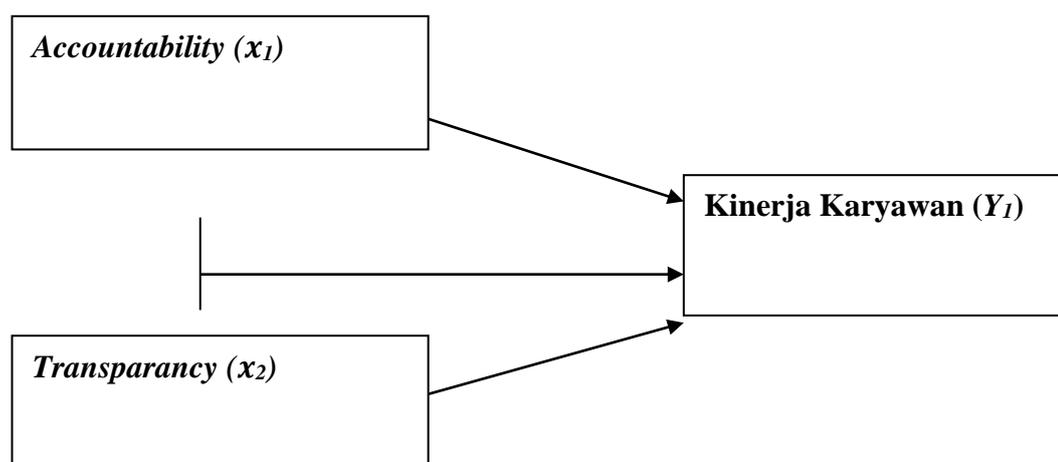
Menurut Mardiasmo, menjelaskan bahwa pengertian akuntabilitas adalah sebagai berikut: “Kewajiban pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principle*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta

pertanggung-jawaban tersebut, Penelitian iyang dilakukan Lukito (2014) yaitu akuntabilitas merupakan bentuk kewajiban penyelenggara kegiatan publik untuk dapat menjelaskan dan menjawab segala hal menyangkut langkah dari seluruh keputusan dan proses yang dilakukan, serta pertanggungjawaban terhadap hasil dan kinerjanya, teori yang diungkapkan Lembaga Administrasi Negara bahwa akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak.

3. Pengaruh *Transparency* dan *Accountability* terhadap Kinerja

Penilaian kinerja adalah kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada saat sekarang maupun masa lalu terhadap hasil kerja yang sudah dilakukan karyawan, penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya, agar mencapai kinerja yang optimal perusahaan harus bisa memberikan data data yang transparan kepada setiap karyawannya, agar tidak menimbulkan kesan ada yang ditutupi oleh perusahaan.

Sedangkan akuntabilitas diperlukan agar muncul kejujuran dari setiap karyawan atas pencapai yang mereka lalui, baik itu keberhasilan atau kegagalan, hubungan antar variabel penelitian akan dijelaskan di paradigim dibawah ini.



Gambar2.1
Skema Kerangka Pemikiran 24

Berdasarkan gambar kerangka pemikiran diatas menggambarkan bahwa variabel pengaruh pada *Accountability* (x_1) dan *Transparency* (x_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan tentatif yang merupakan dugaan mengenai apa saja yang sedang kita amati dalam usaha untuk memahaminya (Nasution, 2000). Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu fungsi hipotesis sebagai cara untuk menguji kebenaran. Untuk penelitian ini menggunakan hipotesis operasional yang berperan sebagai pembanding untuk memberikan keseimbangan pada hipotesis penelitian, karena peneliti mempunyai keyakinan bahwa dalam pengujian yang dilakukan nanti akan menemukan kebenaran (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan uraian pemikiran diatas, maka untuk menarik hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Transparency* terhadap kinerja karyawan
2. H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Accountability* terhadap kinerja karyawan
3. H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Transparency* dan *Accountability* terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank SUMUT KC Syariah Tebing Tinggi, Jln.Dr. Sutomo No. 21 Kota Tebing Tinggi.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu Penelitian yang direncanakan pada pertengahan Desember 2021 dengan menerapkan protokol Kesehatan.

Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Juni				Juli				Agustus				September				Desember				Januari				Maret			April		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3
1	Pengajuan Judul																														
2	Penyusunan Proposal																														
3	Bimbingan Proposal																														
4	Seminar Proposal																														
5	Pengumpulan Data																														
6	Bimbingan Skripsi																														
7	Sidang																														

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek dan subyek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subyek dan obyek tersebut.(Sugiyono, 2016)

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank SUMUT KC Syariah Tebing Tinggi. Dimana karyawan yang berada pada PT. Bank SUMUT KC Syariah Tebing Tinggi berjumlah 30 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki populasi. Sampel dapat diartikan sebagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dikarenakan jumlah populasi pada penelitian ini relative kecil. Sehingga sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakikan)(Ghozali, 2013). Adapun sampel yang digunakan pada PT. Bank SUMUT KC Syariah Tebing Tinggi, yaitu 30 karyawan.

3. Teknik Penarikan Sampel

Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2017) sampel jenuh adalah penentuan apabila keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian yang akan penulis lakukan, sampel yang akan diambil pada pegawai di PT. Bank SUMUT KC Syariah Tebing tinggi yaitu keseluruhannya berjumlah 30 orang.

D. Variabel Penelitian

1. Variabel bebas (*Independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi penyebab atau memiliki kemungkinan teoritis berdampak pada variabel lain. Variabel bebas umumnya dilambangkan dengan huruf X Untuk penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu (X₁) Transparency dan (X₂) Accountability.

2. Variabel Terikat (*Dependen variable*)

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

E. Devenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel harus didefinisikan secara operasional agar dapat dihubungkan antara satu variabel dengan lainnya dan pengukurannya. Tanpa operasional variabel penulis akan mengalami kesulitan menemukan pengukuran hubungan antar variabel yang masih bersifat konseptual. Untuk itu operasional variabel memiliki manfaat yaitu :

1. Mengidentifikasi kriteria yang dapat diobservasi yang sedang di definisikan
2. Menunjukkan bahwa suatu konsep atau objek mungkin mempunyai lebih dari satu definisi operasional
3. Mengetahui bahwa definisi operasional bersifat unik dalam situasi dimana definisi tersebut harus digunakan(Ghozali, 2013).

Dalam penjelasan tersebut maka, tabel operasional dalam penelitian ini terdapat pada tabel dibawah ini sebagai berikut.

1. Keterbukaan (*Transparancy*) adalah keterbukaan dalam mengemukakan informasi yang material dan relevan serta keterbukaan dalam proses pengambilan Keputusan.
2. Akuntabilitas (*accountability*) adalah kejelasan fungsi dan pelaksanaan pertanggung jawaban organisasi bank sehingga pengelolaannya berjalan efektif.
3. Kinerja karyawan adalah unpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karier orang itu sendiri khususnya organisasi.

Tabel 3.2
Operasional Variabel dan Indikatornya

No	Variabel	Indikator	Pernyataan
1.	Transparancy (X1)	1. Pengungkapan informasi 2. Ketentuan rahasia 3. Kebijakan bank harus tertulis kepada pihak yang berkepentingan 4. Laporan pelaksanaan (terutama transparansi dan akuntabilitas disajikan secara lengkap, terkini, dan , tepat waktu	1-2 3-4 5-6 7-8
2.	Akuntabilitas (accountability)	1. Menetapkan tanggungjawab yang jelas. 2. Semua organisasi bank mempunyai kompetensi. 3. Check and balance system dalam pengelolaan bank 4. Memiliki ukuran kinerja sesuai	9-10 11-12 13-14 15-16

		Corporate values	
3.	Kinerja kariyawan	1. Kualitas	17-18
		2. Kuantitas	19-20
		3. Ketepatan waktu	21-22
		4. Efektivitas	23-24
		5. Kemandirian	25-26

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu :

1. Sumber Primer

Penelitian primer merupakan teknik pengumpulan yang membutuhkan data atau informasi dari sumber pertama, biasanya kita sebut dengan responden. Data atau informasi diperoleh melalui pertanyaan tertulis dengan menggunakan kuesioner atau lisan dengan menggunakan metode wawancara. Namun dalam dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner/survei. Metode survei merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu(Sugiyono, 2012).

Untuk mendapatkan sumber data, maka untuk mengukur penelitian ini menggunakan skala thrustone. Skala thrustone merupakan skala sikap yang dikembangkan dalam pengukuran sikap dan untuk skala ini memiliki tiga (3) teknik, yaitu: Metode perbandingan pasangan, metode interval permunculan sama, dan metode interval berurutan(Sugiyono, 2015). Dalam hal ini maka, untuk mengukur penelitian ini menggunakan metode interval berurutan. Berikut merupakan tabel metode interval berurutan sebagai berikut:

1. Sumber Sekunder

Penelitian sekunder menggunakan bahan yang bukan dari sumber pertama sebagai sarana untuk memperoleh data atau informasi untuk menjawab masalah yang diteliti. Dalam Penelitian ini menggunakan studi kepustakaan untuk memperoleh data informasi dalam bentuk jadi seperti buku, jurnal, majalah serta laporan tahunan.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian atau pedoman ang tertulis mengenai wawancara, pengamatan dan daftar pertanyaan atau pernyataan yang dipersiapkan agar mendapatkan informasi dari paa responden. Di dalam penelitian pengumpulan data merupakan untuk pengumpulan data yang relevan bagi peneliti. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dituangkan melalui indikator variabel, instrument penelitian yang akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan untuk menghasilkan data kuantitatif yang relevan.

Penelitian ini menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert yang berisikan lima pertanyaan dan lima refrensi jawaban dengan pilihan jawaban yang akan ditulis sebagai berikut :

Tabel 3.3

Skala pengukuran likert

No	Pertanyaan	Bobot
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

H. Teknis Analisis Data

Suatu penelitian harus dapat menentukan alat analisis yang tepat dan sesuai dengan bentuk serta tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis data korelasional pendekatan kuantitatif, analisis data yang digunakan akan berguna untuk mengetahui bagaimana pengaruh *transparency* dan *accountability* terhadap kinerja karyawan PT. Bank SUMUT KC Syariag Tebing Tinggi. Alat yang digunakan untuk menganalisis data pada penelitian ini adalah SPSS. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui relevansi pengukuran dan pengamatan yang dilakukan pada penelitian. Menurut (Ghozali, 2018) mengungkapkan uji validitas dipakai untuk mengukur seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurnya atau telah benar-benar dapat mencerminkan variabel yang diukur (Suharsimi, 2006). Dalam penelitian ini uji validitas dipergunakan untuk mengukur apakah kuesioner sebagai alat ukur yang digunakan sudah sesuai atau benar. Uji validitas pada dasarnya dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing data dibanding dengan skor totalnya. Dalam uji validitas tersebut, validitas dapat dicek melalui taraf signifikansi (α) = 0,05, jika r hitung > r tabel, maka kuesioner sebagai alat pengukur dikatakan valid atau ada korelasi yang nyata antara kedua variabel. Item pertanyaan yang valid dapat diketahui dengan menggunakan metode korelasi antara item pertanyaan dengan total skornya. Item pertanyaan dikatakan jika total butir pertanyaan menghasilkan tanda bintang dengan dua kemungkinan yaitu:

- 1) Apabila berbintang satu maka menunjukkan korelasi signifikan pada level 5% (0.05) untuk dua sisi.
- 2) Apabila berbintang dua maka menunjukkan korelasi signifikan pada level 1% (0.01) untuk dua sisi.

2. Uji Reabilitas

Menurut (Sugiyono, 2017), uji reliabilitas digunakan untuk menguji data yang diperoleh sebagai misal hasil dari jawaban questioner yang dibagikan. Jika questioner tersebut handal atau reliable, andaikata jawaban responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu.

Analisis ini dipakai untuk mengetahui sejauh mana pengukuran data dapat memberikan hasil relatif konsisten atau tidak berbeda jika diukur ulang pada subyek yang sama, sehingga dapat diketahui konsistensi atau keterandalan alat ukur (kuesioner). Teknik yang digunakan dalam pengukuran reliabilitas ini adalah Teknik Alpha dari Cronbach, yaitu:

$$\Gamma = \frac{M}{M - 1} \left(1 - \frac{V_x}{V_t} \right)$$

Keterangan :

- M : Jumlah item
 V_x : Variasi item-item
 V_t : Variansi total (faktor)

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.70 (Nunnally,1994) dalam (Ghozali, 2013:48)

3. Analisis regresi Linier Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear (*multiple regresional analysis*) yang dipakai untuk memprediksi sejauh mana perubahan nilai variabel dependen, apabila variabel independen nialinya dimanipulasi atau dinaik-turunkan(Irfan,. & Juliandi, 2013).Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

b1-b2 = Besaran koefisien Regresi dari masing-masing variable

X1 = Kompensasi Finansial

X2 = Motivasi

e = *Standar Error*

Untuk melakukan Analisis Regresi Linear Berganda sebelumnya dilakukan pengujian asumsi klasik yang digunakan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi dan konsistensi.

4. Analisis Deskriptif

Kegiatan dalam penelitian analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan apa adanya suatu peristiwa sebagai upaya jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit penelitian yang sedang diteliti.

Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan menggunakan bantuan system aplikasi software SPSS.

5. Metode Kuantitatif Uji Kecocokan Model

1) Uji t-test (uji secara individual)

Uji t-test merupakan uji yang digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi dependen secara individu atau sendiri sendiri (Juliandi, 2013). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

2) Uji F test (uji secara serempak)

Uji ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013:89). Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Pengambilan keputusan dalam uji F juga dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansinya $< 5\%$ (0.005) maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen dan sebaliknya jika nilai signifikansinya $> 5\%$, maka variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen (Bawono, 2006:91-92).

3) Uji R^2 (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen atau sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Apabila angka koefisien determinasi semakin mendekati 1 berarti model regresi yang digunakan sudah semakin tepat sebagai model penduga terhadap variabel dependen (Y).

6. Uji asumsi klasik

1) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Uji multikolinieritas dapat diukur melalui beberapa cara, salah satunya dengan melihat VIF (Variance Inflation Factor) atau nilai tolerance-nya dan nilai tolerance berbanding terbalik. Jadi nilai tolerance

yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Jika nilai tolerance lebih dari 0.10 atau VIF nya kurang dari 10 maka data tersebut dikatakan tidak mengalami gejala multikolonieritas (Ghozali, 2013:105-106).

2) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskidastisitas. Kebanyakan dari data crossection mengandung situasiheteroskesdatisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

Adapun cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Grafik Plot dan Uji Park.

a) Grafik Plot

Grafik Plot digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedatisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized. Jika titik-titik dalam grafik membentuk pola tertentu maka terindikasi telah terjadi heterokedastisitas, sedangkan apabila titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2013:139)

b) Uji Park

Uji Park dilakukan dengan melihat koefisien parameter beta dari persamaan regresi. Jika koefisien parameter beta tersebut signifikan secara statistik, hal ini menunjukkan bahwa data model empiris yang diestimasi terdapat heterokedastisitas. Sebaliknya, jika parameter beta tidak signifikan secara statistik maka asumsi homokedastisitas pada data model tersebut tidak dapat ditolak (Ghozali, 2013:142).

3) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Adapun cara untuk mendeteksinya melalui beberapa cara, antara lain :

a) Analisis Grafik

Apabila data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, maka itu menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Analisis Statistik

Uji ini digunakan untuk mengantisipasi uji normalitas dengan grafik yang dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual yang kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual. Uji statistik yang lain dapat digunakan adalah uji statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

4) Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Penelitian ini menggunakan Uji Durbin Watson (D-W) dimana uji ini dilakukan untuk melihat ada tidaknya autokorelasi dalam suatu model regresi. Melalui uji linearitas ini akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik (Ghozali, 2013:166).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Unit Usaha Syariah PT. Bank Sumut

Gagasan dan wacana untuk mendirikan Unit Usaha Syariah sebenarnya telah berkembang cukup lama dikalangan *stakeholder* PT. Bank Sumut, khususnya direksi dan komisaris yaitu sejak dikeluarkannya UU No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan yang memberikan kesempatan bagi bank konvensional untuk mendirikan Unit Usaha Syariah. Pendirian Unit Usaha Syariah juga didasarkan pada kultur masyarakat Sumatera Utara yang religius, khususnya umat islam yang semakin sadar akan pentingnya menjalankan ajarannya dalam semua aspek kehidupan termasuk dalam bidang ekonomi. Komitmen untuk mendirikan Unit Usaha Syariah semakin menguat seiring dikeluarkannya fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang menyatakan tentang pengharaman terhadap bunga bank. Tentunya, fatwa ini mendorong keinginan masyarakat muslim untuk mendapatkan layanan jasa-jasa perbankan berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Dari hasil survey yang dilakukan pada 8 (delapan) kota di Sumatera Utara menunjukkan bahwa minat masyarakat terhadap pelayanan bank syariah cukup tinggi yaitu mencapai 70% untuk tingkat ketertarikan dan diatas 50% untuk keinginan mendapatkan pelayanan perbankan syariah. Atas dasar ini komitmen PT. Bank Sumut terhadap pengembangan layanan perbankan syariah, maka pada tanggal 04 November 2004 PT. Bank Sumut membuka Unit Usaha Syariah dengan 2 (dua) kantor cabang syariah yaitu Kantor Cabang Syariah Tebing Tinggi dan Kantor Cabang Syariah Padang Sidempuan.

Visi dan misi Unit Usaha Syariah haruslah mendukung visi dan misi PT. Bank Sumut secara umum, atas dasar itu ditetapkan visi Unit Usaha Syariah yaitu “meningkatkan keunggulan PT. Bank Sumut dengan memberikan pelayanan lebih luas berdasarkan prinsip-prinsip syariah sehingga mendorong partisipasi masyarakat secara luas dalam pembangunan daerah guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera”. Sedangkan misinya adalah “Meningkatkan posisi PT. Bank Sumut melalui prinsip layanan perbankan syariah yang aman, adil dan saling

dapat berperan lebih besar sesuai dengan visi dan misinya. Lebih menguntungkan dikelola secara professional”.Melalui pengembangan layanan perbankan syariah diharapkan PT. Bank Sumut lanjut mengembangkan usaha ini juga ditargetkan dapat meningkatkan profitabilitas PT. Bank Sumut sekaligus memperkuat tingkat kesehatannya.

1. Makna Logo Bank Sumut Syariah Kc Tebing Tinggi



Gambar 4.1 Logo Bank Sumut Syariah Kc Tebing Tinggi

Bentuk Logo menggambarkan dua elemen dalam bentuk huruf “U” yang saling berkaitan ber-sinergy membentuk huruf “S” yang merupakan kata awal “Sumut”.Sebuah penggambaran bentuk kerjasama yang sangat erat antara Bank Sumut dengan masyarakat Sumatera Utara sebagaimana visi Bank Sumut.Warna *orange* sebagai simbol satu huruf untuk terus maju yang dilakukan dengan energik yang di padu dengan warna Biru yang sportif dan professional sebagaimana misi Bank Sumut.

Warna putih sebagai ungkapan ketulusan hati untuk melayani sebagaimana statemen Bank Sumut.Jenis huruf “*palatino bold*” sederhana dan mudah dibaca.Penulisan kata Bank dengan huruf kecil dan Sumut dengan huruf kapital guna lebih mengedapankan Sumatera Utara sebagai gambaran keinginan dan dukungan untuk membangun dan membesarkan Sumatera Uatara.

2. Lokasi Perusahaan

Bank SUMUT Kantor Cabang Syariah Tebing Tinggi beralamatkan di Jalan Dr Sutomo No 21, Kota Tebing Tinggi, Sumatera utara.

3. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Bank SUMUT Syariah

Menjadi Bank andalan untuk membantu dan mendorong perekonomian dan pembangunan daerah disegala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat

b. Misi Bank SUMUT Syariah

Adapun misi dari Bank SUMUT adalah mengelola dana pemerintah dan masyarakat secara professional yang didasarkan pada prinsip – prinsip compliance (kepatuhan).

4. Fungsi Bank SUMUT Syariah

Sebagai alat kelengkapan otonomi daerah bidang perbankan, PT. Bank SUMUT Syariah KC. Tebing Tinggi berfungsi sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan di daerah bertindak sebagai pemegang kas daerah yang melaksanakan penyimpangan uang daerah dan serta salah satu sumber pendapatan asli daerah melakukan kegiatan usaha sebagai bentuk umum seperti dimaksudkan pada undang – undang nomor 7 tahun 1992 tentang perbankan sebagaimana telah diubah dengan undang- undang nomor 10 tahun 1998.

5. Kegiatan Operasional PT. Bank Sumut

Dalam kegiatan operasionalnya unit usaha syariah PT. Bank Sumut membagi produknya menjadi 2 (dua) bagian yaitu:

a. Produk Penghimpunan Dana (*funding*)

Adapun produk PT. Bank Sumut Syariah Kc Tebing Tinggi yang bersifat menghimpun dana adalah:

- 1) Produk *Wadiah*
- a) Tabungan iB Martabe (Marwah)

Merupakan tabungan yang dikelola berdasarkan prinsip *wadiah yad dhamanah* yang merupakan titipan murni dengan seizin pemilik dana (*shahibul mal*), bank dapat mengelolanya di dalam operasional bank untuk mendukung sektor riil, menjamin bahwa dana tersebut dapat ditarik setiap saat oleh pemilik dana.

Syarat-syarat pembukaan Tabungan Marwah:

- 1) Fotocopi kartu identitas yang masih berlaku (KTP/SIM/paspor/KITAS/KIMS).
- 2) Mengisi dan menandatangani formulir pemohon pembukaan rekening.
- 3) Setoran awal perorangan minimal Rp.10.000,-
- 4) Setoran selanjutnya minimal Rp.10.000,-
- 5) Saldo minimal Rp.10.000,-

- 6) Pajak sesuai ketentuan pemerintah.
- 7) Tidak dikenakan biaya administrasi.
- 8) Biaya penutupan rekening Rp.10.000,-

b) *Simpanan Giro Wadiah*

Merupakan produk penyimpanan dana yang menggunakan prinsip *wadiah yad-dhamanah* (titipan murni). Pada produk ini nasabah menitipkan dana dan bank akan menggunakan dana tersebut dengan prinsip syariah dan menjamin akan mengembalikan titipan tersebut secara utuh bila sewaktu-waktu nasabah membutuhkannya, Syarat-syarat pembukaan *Simpanan Giro wadiah*

- 1) Fotocopy kartu identitas yang masih aktif (KTP/Pasport/KITAS/KIMS).
- 2) Mengisi aplikasi pembukaan rekening giro.
- 3) Mengisi formulir data nasabah atau data perusahaan.
- 4) Mengisi specimen tanda tangan berserta pasfoto nasabah atau pemimpin perusahaan.
- 5) Untuk perusahaan atau badan usaha harus dilengkapi dengan *company profile*, SIUP, SITU, TDP dan akta pendirian atau perubahan perusahaan.
- 6) Akad pembukaan rekening giro.

2) *Produk Mudharabah*

Adapun jenis produk *Mudharabah* yaitu:

a) *Tabungan iB Martabe Bagi Hasil (Marhamah)*

Merupakan produk penghimpunan dana yang dalam pengelolaannya menggunakan prinsip *Mudharabah Mutalaqah*, yaitu investasi yang dilakukan oleh nasabah sebagai pemilik dana (*shahibul mal*) dan bank sebagai pihak bebas tanpa pembatasan dari pemilik dana menyalurkan dana nasabah tersebut dalam bentuk pembiayaan kepada usaha-usaha yang menguntungkan dan tidak bertentangan dengan prinsip syariah. Syarat-syarat *Pembukaan Tabungan iB Martabe bagi Hasil (Marhamah)*:

- 1) Fotocopi kartu identitas yang masih aktif (KTP/SIM/Pasport).
- 2) Mengisi dan menandatangani formulir pemohon pembukaan rekening.
- 3) Setoran awal Rp. 50.000,-
- 4) Saldo minimal Rp. 50.000,-
- 5) Pajak sesuai pemerintah.

6) Table pembagian nisbah (bagi hasil) tabungan marhamah terlampir.

b) Deposito iB Ibadah

Merupakan produk yang sistem pengelolaannya berdasarkan prinsip *Mudharabah Mutlaqah*. Prinsip yang sama dengan tabungan marhamah, akan tetapi dana yang disimpan oleh nasabah hanya dapat ditarik berdasarkan jangka waktu yang telah ditentukan dengan bagi hasil dan keuntungan yang telah disepakati bersama. Investasi akan disalurkan untuk usaha yang produktif dan halal. Tabel pembagian nisbah deposito ibadah PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Tebing Tinggi terlampir.

c) Tabungan Makbul

Merupakan tabungan khusus PT. Bank Sumut Syariah Kc Tebing Tinggi sebagai sarana BPHI (Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji) penabung perorangan secara bertahap ataupun sekaligus dan tidak dapat melakukan transaksi penarikan. Syarat-syarat Pembukaan Tabungan Makbul:

- 1) Penabung adalah perorangan yang berniat menunaikan ibadah haji bentuk tabungan.
- 2) Mengisi formulir permohonan dengan melengkapi kartu identitas diri.
- 3) Pembukaan rekening hanya dapat dilakukan pada Unit kantor PT. Bank Sumut yang berlokasi sesuai dengan alamat domisili yang tertera pada kartu identitas diri nasabah.
- 4) Setoran awal Rp. 1.000.000,-
- 5) setoran selanjutnya sebesar Rp. 100.000,-
- 6) Penabung tidak dapat melakukan penarikan dari tabungan kecuali dalam rangka penutupan tabungan.

b. Produk Penyaluran Dana (*Lending*).

Adapun produk PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Tebing Tinggi yang bersifat menyalurkan dana adalah:

- 1) Pembiayaan dengan Akad Jual Beli (*Murabahah*).
- 2) Pembiayaan dengan sistem Bagi hasil (*Mudharabah*).
- 3) Pembiayaan *Musyarakah*.
- 4) Pinjaman (*Qardh*) dengan Gadai Emas iB.

1) Prosedur Penyaluran Pembiayaan

Prosedur penyaluran pembiayaan merupakan suatu sistematis sehubungan dengan pengelolaan pembiayaan mulai dari tahap pengajuan berkas-berkas pembiayaan yang diajukan sampai dengan tahap pelaksanaan penyaluran pembiayaan. Adapun prosedur penyaluran pembiayaan pada PT. Bank Sumut

Kantor Cabang Syariah Tebing Tinggi terdiri dari beberapa tahap, yaitu sebagai berikut:

a) Tahap Pengajuan Berkas-Berkas

Dalam hal ini berkas-berkas permohonan pengajuan pembiayaan untuk memperoleh pembiayaan sendiri berbeda antara pegawai negeri dan pegawai swasta serta seorang wiraswasta.

1) Bagi Pegawai Negeri

- a) Fotocopi KTP suami dan istri masing-masing sebanyak dua lembar.
- b) Fotocopi kartu keluarga.
- c) Fotocopi SK pengangkatan terakhir.
- d) Fotocopi kartu pegawai.
- e) Fotocopi jaminan (tanah, bangunan, dan kendaraan yang dimiliki).
- f) Surat persetujuan suami/istri.
- g) Surat keterangan/rekomendasi perusahaan.

2) Bagi Pegawai swasta

- a) Fotocopi KTP suami dan istri masing-masing sebanyak dua lembar.
- b) Fotocopi kartu keluarga.
- c) Fotocopi agunan, jika agunan tersebut berupa mobil atau sepeda motor maka calon debitur harus melampirkan fotocopi BPKP dan fotocopi STNK, jika agunan tersebut berupa tanah, maka debitur harus melampirkan fotocopi surat tanah tersebut dengan persyaratan bahwa pemilikan dari benda yang dijadikan agunan harus kepunyaan pribadi.

3) Bagi Wiraswata

- a) Mengajukan proposal yang berisi tentang:

Latar belakang perusahaan, seperti riwayat hidup singkat perusahaan, jenis bidang usaha, identitas perusahaan, nama pengurus perusahaan, pengetahuan dan pendidikannya, perkembangan perusahaan serta relasinya

serta pihak pemerintah maupun swasta termasuk pengalamannya dalam mengerjakan berbagai usahanya selama ini, Maksud dan tujuan, apakah untuk memperbesar omset penjualan atau meningkatkan kapasitas produksi atau mendirikan usaha baru serta tujuan lainnya. Besarnya kredit dan jangka waktu, dalam hal ini pemohon menentukan besarnya jumlah pembiayaan yang ingin diperoleh dan jangka waktu pembayarannya serta harus memberitahukan apa yang menjadi agunan dengan syarat agunan tersebut harus diasuransikan terlebih dahulu.

b) Melampirkan dokumen-dokumen yang meliputi:

- 1) Photocopy akta notaris, dipergunakan untuk perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas atau Yayasan.
- 2) Photocopy tanda daftar perusahaan.
- 3) Photocopy Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP).
- 4) Surat pengesahan dari departemen kehakiman.
- 5) Neraca dan laporan rugi/laba.

b) Tahap Penilaian Pembiayaan

Bank meneliti apa, bagaimana, dan siapa calon debiturnya sehingga untuk menentukan nilai pembiayaan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Tebing Tinggi menggunakan analisis 5C.

1) *Character* (Watak)

Karakter ini menyangkut tanggungjawab moral calon debitur dalam upaya untuk membayar kembali sejumlah pokok pinjamannya. Karakter identik dengan aspek psikologis moral dan iktikad baik nasabah serta komitmennya untuk pengakuan utang dan upaya pelunasannya. Karakter dari seorang calon pemohon ini dapat diketahui dari:

- a) Riwayat hidup.
- b) Cara/pola hidup.
- c) Sikap/sifat pemohon pembiayaan

2) *Capacity* (Kemampuan)

Kemampuan sipemohon untuk memperoleh pembiayaan, memanfaatkan, dan membayarnya kembali.

3) *Capital* (Modal)

Yaitu modal dana (modal) sendiri yang dimiliki data permohonan diajukan. Penyelidikan terhadap modal dari permohonan pembiayaan tidak hanya dilihat dari besarkecilnya modal, tetapi bagaimana distribusi modal tersebut di tempatkan oleh si pemohon, cukupkah modal yang tersedia sehingga segala sumber-sumber produksi bergerak secara efektif dan efisien. Penggunaan modal juga diteliti untuk mengetahui apakah modal berjalan dengan baik sehingga perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

4) *Colleteral* (Jaminan)

Yaitu barang yang digunakan sebagai jaminan atas barang telah diterima. Jaminan ini diperlukan agar pembiayaan yang diberikan oleh bank terjamin pengambilan, Adapun syarat-syarat barang yang dapat dijadikan jaminan adalah:

- a) Memiliki harga pasar.
- b) Tidak dalam keadaan sedang dijaminkan.
- c) Memiliki bukti-bukti kepemilikan.
- d) Memiliki nilai yang cukup untuk menjamin pembiayaan.

Harga dari suatu barang jaminan ditentukan oleh:

- a) Sifat barang.
- b) Jenis barang.
- c) Stabilitas harga barang.
- d) Luasnya pasar.
- e) *Condition of Economy* (kondisi Ekonomi).

5) *Condition of Economy* yaitu situasi dan kondisi politik, sosial, ekonomi, budaya yang mempengaruhi keadaan perekonomian pada suatu saat yang kemungkinan juga mempengaruhi kelancaran perusahaan calon debitur. Setidaknya perlu diyakini bahwa dalam masa kredit usaha calon debitur masih prospektif. Keyakinan atas hal ini dapat diperoleh melalui penelitian terhadap:

- a) Keadaan konjungtur.
- b) Peraturan-peraturan pemerintah.
- c) Situasi, politik dan perekonomian dunia.

d) Keadaan lain yang mempengaruhi pemasaran.

Dari prinsip 5C diatas, yang paling perlu mendapat perhatian adalah *Character*, dan apabila prinsip ini tidak dipenuhi maka prinsip lainnya menjadi tidak berarti, dengan perkataan lain permohonan pembiayaan harus ditolak.

c) Tahap Pencarian Informasi Debitur

1) Menyelidiki berkas pinjaman, tujuannya adalah untuk mengetahui apakah berkas yang diajukan sudah lengkap sesuai persyaratan dan sudah benar termasuk menyelidiki keabsahan berkas.

2) *Interview* dengan pemohon pembiayaan, merupakan penyelidikan dimana calon peminjam langsung berhadapan pihak bank. Tujuannya adalah untuk meyakinkan pihak bank apakah berkas-berkas tersebut telah sesuai dengan persyaratan yang ditentukan bank. *Interview* ini juga untuk mengetahui kerugian dan kebutuhan nasabah sebenarnya. Dua hal penting yang harus diketahui dari *interview* adalah tujuan penggunaan kredit dan bagaimana rencana pengambilan pembiayaan tersebut. Hal lain yang perlu diketahui dari *interview* ini adalah mengenai usaha nasabah (dalam bidang apa perusahaan bergerak dan bagaimana produksi yang diusahakan) dan mengenai situasi perdagangan nasabah serta bagaimana persaingannya.

d) Tahap Analisa Pembiayaan

Pada tahap ini dilakukan kegiatan pemeriksaan ke lokasi dengan meninjau berbagai obek yang akan dijadikan usaha atau jaminan. Kegiatan ini dilakukan untuk mengetahui tentang:

- 1) Kebenaran atas keterangan tentang bidang usaha nasabah, izin usahanya, akta perusahaan dan lain sebagainya.
- 2) Kelancaran usaha yang diketahui dari data tentang perkembangan usahanya.
- 3) Kualitas dari barang-barang yang diproduksi atau barang-barang yang diperdagangkan, juga tentang harganya apakah cocok dengan harga pasarnya.
- 4) Kemampuan dan pengetahuan manajemen dalam bidang usahanya tersebut.
- 5) Lokasi perusahaan, apakah mendekati pasar atau mendekati sumber bahan mentah/lokasi kerja.

Pada saat melakukan pengecekan kelapangan, hendaknya para debitur tidak memberitahukannya kepada nasabah, sehingga apa yang dilihat dilapangan sesuai

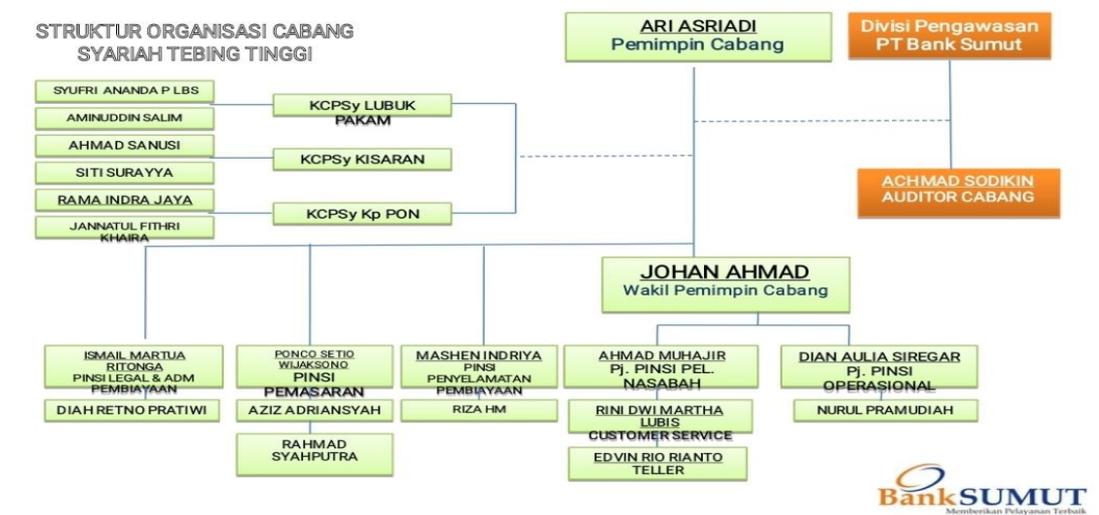
dengan kondisi yang sebenarnya. Hasil yang diperoleh kemudian dicocokkan dengan hasil dari interview, apabila terdapat ketidak sesuaian maka pihak bank melakukan perbaikan terhadap berkas tersebut. Kegiatan pemeriksaan atas survey kelengkapan dilakukan oleh petugas lapangan atau *Account Officer* dan kepala bagian pembiayaan atau Manajer Operasional.

e) Tahap Pelaksanaan Pembiayaan

- 1) Setelah dilakukan pengecekan ulang, pihak bank memutuskan apakah debitur berhak mendapat pembiayaan atau tidak.
- 2) Keputusan pelaksanaan pembiayaan dilakukan oleh Manajer Operasional dan kepala bagian pembiayaan dalam suatu rapat tentang pembiayaan tersebut. Hal ini mencakup jumlah uang yang dapat dijadikan pembiayaan sesuai dengan jangka waktu pembiayaan, selanjutnya pihak bank melakukan perjanjian secara tertulis dengan pihak debitur.
- 3) Penandatanganan dilaksanakan antara pihak bank dan debitur secara langsung atau melalui notaris. Setelah dilakukan penandatanganan tersebut, maka pencairan dana tersebut baru dilakukan oleh pihak bank.

6. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas

Struktur organisasi pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Tebing Tinggi



Gambar 4.2 Struktur organisasi Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Tebing Tinggi

Deskripsi tugas antara lain:

a. Pimpinan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Tebing Tinggi

Sebagai Pemimpin memiliki tugas membawahi seluruh bagian yang ada dan bertanggung jawab atas segala kegiatan yang menyangkut perkembangan dan kelangsungan hidup bank serta yang terpenting adalah menetapkan berbagai kebijakan-kebijakan dan pengambilan keputusan demi kemajuan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Tebing Tinggi, Tanggung Jawab Pemimpin:

- 1) Seluruh operasional kantor cabang syariah dan unit kantor dibawahnya kepada direksi.
- 2) Kinerja kantor cabang syariah dengan mengacu pada rencana kerja anggaran tahunan dan standar rasio yang sehat.
- 3) Pencapaian progam kerja kantor cabang syariah.
- 4) Kelayakan dan kualitas pembiayaan yang diberikan.
- 5) Pengeluaran biaya yang terjadi di kantor cabang syariah.
- 6) Kebenaran dan ketetapan waktu laporan yang diterbitkan.
- 7) Pemahaman dan kepatuhan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur dilingkungan kantor cabang syariah.
- 8) Keberhasilan pelaksanaan standar pelayanan Bank Sumut dilingkungan kantor cabang syariah.
- 9) Disiplin kerja pejabat dan pegawai dilingkungan kantor cabang syariah.
- 10) Keamanan transaksi dan penggunaan aplikasi OLIB'S.
- 11) Kerahasiaan dan keselamatan dokumen, arsip serta seluruh kelayakan perusahaan yang berada dilingkungan kantor cabang syariah.

b. Wakil Pimpinan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Tebing Tinggi

Tugas Wakil Pimpinan:

- 1) Membantu pimpinan cabang syariah.
- 2) Mengajukan rencana anggaran, investasi, inventaris untuk seksi operasional yang akan dituangkan ke dalam Rencana Kerja Anggaran Tahunan Bank.

- 3) Menyusun program kerja seksi operasional sehubungan dengan upaya pencapaian target rencana kerja dan melakukan pemantauan serta mengevaluasi pelaksanaannya.
- 4) Menindaklanjuti hasil temuan dan/atau rekomendasi dari *control inten* atau satuan pemeriksaan internal kepada pimpinan cabang syariah.
- 5) Melakukan proses tutup hari transaksi dan mencetak rekap lampiran serta mencocokkannya dengan neraca.
- 6) Mengkoordinir pembuatan perhitungan ongkos yang masih harus dibayar pada akhir tahun buku.
- 7) Mengatur pemakaian kendaraan dinas untuk keperluan kantor cabang syariah.
- 8) Mengatur penjilidan nota-nota dan dokumen serta menata usahakan penyimpanannya.
- 9) Melakukan administrasi dan pendistribusian surat menyurat dan mengawasi, memelihara serta mengatur ruang arsip kantor cabang syariah.
- 10) Menatausahakan surat edaran, surat induksi, surat keputusan nota dinas direksi dan naskah tata dinas lainnya.
- 11) Memonitor dan mengerjakan pengiriman surat melalui tromol pos maupun pengantar surat.
- 12) Membuat laporan terkait operasional seksi operasional sesuai ketentuan yang berlaku.
- 13) Melakukan evaluasi atas kinerja seksi operasional.
- 14) Melakukan tugas lainnya sesuai fungsi dan aktivitas seksi operasional.

Tanggung Jawab Wakil Pimpinan:

- 1) Seluruh operasional, seksi operasional wakil pimpinan cabang syariah.
- 2) Kinerja seksi operasional dengan mengacu pada rencana kerja anggaran tahunan dan standar rasio yang sehat.
- 3) Pencapaian program kerja seksi operasional.
- 4) Disiplin kerja pejabat, staf dan pegawai dilingkungan seksi operasional.

- 5) Kebenaran dan ketepatan waktu laporan yang diterbitkan.
- 6) Penerapan tata kelola perusahaan dilingkungan seksi operasional.
- 7) Keberhasilan pelaksanaan standar pelayanan Bank Sumut dilingkungan seksi operasional.
- 8) Keamanan transaksi dan penggunaan aplikasi OLIB'S.
- 9) Kerahasiaan dan keselamatan dokumen, arsip serta seluruh kelayakan perusahaan yang berada dilingkungan seksi operasional.

c. Pimpinan Seksi Pemasaran

Tugas Seksi Pemasaran adalah membantu pimpinan cabang syariah dalam:

- 1) Kegiatan pembiayaan produk penghimpunan dana, pembiayaan dan jasa bank serta layanan syariah sesuai rencana kerja bank.
- 2) Melakukan analisa permohonan pembiayaan dan bank garansi.
- 3) Mengawasi kepatuhan pegawai melaksanakan standar operasional prosedur dilingkungan seksi pemasaran.
- 4) Mengawasi pelaksanaan tata kelola perusahaan (GCG) oleh pegawai dilingkungan seksi pemasaran.
- 5) Penggunaan teknologi informasi oleh pejabat dan pegawai dilingkungan seksi pemasaran.
- 6) Mengawasi pelaksanaan standar pelayanan Bank Sumut oleh pegawai dilingkungan seksi pemasaran.
- 7) Mengajukan rencana anggaran, investasi, inventaris seksi pemasaran untuk dituangkan ke dalam rencana anggaran tahunan bank.
- 8) Menyusun program kerja seksi pemasaran sehubungan dengan upaya pencapaian target rencana kerja dan melakukan pemantauan serta mengevaluasi pelaksanaannya.
- 9) Menindaklanjuti hasil temuan atau rekomendasi dari *control internal* satuan pemeriksaan internal serta melaporkan tindak lanjut temuan kepada Pemimpin cabang syariah.
- 10) Menghadiri dan memberikan pendapat dalam rapat kelompok pemutus pembiayaan.

- 11) Melakukan kunjungan ke lokasi usaha atau proyek yang telah dibiayai serta periodik dalam rangka pengawasan atas pembiayaan yang diberikan.
- 12) Memberikan saran atau pertimbangan kepada pimpinan cabang syariah tentang langkah-langkah yang perlu diambil dibidang tugasnya.
- 13) Melakukan koordinasi kerja dengan unit kerja di kantor cabang syariah.
- 14) Membuat laporan terkait operasional seksi pemasaran sesuai ketentuan yang berlaku.
- 15) Melaksanakan tugas lainnya sesuai fungsi dan aktifitas seksi pemasaran.

Tanggung Jawab Seksi Pemasaran:

- 1) Pencapaian target penghimpunan dana, pembiayaan, pembiayaan produk jasa bank dan pembiayaan syariah (*Office Chanelling*).
- 2) Pencapaian program kerja seksi pemasaran.
- 3) Kelayakan dan kualitas pembiayaan yang diberikan.
- 4) Kebenaran dan ketepatan waktu laporan yang diterbitkan.
- 5) Pemahaman dan kepatuhan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur dilingkungan pegawai seksi pemasaran.
- 6) Keberhasilan pelaksanaan standar pelayanan Bank Sumut dilingkungan pegawai seksi pemasaran.
- 7) Disiplin kerja dilingkungan pegawai seksi pemasaran.
- 8) Keamanan transaksi dan penggunaan aplikasi OLIB'S oleh pegawai seksi pemasaran.
- 9) Kerahasiaan dan keselamatan dokumen, arsip serta seluruh kekayaan perusahaan yang berada dilingkungan seksi pemasaran.
- 10) Memegang teguh rahasia jabatan dan rahasia bank.

d. Pemimpin Seksi ADM & Penyelamatan Pembiayaan

Tugas seksi ADM & penyelamatan pembiayaan adalah membantu pimpinan cabang syariah dalam:

- 1) Kegiatan administrasi pembiayaan.

- 2) Melakukan kunjungan kepada debitur bermasalah dan pengupayaan penyelesaian pembiayaan non lancar sesuai ketentuan yang berlaku.
- 3) Penyelenggaraan kegiatan yang berhubungan dengan restrukturisasi pembiayaan.
- 4) Mengawasi kepatuhan dalam melaksanakan standar operasional prosedur dilingkungan pegawai seksi Adm & penyelamatan pembiayaan.
- 5) Mengawasi penggunaan teknologi informasi dilingkungan pegawai seksi Adm & penyelamatan pembiayaan.
- 6) Mengajukan rencana anggaran, investasi, inventaris seksi Adm & penyelamatan pembiayaan.
- 7) Menyusun program kerja seksi Adm & penyelamatan pembiayaan sehubungan dengan upaya pencapaian target rencana kerja dan melakukan pemantauan serta mengevaluasi pelaksanaannya.
- 8) Menyusun jadwal kunjungan tim penyelamatan pembiayaan dan mengkoordinir penagihan tunggakan pembiayaan.
- 9) Membuat surat peringatan dan surat panggilan kepada debitur pembiayaan non lancar.
- 10) Membuat laporan terkait operasional seksi Adm & penyelamatan pembiayaan.
- 11) Melakukan evaluasi atas kinerja seksi Adm & penyelamatan pembiayaan.
- 12) Mewakili bank dalam mengadakan hubungan atau kerjasama dengan pihak lain berkaitan pelaksanaan fungsi seksi Adm & penyelamatan pembiayaan.
- 13) Menghadiri dan memberikan pendapat dalam rapat kelompok pemutus pemasaran.
- 14) Mempersiapkan surat pengajuan penagihan/penyelamatan pembiayaan bermasalah kepada BUPLN melalui/atas izin kantor pusat.
- 15) Mengelola dan mengamankan kunci penyimpanan surat barang agunaan pembiayaan.

Tanggung jawab Pemimpin seksi Adm dan penyelamatan pembiayaan:

- 1) Seluruh kegiatan operasional seksi Adm dan penyelamatan pembiayaan kepada Pemimpin cabang syariah.
- 2) Kinerja seksi Adm dan penyelamatan pembiayaan dengan mengacu pada rencana kerja tahunan dan standar rasio yang sehat.
- 3) Penerapan tata kelola perusahaan dilingkungan pegawai seksi Adm dan penyelamatan pembiayaan.
- 4) Keamanan transaksi dan penggunaan aplikasi OLIB'S.
- 5) Kebenaran dan ketetapan waktu laporan yang diterbitkan.
- 6) Kerahasiaan dan kepatuhan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur dilingkungan pegawai seksi Adm dan penyelamatan pembiayaan.
- 7) Pencapaian program kerja seksi Adm dan penyelamatan pembiayaan.

e. Teller

Tugas Teller:

- 1) Melayani penyetoran dan pembayaran tunai sehubungan transaksi.
- 2) Melakukan pembayaran dan penerimaan yang berhubungan dengan pembayaran biaya bank, personalia dan umum melalui counter bank.
- 3) Menyusun daftar penerimaan dan pengeluaran uang tunai dan melakukan pencocokan saldo dengan fisik uang dan saldo pada neraca harian.

f. Costumer Service

Tugas Costumer Service:

- 1) Memberikan pelayanan kepada nasabah yang berkaitan dengan pembukaan rekening tabungan, giro, pembukaan deposito, permohonan nasabah yang lainnya.
- 2) Menerima, melayani dan mengatasi permasalahan yang disampaikan nasabah sehubungan dengan ketidakpuasan nasabah atas pelayanan yang diberikan oleh pihak bank.
- 3) Mengadministrasi daftar hitam Bank Indonesia dan daftar rehabilitasi nasabah serta file nasabah.

- 4) Mengadministrasi resi permintaan dan pengembalian buku cek dan bilyet giro serta surat kuasa.
- 5) Memberikan informasi tentang saldo dan mutasi nasabah.
- 6) Mengadministrasi buku cek, bilyet giro dan buku tabungan.
- 7) Memperkenalkan dan menawarkan produk dan jasa yang ada dan yang baru sesuai dengan keinginan dan kebutuhan nasabah

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dibawah ini akan dijabarkan karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian, dalam penelitian ini identitas diri yang ditanyakan adalah Usia, Jenis kelamin, dan Pendidikan.

Tabel 4.1 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 tahun	11	36.7	36.7	36.7
25-35 tahun	12	40.0	40.0	76.7
36-45 tahun	6	20.0	20.0	96.7
> 45 tahun	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.1 menunjukkan persentase usia responden yang menjadi sampel penelitian, dalam penelitian ini responden yang berusia dibawah 25 tahun berjumlah 11 orang (36.7%), responden yang berusia diantara 25-35 tahun berjumlah 12 orang (40%), responden yang berusia diantara 36-45 tahun berjumlah 6 orang (20%) dan responden yang berusia diatas 45 tahun berjumlah 1 orang (3,3%).

Tabel 4.2 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki Laki	26	86.7	86.7	86.7
Perempuan	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.2 menunjukkan persentase jenis kelamin responden, terlihat dalam penelitian ini mayoritas responden berjenis kelamin laki laki yakni 26 orang (86.7%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 4orang (13.3%).

Tabel 4.3 Pendapatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 juta	1	3.3	3.3	3.3
5-10 juta	25	83.3	83.3	86.7
> 10 juta	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.3 menunjukkan persentase pendapatan responden, terlihat dalam penelitian ini untuk responden yang berpenghasilan dibawah 5 juta/bulan berjumlah 1 orang (3.3%) responden yang berpenghasilan diantara 5-10 juta/bulan berjumlah 25 orang (83.3%), dan responden yang berpenghasilan diatas 10 juta berjumlah 4 orang (13.3%).

Tabel 4.4 Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	14	46.7	46.7	46.7
Strata	16	53.3	53.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.4 menunjukkan persentase pendidikan responden dalam penelitian ini responden yang berpendidikan diploma berjumlah 14 orang (46.7%) dan responden yang berpendidikan Strata Berjumlah 16 orang (53.3%).

3. Penyajian Data

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data angket yang sudah disebar, namun sebelum dilakukan pengujian hipotesis penulis akan menjabarkan preentase jawaban responden untuk setiap kuisisioner yang telah di sebar, penelitian ini menggunakan skala likert dengan skor 1 sampai 5.

Tabel 4.5 Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

1. Transparansi

**Tabel 4.6 Distribusi jawaban
Variabel Transparansi**

No/Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Informasi yang atasan dapatkan selalu diberiketahui kepada karyawan	-	-	-	-	-	-	21	70	9	30
2. Perusahaan selalu memberikan informasi terbaru	-	-	-	-	-	-	21	70	9	30
3. Perusahaan menentukan informasi apa saja yang bisa diinfokan	-	-	-	-	-	-	21	70	9	30
4. Informasi yang tidak bisa disampaikan secara umum tidak merugikan	-	-	-	-	-	-	21	70	9	30
5. Kebijakan Perusahaan selalu tertulis	-	-	-	-	-	-	22	73.3	8	26.7
6. Kebijakan yang bersifat internal selalu diinformasikan melalui jalur pribadi	-	-	-	-	1	3.3	19	63.3	10	33.3
7. Laporan pelaksanaan yang disusun disajikan secara	-	-	-	-	1	3.3	18	60	11	36.7
8. Laporan pelaksanaan yang disusun harus disajikan terkini, dan tepat waktu	-	-	-	-	1	3.3	21	70	8	26.7

Penjelasan dari tabel diatas

- a. Pada pernyataan “Informasi yang atasan dapatkan selalu diberiketahui kepada karyawan dengan jelas dan tidak di tutupi” mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (70%) artinya dalam penelitian ini

- responden setuju bahwa Informasi yang atasan dapatkan selalu diberitahukan kepada karyawan dengan jelas dan tidak di tutupi
- b. Pada pernyataan “Perusahaan saya selalu memberikan informasi terbaru kepada setiap karyawannya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (70%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Perusahaan selalu memberikan informasi terbaru kepada setiap karyawannya
 - c. Pada pernyataan “Perusahaan menentukan informasi apa saja yang bisa diinfokan kepada nasabah dan mana yang tidak” mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (70%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Perusahaan menentukan informasi apa saja yang bisa diinfokan kepada nasabah dan mana yang tidak
 - d. Pada pernyataan “Informasi yang tidak bisa disampaikan secara umum tidak merugikan saya ataupun nasabah” mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (70%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Informasi yang tidak bisa disampaikan secara umum tidak merugikan responden ataupun nasabah
 - e. Pada pernyataan “Kebijakan Perusahaan saya selalu tertulis agar bisa dibaca oleh pihak yang berkepentingan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 22 orang (73.3%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Kebijakan Perusahaan selalu tertulis agar bisa dibaca oleh pihak yang berkepentingan.
 - f. Pada pernyataan “Kebijakan yang bersifat internal selalu diinformasikan melalu jalur pribadi kepada setiap karyawan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 19 orang (63.3%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Kebijakan yang bersifat internal selalu diinformasikan melalu jalur pribadi kepada setiap karyawan.
 - g. Pada pernyataan “Laporan pelaksanaan yang disusun oleh setiap karyawan harus disajikan secara lengkap” mayoritas responden menjawab setuju yakni 18 orang (60%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Laporan pelaksanaan yang disusun oleh setiap karyawan harus disajikan secara lengkap.

- h. Pada pernyataan “Laporan pelaksanaan yang disusun oleh setiap karyawan harus disajikan terkin, dan tepat waktu” mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (70%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Laporan pelaksanaan yang disusun oleh setiap karyawan harus disajikan terkin, dan tepat waktu.

2. Akuntabilitas

Tabel 4.7 Distribusi jawaban Variabel Akuntabilitas

No	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Perusahaan Menetapkan tanggung jawab yang jelas	-	-	-	-	-	-	18	60	12	40
2. Menetapkan tanggung jawab yang jelas dilakukan agar bekerja dengan baik	-	-	-	-	1	3.3	18	60	11	36.7
3. Semua organisasi bank harus mempunyai kompetensi	-	-	-	-	-	-	22	73.3	8	26.7
4. Kompetensi yang dibutuhkan harus sesuai dengan keadaan kondisi ekonomi	-	-	-	-	1	3.3	20	66.7	9	30
5. <i>Check And Balance System</i> dilakukan agar mengetahui kondisi finansial nasabah	-	-	-	-	1	3.3	21	70	8	26.7
6. <i>Check And Balance System</i> merupakan salah satu bentuk keterbukaan	-	-	3	10	12	40	11	36.7	4	13.3
7. Perusahaan Memiliki ukuran kinerja yang jelas untuk kemajuan perusahaan	-	-	1	3.3	1	3.3	14	46.7	14	46.7
8. perbankan syariah tetap berjalan sesuai dengan ketentuan dan prinsipnya	-	-	-	-	1	3.3	15	50	14	46.7

Penjelasan dari tabel diatas

- a. Pada pernyataan “Perusahaan Menetapkan tanggung jawab yang jelas kepada setiap karyawannya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 18 orang (60%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Perusahaan Menetapkan tanggung jawab yang jelas kepada setiap karyawannya

- b. Pada pernyataan “Menetapkan tanggung jawab yang jelas dilakukan agar setiap karyawan bekerja dengan baik” mayoritas responden menjawab setuju yakni 18 orang (60%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Menetapkan tanggung jawab yang jelas dilakukan agar setiap karyawan bekerja dengan baik.
- c. Pada pernyataan “Semua organ organisasi harus bank mempunyai kompetensi bersaing untuk kemajuan bank tersebut” mayoritas responden menjawab setuju yakni 22 orang (73.3%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Semua organ organisasi harus bank mempunyai kompetensi bersaing untuk kemajuan bank tersebut.
- d. Pada pernyataan “Kompetensi yang dibutuhkan harus sesuai dengan keadaan kondisi ekonomi masyarakat” mayoritas responden menjawab setuju yakni 20 orang (66.7%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Kompetensi yang dibutuhkan harus sesuai dengan keadaan kondisi ekonomi masyarakat.
- e. Pada pernyataan “*Check And Balance System* dilakukan agar perbankan bisa mengetahui kondisi finansial nasabah” mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (70%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa *Check And Balance System* dilakukan agar perbankan bisa mengetahui kondisi finansial nasabah.
- f. Pada pernyataan “*Check And Balance System* Merupakan salah satu bentuk keterbukaan antara nasabah dengan pihak perbankan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 11 orang (36.7%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa *Check And Balance System* Merupakan salah satu bentuk keterbukaan antara nasabah dengan pihak perbankan
- g. Pada pernyataan “Perusahaan tempat saya bekerja Memiliki ukuran kinerja yang jelas untuk kemajuan perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 14 orang (46.7%) artinya dalam penelitian ini responden setuju Perusahaan tempat saya bekerja Memiliki ukuran kinerja yang jelas untuk kemajuan perusahaan.

- h. Pada pernyataan “Memiliki ukuran kinerja yang jelas diperlukan agar perbankan syariah tetap berjalan sesuai dengan ketentuan dan prinsipnya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 15 orang (50%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Memiliki ukuran kinerja yang jelas diperlukan agar perbankan syariah tetap berjalan sesuai dengan ketentuan dan prinsipnya.

3. Kinerja Karyawan

Tabel 4.8 Distribusi jawaban Variabel Kinerja

No	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. bisa bekerja ;lebih baik dari rekan kerja	-	-	1	3.3	-	-	11	36.7	18	60
2. Hasil kerja selalu dipuji atasan	-	-	-	-	1	3.3	13	43.3	16	53.3
3. bisa menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan rekan kerja	1	3.3	-	-	-	-	17	56.7	12	40
4. bersedia lembur jika dibutuhkan	-	-	-	-	1	3.3	19	63.3	10	33.3
5. bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	-	-	-	-	1	3.3	12	40	10	33.3
6. selalu menyelesaikan pekerjaan saya lebih cepat dibandingkan rekan kerja	-	-	-	-	3	10	12	40	15	50
7. terbiasa bekerja dengan efektif dan efisien	-	-	-	-	-	-	14	46.7	16	53.3
8. menggunakan inventaris yang diberikan dengan seperlunya	-	-	-	-	1	3.3	14	46.7	15	50
9. bersedia menggunakan alat pribadi	-	-	-	-	1	3.3	14	46.7	15	50
10. bisa menyelesaikan masalah tanpa instruksi dari atasan	-	-	-	-	1	3.3	15	50	14	46.7

Penjelasan dari tabel diatas

- a. Pada pernyataan “Saya bisa bekerja ;lebih baik dari rekan kerja saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 18 orang (60%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden bisa bekerja ;lebih baik dari rekan kerjanya

- b. Pada pernyataan “Hasil kerja saya selalu dipuji atasan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 16 orang (53.3%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Hasil kerjanya selalu dipuji atasan
- c. Pada pernyataan “Saya bisa menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan rekan kerja saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 17 orang (56.7%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden bisa menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan rekan kerjanya
- d. Pada pernyataan “Saya bersedia lembur jika dibutuhkan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 19 orang (63.3%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden bersedia lembur jika dibutuhkan.
- e. Pada pernyataan “Saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya sesuai waktu yang ditentukan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 19 orang (63.3%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden bisa menyelesaikan pekerjaan saya sesuai waktu yang ditentukan.
- f. Pada pernyataan “Saya slelau menyelesaikan pekerjaan saya lebih cepat dibandingkan rekan kerja saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 15 orang (50%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan saya lebih cepat dibandingkan rekan kerjanya.
- g. Pada pernyataan “Saya terbisa bekerja dengan efektif dan efisien” mayoritas responden menjawab setuju yakni 16 orang (53.3%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka terbisa bekerja dengan efektif dan efisien.
- h. Pada pernyataan “Saya menggunakan inventaris yang diberikan dengan seperlunya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 15 orang (50%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka menggunakan inventaris yang diberikan dengan seperlunya.
- i. Pada pernyataan “Saya bersedia menggunakan alat pribadi sebagai pengganti inventaris” mayoritas responden menjawab setuju yakni 15

orang (50%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka menggunakan inventaris yang diberikan dengan seperlunya.

- j. Pada pernyataan “Jika keadaan mendesak saya bisa menyelesaikan masalah tanpa instruksi dari atasan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 15 orang (50%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Jika keadaan mendesak responden bisa menyelesaikan masalah tanpa instruksi dari atasan.

4. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. dengan jumlah $N=30$ dan Sig 0.05 diperoleh nilai r tabel sebesar 0.349. Kriteria dalam menggunakan validitasi kuesioner adalah sebagai berikut:

- 1) jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan dinyatakan valid
- 2) jika r hitung $<$ r tabel, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel X1
(Transparansi)**

No	R-hitung	R-Tabel	Status
PX1.1	0.836	0.349	Valid
PX1.2	0.904	0.349	Valid
PX1.3	0.814	0.349	Valid
PX1.4	0.814	0.349	Valid
PX1.5	0.851	0.349	Valid
PX1.6	0.906	0.349	Valid
PX1.7	0.880	0.349	Valid
PX1.8	0.704	0.349	Valid

Tabel 4.9 menunjuka nilai uji validitas untuk variabel Transparansi , terlihat untuk semua instrument pernyataan bernilai diatas 0.349 artinya dalam penelitian ini semua instrument pernyataan Transparansi bernilai valid dan bisa diteliti lebih lanjut.

**Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel X2
(Akuntabilitas)**

No	R-hitung	R-Tabel	Status
PX2.1	0.787	0.349	Valid
PX2.2	0.791	0.349	Valid
PX2.3	0.779	0.349	Valid
PX2.4	0.800	0.349	Valid
PX2.5	0.800	0.349	Valid
PX2.6	0.093	0.349	Valid
PX2.7	0.790	0.349	Valid
PX2.8	0.696	0.349	Valid

Tabel 4.10 menunjuka nilai uji validitas untuk variabel Akuntabilitas, terlihat untuk semua instrument pernyataan bernilai diatas 0.349 kecuali untuk pernyataan PX2.6 yang bernilai 0.093 sehingga harus dibuang dari penelitian, selebihnya dalam penelitian ini semua instrument pernyataan Transparansi bernilai valid dan bisa diteliti lebih lanjut.

**Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Y
(Kinerja Karyawan)**

No	R-hitung	R-Tabel	Status
PY1	0.736	0.349	Valid
PY2	0.739	0.349	Valid
PY3	0.678	0.349	Valid
PY4	0.706	0.349	Valid
PY5	0.812	0.349	Valid
PY6	0.695	0.349	Valid
PY7	0.719	0.349	Valid
PY8	0.631	0.349	Valid
PY9	0.744	0.349	Valid
PY10	0.680	0.349	Valid

Tabel 4.11 menunjuka nilai uji validitas untuk variabel kinerja karyawan, terlihat untuk semua instrument pernyataan bernilai diatas 0.349 artinya dalam penelitian ini semua instrument pernyataan Transparansi bernilai valid dan bisa diteliti lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian, Instrumen yang reliable adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, Adapun kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan reliable

2) Jika $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan tidak reliable

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu variabel dinyatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$.

Tabel 4.12 Item-Total Statistics

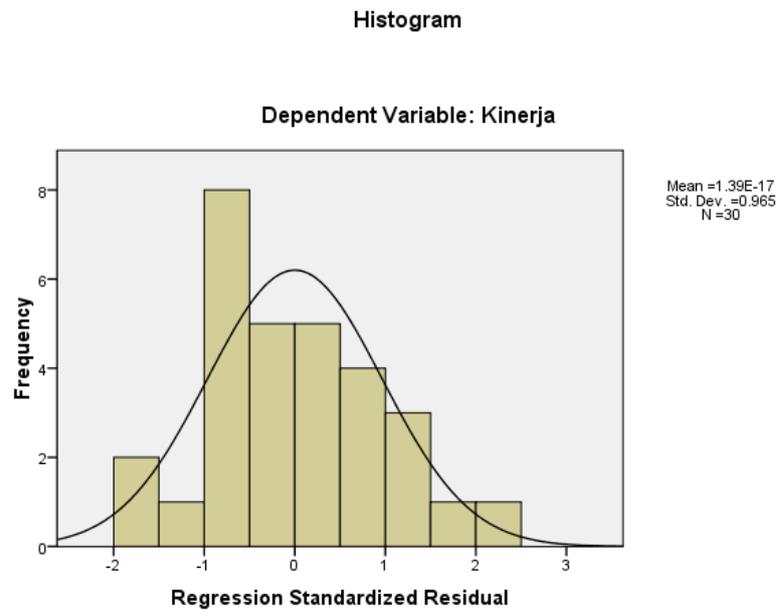
	Scale Mean if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Transparansi	78.0333	.801
Akuntabilitas	78.5667	.767
Kinerja	68.1333	.762

Dari tabel 4.12 terlihat nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing masing variabel bernilai diatas 0.60 artinya dalam penelitian ini semua instrument reliabel atau handal untuk dilanjutkan.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

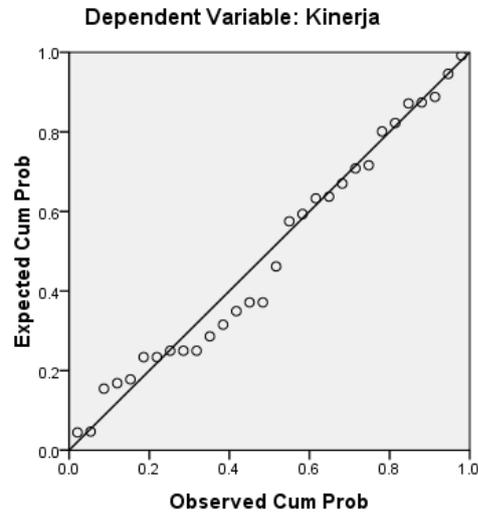
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya memiliki distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki data normal atau mendekati normal. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah Uji Histogram, P-plot dan uji KS



Gambar 4.3 Uji Histogram Normalitas

Dari gambar 4.2 terlihat distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Artinya penelitian ini berdistribusi normal, selanjutnya dilihat juga histogram normalitas jika distribusinya mengikuti garis diagonal maka penelitian ini berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.4 P-plot Normalitas

Gambar diatas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarena bedasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.

Tabel 4.13 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	44.2333333
	Std. Deviation	3.21891105
Most Extreme Differences	Absolute	.177
	Positive	.177
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		.970
Asymp. Sig. (2-tailed)		.303
a. Test distribution is Normal.		

Dari tabel 4.13 terlihat nilai Asymp. Sig (2-tailed) uji K-S adalah 0.303 lebih besar dari 0.05 artinya dalam penelitian ini data berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0.05.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemui adanya korelasi yang kuat antar variabel independen Uji multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi ((tolerance value) dan nilai Variance Inflasi Factor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 4.14 Coefficients^a

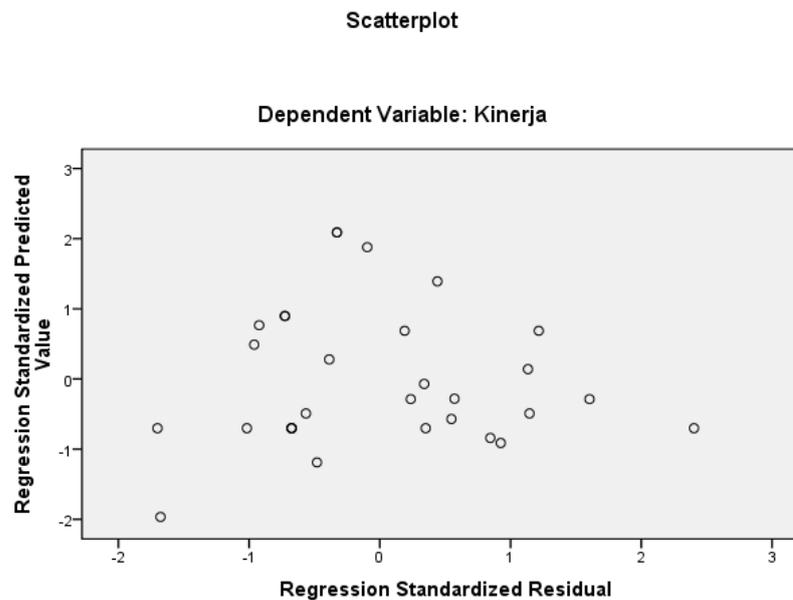
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Transparansi	.620	1.612
Akuntabilitas	.620	1.612

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4.14 terlihat nilai *Tolerance* untuk ke dua variabel adalah 0.620 lebih besar dari 0.1 dan untuk nilai VIF bernilai 1.612 lebih kecil dari 10, artinya dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas dan data berdistribusi normal.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dipergunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual dalam pengamatan yang lain. Apabila variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas.



Gambar 4.5 Scatterplot

Gambar diatas telah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada tabel regresi.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh Transparansi(X1), Akuntabilitas(X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) menggunakan *multiple regression analysis model* (model analisis regresi berganda).Kriteria pengujiannya bisa dilihat dibawah ini.

Tabel 4.15 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.035	6.475		.932	.360
Transparansi	.445	.211	.340	2.113	.044
Akuntabilitas	.678	.222	.493	3.060	.005

a. Dependent Variable:
Kinerja

Persamaan dari tabel diatas adalah :

$$Y=6.035+0.445X_1+0.678X_2+e$$

Penjelasannya adalah :

- a) nilai konstanta sebesar = 6.035 menunjukkan variabel independen yaitu Transparansi dan Akuntabilitas dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka akan menaikkan kinerja senilai 6.035 % pada karyawan Bank Sumut Syariah Kc Tebing Tinggi Cabang Tebing Tinggi.
- b) nilai koefisien regresi X_1 adalah sebesar 0.445 menunjukkan bahwa jika Transparansi mengalami peningkatan maka akan menaikkan kinerja senilai 4.55 % pada karyawan Bank Sumut Syariah Cab Tebing Tinggi.
- c) nilai koefisien regresi X_2 adalah sebesar 0.678 menunjukkan bahwa jika Akuntabilitas mengalami kenaikan 1% maka akan menaikkan kinerja sebesar 6,78 %. pada karyawan karyawan Bank Sumut Syariah Cab Tebing Tinggi.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (parsial), dengan menganggap variabel lainnya konstan. dengan jumlah sampel 30 dan df-2 ($30-2 = 28$) dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t hitung sebesar 2.048 dimana kriteria pengujiannya adalah

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $< 0,05$ maka H_a ditolak (H_0 diterima), yang berarti secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) Apabila t hitung $<$ t tabel dan tingkat signifikansi (α) $>$ 0,05 maka H_a diterima (H_0 ditolak), yang berarti secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

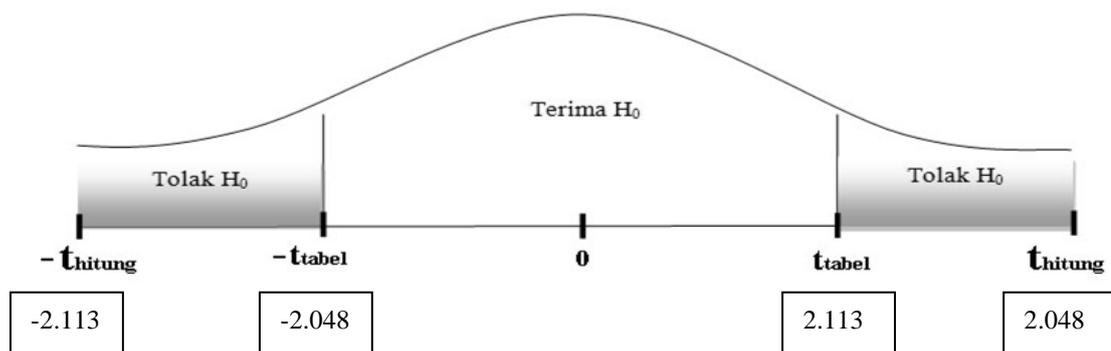
Tabel 4.16 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.035	6.475		.932	.360
Transparansi	.445	.211	.340	2.113	.044
Akuntabilitas	.678	.222	.493	3.060	.005

a. Dependent Variable:
Kinerja

1) Pengujian Transparansi dengan kinerja

Dari tabel diatas terlihat t tabel untuk variabel kompensasi adalah 2.113 dan taraf signifikan 0.044, hasil penelitian ini menunjukkan Transparansi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dilihat dari t hitung $>$ t tabel ($2.113 > 2.048$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 ($0.044 < 0.05$), artinya dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a di terima : Transparansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Syariah Kc Tebing Tinggi, hubungan antar variabel akan dijelaskan di gambar dibawah ini.

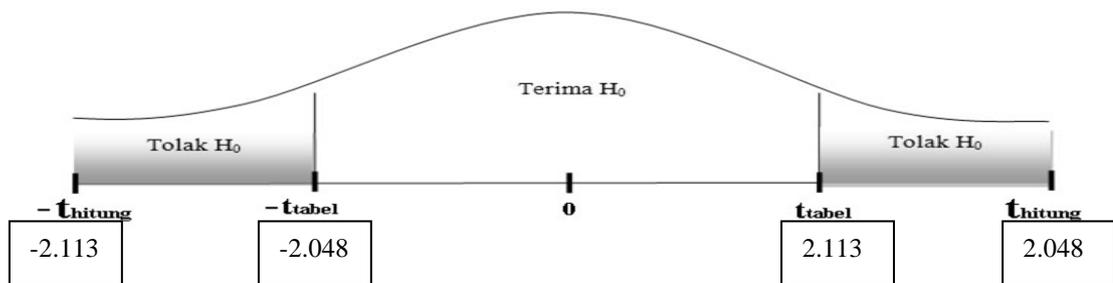


Gambar 4.6 Uji t variabel X1

2) Pengujian Akuntabilitas dengan kinerja

Dari tabel diatas terlihat t tabel untuk variabel kompensasi adalah 3.060 dan taraf signifikan 0.005, hasil penelitian ini menunjukkan Akuntabilitas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dilihat dari t hitung $>$ t tabel

(3.060 > 2.048) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 ($0.005 < 0.05$), artinya dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a di terima : Akuntabilitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Syariah Kc Tebing Tinggi, hubungan antar variabel akan dijelaskan di gambar dibawah ini.



Gambar 4.7 Uji t variabel X2

b. Uji F

Uji F dilakukan agar melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (Simultan). Apabila tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun prosedur pengujiannya adalah setelah melakukan perhitungan terhadap F hitung kemudian membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

- 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) < 0,05 maka H_a ditolak (H_0 diterima), yang berarti secara simultan semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) > 0,05 maka H_a diterima (H_0 ditolak), yang berarti secara simultan semua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

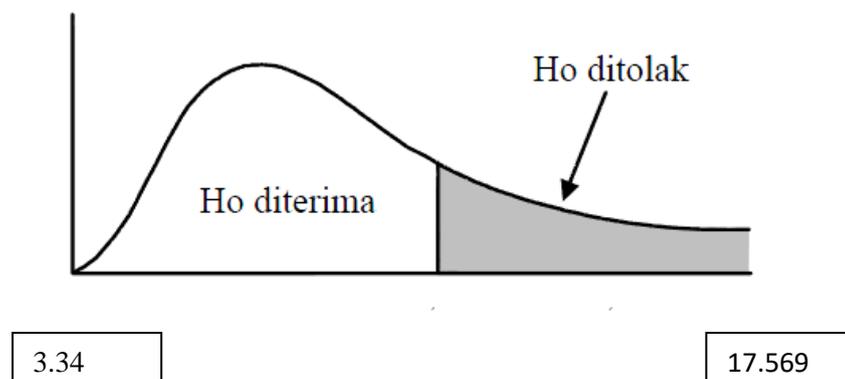
Tabel 4.17 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300.480	2	150.240	17.569	.000 ^a
	Residual	230.886	27	8.551		
	Total	531.367	29			

a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas, Transparansi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas terlihat nilai f hitung adalah 15.292 dan nilai signifikansinya adalah 0.000 , dengan jumlah sampel 30 orang dan taraf signifikansi 0,05 serta $df = n-2$ ($30-2=28$) diperoleh nilai f tabel senilai 3.34, dalam penelitian ini secara bersama sama, Transparansi dan Akuntabilitas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karya dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17.569 > 3.34$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0.05 yakni 0.000 ($0.000 < 0.05$), dalam hal ini H_0 di tolak dan H_a diterima artinya Transparansi dan Akuntabilitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**Gambar 4.8 Kriteria Pengujian Hipotesis Secara Simultan 73**

7. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada

diantara nol dan satu, Adapun rumus dari koefisien determinasi adalah $KD = R^2 \times 100\%$.

Tabel 4.18 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.533	2.92427

a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas, Transparansi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas terlihat nilai *R Square* sebesar 0.565 atau 56.5% besaran sumbangan Transparansi dan Akuntabilitas terhadap kinerja dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 44.5% diperngaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Interpretasi Hasil Analisis Data

Dari hasil penelitian yang telah ditemukan sebelumnya maka penulis membahas hasil penelitian sesuai dengan identifikasi masalah dan rumusan masalah

1. Pengaruh Transparansi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa memang terdapat beberapa Informasi yang menjadi rahasia yang tidak diinformasikan kepada setiap karyawan sehingga kurangnya *Tranparancy* kepada karyawan pada PT Bank SUMUT Syariah Tebing Tinggi, walaupun begitu transparansi yang ada di PT Bank SUMUT Syariah Tebing Tinggi sebenarnya sudah berjalan dengan sangat baik hal ini dikarena informasi yang tidak diumumkan oleh perusahaan kepada pegawai biasanya merupakan informasi yang hanya boleh diketahui oleh level *middle manajemen* ke atas Beberapa manfaat penting adanya transparansi yaitu dapat mencegah terjadinya korupsi, mudah dalam mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan kebijakan, meningkatkan akuntabilitas pemerintah sehingga masyarakat akan lebih mampu mengukur kinerja pemerintah, meningkatkan kepercayaan terhadap komitmen pemerintah untuk memutuskan kebijakan tertentu, menguatkan kohesi sosial, karena kepercayaan publik terhadap pemerintah akan terbentuk, dan menciptakan iklim investigasi yang lebih baik

sehingga dapat meningkatkan kepastian usaha hasil penelitian menunjukkan Transparansi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari hasil uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.113 > 2.048$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 ($0.044 < 0.05$), artinya dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a di terima : Transparansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Syariah Kc Tebing Tinggi.

Teori yang diungkapkan Mardiasmo (2009) yang menyatakan bahwa transparansi adalah keterbukaan (openness) pemerintah dalam memberikan informasi yang terkait dengan aktivitas pengelolaan sumber daya publik kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi penelitian yang dilakukan oleh Laurence, dkk (2015) dan Saputra, dkk (2014) yang menyatakan bahwa transparansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah.

2. Pengaruh Akuntabilitasterhadap kinerja

Akuntabilitas yang berjalan di PT Bank SUMUT Syariah Tebing Tinggi sebenarnya sudah berjalan dengan cukup baik walaupun memang terdapat Karyawan PT Bank SUMUT Syariah Tebing Tinggi yang tidak melaporkan keberhasilan atau kegagalan dari pekerjaan tapi atasan mereka tetap melakukan audit atas hal tersebut sehingga apapun hasil yang dicapai oleh para karyawan akan tetap dipertanggung jawabkan oleh mereka, dan penelitian ini menjawab rumusan masalah tentang Bagaimana pengaruh *accountability* terhadap kinerja karyawan PT. Bank SUMUT KC. Syariah Tebing Tinggi Menurut Mardiasmo, menjelaskan bahwa pengertian akuntabilitas adalah sebagai berikut: “Kewajiban pemegang amanah (agent) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (principle) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggung-jawaban tersebut, Hasil penelitian ini menunjukkan Akuntabilitas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.060 > 2.048$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 ($0.005 < 0.05$), artinya dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a di terima : Akuntabilitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Syariah Kc Tebing Tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh yang dilakukan Lukito (2014) yaitu akuntabilitas merupakan bentuk kewajiban penyelenggara kegiatan publik untuk dapat menjelaskan dan menjawab segala hal menyangkut langkah dari seluruh keputusan dan proses yang dilakukan, serta pertanggungjawaban terhadap hasil dan kinerjanya, teori yang diungkapkan Lembaga Administrasi Negara bahwa akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak.

3. Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas terhadap kinerja

Transparansi dan Akuntabilitas PT. Bank SUMUT KC. Syariah Tebing Tinggi sudah berjalan dengan cukup baik, dan kedua hal tersebut memang mempengaruhi kinerja kinerjanya. Sehingga dari hal tersebut perusahaan bisa melakukan penilaian kinerja untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada saat sekarang maupun masa lalu terhadap hasil kerja yang sudah dilakukan karyawan, penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya, agar mencapai kinerja yang optimal perusahaan harus bisa memberikan data data yang transparan kepada setiap karyawannya, agar tidak menimbulkan kesan ada yang ditutupi oleh perusahaan.

Sedangkan akuntabilitas diperlukan agar muncul kejujuran dari setiap karyawan atas pencapaian yang mereka lalui, baik itu keberhasilan atau kegagalan. Dalam penelitian ini secara bersama sama, Transparansi dan Akuntabilitas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karya dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17.569 > 3.34$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0.05 yakni 0.000 ($0.000 < 0.05$), dalam hal ini H_0 di tolak dan H_a diterima artinya Transparansi dan Akuntabilitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, nilai $R Square$ sebesar 0.565 atau 56.5% besaran sumbangan Transparansi dan Akuntabilitas terhadap kinerja dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 44.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Dalam penelitian ini secara parsial Transparansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melihat keterbukaan kinerja yang dilihat dari t hitung $>$ t tabel dan taraf signifikansi yang bernilai lebih kecil 0.05.
2. Dalam penelitian ini secara parsial Accountability berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari hasil t hitung $>$ t tabel dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05.
3. Dalam penelitian ini secara simultan Transparansi dan Accountability berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan f hitung $>$ f tabel dan taraf signifikansi yang bernilai lebih kecil dari 0.05.

B. Saran

Adapun saran yang penulis berikan dalam penelitian ini adalah:

1. Pihak Bank SUMUT KC Syariah Tebing Tinggi kedepannya harus lebih transparency baik dalam penyampaian informasi maupun dalam menetapkan kebijakan- kebijakan yang telah ditetapkan, sehingga karyawan mampu memberikan kualitas serta kuantitas kinerjanya pada perusahaan yang ia duduki,serta mampu meningkatkan efisiensi kinerja karyawan tersebut.
2. Disarankan Bank SUMUT KC Syariah Tebing tinggi kedepannya lebih lebih menerapkan tanggung jawab dan jujur (accountability) terhadap kinerja karyawan guna meningkatkan tanggung jawab setiap karyawan dalam menjalankan setiap aktifitas yang diemban pada masing-masing karyawan, sehingga lebih meningkatkan efektifitas pada suatu perusahaan tersebut.
3. Disarankan kepada seluruh karyawan Bank SUMUT KC Syariah Tebing Tinggi lebih menerapkan transparansi dan accountability dalam menjalankan aktifitas perusahaan guna meningkatkan efektifitas serta efisiensi kinerja karyawan sehingga mampu memperoleh hasil yang maksimum dan menjalankan visi misi yang ada pada perusahaan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.S., Gunawan, S., Pradesa, H. A., & Sitorus, T. A. T. (2020). *The Effect of Good Governance, Leadership and Organizational Culture on Public Performance Accountability. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i1/6807>
- Anugriani, R. M. (2014). *Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Anggaran Berkonsep Value for Money Pada Instansi Pemerintah Di Kabupaten Bone. Skripsi Sarjana Jurusan Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Makassar.*
- Arianty, N. (2017). *Pengaruh Promosi Dan Merek Terhadap Keputusan Pembelian. In Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (Vol. 4, Issue 2, pp. 76–87).*
- Fahmi, I. (2015). *Manajemen Strategis Teori dan Aplikasi Alfaberta. In Manajemen Laba.*
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariete. In Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Ghozali, I. (2018). *Ghozali 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.*
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.*
- Irfan., & Juliandi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis. Citapustaka Media Perintis.*
- Jufrizen. (2016). *Analisis Etika Kerja Berbasis Islam Pada Bank Syariah Di Kota Medan. Membangun Ketahanan Ekonomi Nasional.*
- Juliandi, A. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif: untuk ilmu-ilmu Bisnis. M2000.*
- Julita, J., Oktariyani, A., Atika, Darminto, Handayani, S. R., Harahap, S. S., Ardian, A. V., Andini, R., Raharjo, K., Efendi, A. F. W., Wibowo, S. S. A., Suharsimi, A., Ginting, M. C., Kasmir, Subramanyam, W., John, J., Ardiyanto, F. D., Hapsari, E. I., Widati, L. W., ... Rahar, K. (2014). *analisa laporan keuangan. In Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil.*
- Kadarisman, M. (2011). *Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi. In Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Khair, H. (2019). *Kinerja Sumberdaya Organisasi Dalam Perspektif Kewirausahaan Sebagai Upaya Peningkatan Keuntungan Usaha UMKM. Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan.*
- Kholid, M. (2018). *Prinsip-Prinsip Hukum Ekonomi Syariah Dalam Undang-*

Undang Perbankan Syariah. Asy-Syari'ah.
<https://doi.org/10.15575/as.v20i2.3448>

Kusmayadi, D., Rudiana, D., & Badruzaman, J. (2015). *Good Corporate Governance*. LPPM Universitas Siliwangi.

Lukito. (2014). *Membumikan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Sektor Publik: Tantangan Berdemokrasi Kedepan*. PT Grasindo Anggota Ikapi.

Lusri, L., Siagian, H., Hafizah, N., & Ii. (2017). AA. Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. (Bandung: PT. Rosda Karya. 2011). h.89. 9 10. *Agora*.

Mahfud, I. (2020). *Strategi Pemasaran Perbankan Syariah di Tengah Pesatnya Pertumbuhan Industri Perbankan Syariah di Indonesia*. *Madani Syari'ah*.

Maharani, Iga Wahyu Sukma. (2020). PENGARUH AKUNTABILITAS, TRANSPARANSI, PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PADA OPD KABUPATEN KLATEN.

Radiman&Wahyuni, Sri F (2019)PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY TERHADAP PROFITABILITAS (RETURN ON EQUITY) PADA PERUSAHAAN ASURANSI YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2013-2017.Seminar Nasional & Call For Paper Seminar Bisnis Magister Manajemen (SAMBIS-2019)"Membangun Ekonomi Kreatif Yang Berdaya Saing"

Saripuddin, J. (2016). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*.*Jurnal Pajak Dan Bisnis Manajemen Perpajakan*.

Shandy Utama, A. (2020). *Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia*. *UNES Law Review*. <https://doi.org/10.31933/unesrev.v2i3.121>

Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.*Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>

Sugiono, P. D. (2014). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif*.pdf. In *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). *Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar*. *Jurnal Manajemen Bisnis*. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2368>
- Widodo, J. (2011). *Analisis Kebijakan Publik (Konsep dan Aplikasi Proses Kebijakan Publik)*. Bayumedia.
- Wirawan, W., Jufrizen, J., & Rambe, M. F. (2018). *Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Perbankan Pada Bank Umum Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia*. *EKONOMIKAWAN: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan*. <https://doi.org/10.30596/ekonomikawan.v18i1.2150>

ANGKET PENELITIAN

Pengaruh Transparency Dan Accountability Terhadap Kinerja Karyawan

PT. Bank Sumut KC. Syariah Tebing Tinggi

Responden yang terhormat,

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini, diharapkan dalam pengisiannya responden menjawab dengan leluasa, sesuai dengan persepsi anda.

Bapak/Ibu/Sdra/Sdri diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Data dibutuhkan untuk keperluan studi/ilmiah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi penulis. Akhirnya, penulis sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

Peneliti,

(Indri Lestari)

ANGKET (KUESIONER)

A. Petunjuk Pengisian

1. Berikanlah tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang bapak/Ibu pilih sesuai dengan keadaan, pendapat, dan perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Atas partisipasi Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

B. Identitas Responden

No. Responden (tidak perlu diisi) :

1. Usia : 1. <25 Tahun 2. 25-35 thn
3. 36-45 Tahun 4. > 45 thn
2. Jenis kelamin : 1. Laki-Laki 2. Perempuan
3. Pendapatan : 1. <5Juta 2. 5-10 juta
3. >10 juta
4. Tingkat Pendidikan : 1. SMA/SMK 2. Diploma
3. Stara

Keterangan

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan Keterbukaan (<i>Transparency</i>)	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Pengungkapan informasi						
1	Informasi yang atasan dapatkan selalu diberitahukan kepada karyawan dengan jelas dan tidak di tutupi					
2	Perusahaan saya selalu memberikan informasi terbaru kepada setiap karyawannya					
Ketentuan Rahasia						
3	Perusahaan menentukan informasi apa saja yang bisa diinfokan kepada nasabah dan mana yang tidak					
4	Informasi yang tidak bisa disampaikan secara umum tidak merugikan saya ataupun nasabah					
Kebijakan bank harus tertulis kepada pihak yang berkepentingan						
5	Kebijakan Perusahaan saya selalu tertulis agar bisa dibaca oleh pihak yang berkepentingan					
6	Kebijakan yang bersifat internal selalu diinformasikan melalui jalur pribadi kepada setiap karyawan					
Laporan pelaksanaan						
7	Laporan pelaksanaan yang disusun oleh setiap karyawan harus disajikan secara lengkap					
8	Laporan pelaksanaan yang disusun oleh setiap karyawan harus disajikan terkin, dan tepat waktu					

No	Pernyataan Akuntabilitas (<i>accountability</i>)	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Menetapkan Tanggung Jawab Yang Jelas						
1	Perusahaan Menetapkan tanggung jawab yang jelas kepada setiap karyawannya					
2	Menetapkan tanggung jawab yang jelas dilakukan agar setiap karyawan bekerja dengan baik					
Semua Organ Organisasi Bank Mempunyai Kompetensi						
3	Semua organ organisasi harus bank mempunyai kompetensi bersaing untuk kemajuan bank tersebut					
4	Kompetensi yang dibutuhkan harus sesuai					

	dengan keadaan kondisi ekonomi masyarakat					
Check And Balance System Dalam Pengelolaan Bank						
5	<i>Check And Balance System</i> dilakukan agar perbankan bisa mengetahui kondisi finansial nasabah					
6	<i>Check And Balance System</i> merupakan salah satu bentuk keterbukaan antara nasabah dengan pihak perbankan					
Memiliki ukuran kinerja sesuai corporate values						
7	Perusahaan tempat saya bekerja Memiliki ukuran kinerja yang jelas untuk kemajuan perusahaan					
8	Memiliki ukuran kinerja yang jelas diperlukan agar perbankan syariah tetap berjalan sesuai dengan ketentuan dan prinsipnya.					

No	Pernyataan Kinerja	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	Saya bisa bekerja ;lebih baik dari rekan kerja saya					
2	Hasil kerja saya selalu dipuji atasan					
Kuantitas Kerja						
3	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan rekan kerja saya					
4	Saya bersedia lembur jika dibutuhkan					
Ketepatan Waktu						
5	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya sesuai waktu yang ditentukan					
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya lebih cepat dibandingkan rekan kerja saya					
Efektivitas						
7	Saya terbiasa bekerja dengan efektif dan efisien					
8	Saya menggunakan inventaris yang diberikan dengan seperlunya					
Kemandirian						
9	Saya bisa bekerja tanpa bantuan dari atasan					
10	Jika keadaan mendesak saya bisa menyelesaikan masalah tanpa instruksi dari atasan					



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Silahkan menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



Hal : Permohonan Persetujuan Judul
Kepada : Yth Dekan FAI UMSU
Di
Tempat

10 zhuqadah1442 H
21 juni 2021 M



Dengan Hormat
Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Indri Lestari
Npm : 1701270053
Program Studi : Perbankan Syariah
Kredit Kumalatif : 3,49
Megajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan pada PT Bank SUMUT KC Syariah Tebing Tinggi	/	/	/
2	Pengaruh transparency dan accountability terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SUMUT KC Syariah Tebing Tinggi.	<i>Acc</i> <i>03/06/2021</i>	<i>Dr. Maya Sari</i> <i>M.Si. Acc.</i>	/
3	Pengaruh kesejahteraan dan model kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank SUMUT KC Syariah Tebing Tinggi	/	/	/

Demikian Permohonan ini Saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
Hormat Saya

Indri Lestari
Indri Lestari

Keterangan :

Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setuju dan tanda silang pada judul yang di tolak



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
 Kita menjawab sruai ini agar dibutuhkan nomor dan tanggalnya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://fal.umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 136/II.3/UMSU-01/F/2021
 Lamp : -
 Hal : Izin Riset

20 Jumadil Awal 1443 H
 24 Desember 2021 M

Kepada Yth :
 Pimpinan PT Bank Sumut KC Syariah Tebing Tinggi
 di-

Medan.

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : Indri Lestari
 NPM : 1701270053
 Semester : IX
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Transparancy Dan Accountability Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sumut KC Syariah Tebing Tinggi

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

A.n Dekan,

Wakil Dekan III


Dr. Munawir Pasaribu, MA
 NIDN : 0116078305

6			
NPM	: 1776	UM	2021
Tgl' Isuahan:	24-12-2021		

OK
 - Isuapan pengantar
 - Procc. awal
 - cek data
 24/12/21

CC. File

KANTOR CABANG SYARIAH:

KANTOR PUSAT

Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan
Phone : (061) 415 5100 - 451 5100
Facsimile : (061) 414 2937 - 451 2652

TEBING TINGGI

Jl. Dr. Sutomo No. 21 Tebing Tinggi
Telp/Fax : 0621 - 22000 / 21740

Tebing Tinggi, 27 Desember 2021

Nomor : ~~160~~/KCSy03-Ops/L/2021
Lamp : -

Kepada Yth :

**Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**
Di -

Tempat

Perihal : Izin Melaksanakan Riset

Assalamu'alaikum Wr.Wb,

Membalas surat Saudara No. 136/IL3/UMSU-01/F/2021 Tanggal 24 Desember 2021 perihal Permohonan Izin Pelaksanaan Pra Riset dengan data mahasiswa sebagai berikut :

Nama	: Indri Lestari
Asal Intansi	: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
NPM	: 1701270053
Judul	: Pengaruh Transparancy Dan Accountability Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sumut KC Syariah Tebing Tinggi

Dengan ini kami sampaikan bahwa kami memberi Izin kepada mahasiswa Saudara tersebut di atas untuk melaksanakan riset dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Mahasiswa/i merupakan nasabah aktif yang menggunakan salah satu produk *funding* (tabungan, deposito, dan giro).
2. Selama pelaksanaan riset memakai pakaian yang rapi dan sopan beserta tanda pengenal, dengan ketentuan :
 - a. Laki-laki, menggunakan kemeja lengan panjang berwarna putih dan celana panjang berwarna hitam serta sepatu pansus berwarna hitam.
 - b. Wanita, menggunakan kemeja berwarna putih, rok berwarna hitam dan sepatu berwarna hitam serta menggunakan hijab.
3. Mahasiswa/i yang melaksanakan riset wajib patuh pada ketentuan yang berlaku di Bank Sumut dan pelaksanaannya dibimbing oleh pemimpin unit kerja terkait serta menjaga kerahasiaan Bank.
4. Mahasiswa/i yang tidak memenuhi ketentuan PT Bank Sumut dapat diberhentikan / dikeluarkan sebelum pelaksanaan riset berakhir.

Demikian disampaikan, untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, kami ucapkan terima kasih.

**Wassalamualaikum Wr.Wb,
Pemimpin Cabang,**





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Dr. Rahmayati, M.Ei
Dosen Pembimbing : Dr. Maya Sari S.E, AK, M.Si

Nama Mahasiswa : Indri Lestari
Npm : 1701270053
Semester : VIII
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh *Transparency* dan *Accountability* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Kc. Syariah Tebing Tinggi

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
25 Agustus 2021	Latar belakang belum jelas, belum ada identifikasi masalahnya, tambahkan di rumusan masalah pengaruh secara simultan dan tujuan penelitian di sesuaikan dengan rumusan masalah		
31 Agustus 2021	Tambahkan teori yg mendukung, peneliti terdahulu, perbaiki hipotesis sesuaikan dengan rumusan masalah		
6 September 2021	Jelaskan indikator variabel pada defenisi operasional, tabel penelitian di isi semua, jelaskan jumlah populasi dan sampelnya		
9 September 2021	ACC Seminar Proposal		

Medan, 9 September 2021

Diketahui/Disetujui
Dekan

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Pembimbing Proposal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 663
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya



BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
PERBANKAN SYARIAH/ BISNIS MANAJEMEN SYARIAH

Pada hari kamis Tanggal 2 Desember 2021 telah diselenggarakan Seminar Program Studi Perbankan Syariah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Indri Lestari
Npm : 1701270053
Semester : IX
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Transparency Dan Acountability Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK SUMUT KC. SYARIAH Tebing Tinggi

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	<i>Pengaruh transparansi dan accountability terhadap kinerja karyawan PT. Bank SUMUT KC. Syariah tebing tinggi</i>
Bab I	<i>- Latar belakang belum jelas permasalahan yang muncul - belum ada identifikasi masalah - Tujuan penelitian disesuaikan dgn rumusan masalah</i>
Bab II	<i>- tambahkan teori yang mendukung Variabel - tambahkan peneliti terdahulu - perbaiki hipotesis</i>
Bab III	<i>- perbaiki populasi penelitian - perbaiki indikator penelitian</i>
Lainnya	<i>Perbaiki Daftar pustaka.</i>
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 2 Desember 2021

Tim Seminar

Ketua

(Dr. Rahmayati, M.E.I)

Pembimbing

(Assoc. Prof. Dr. Maya Sari, S.E., Ak, M.Si)

Sekretaris

(Riyan Pradesyah, S.E.,Sy.,M.E.I)

Pembahas

(Riyan Pradesyah, S.E.,Sy.,M.E.I)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Perbankan Syariah** yang diselenggarakan pada Hari Kamis Tanggal 2 Desember 2021 dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Indri Lestari
Npm : 1701270053
Semester : IX
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Transparancy Dan Acountability Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK SUMUT KC. SYARIAH Tebing Tinggi

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

Medan, 2 Desember 2021

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Dr. Rahmayati, M.E.I)

Sekretaris Program Studi

(Riyan Pradesyah, S.E.Sy., M.E.I)

Pembimbing

(Assoc. Prof. Dr. Maya Sari, S.E., Ak, M.Si)

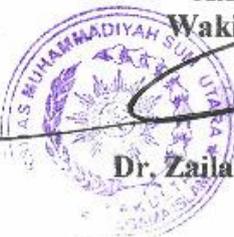
Pembahas

(Riyan Pradesyah, S.E.Sy., M.E.I)

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan

Wakil Dekan I



Dr. Zailani, S.PdI, MA



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya.



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Dr. Rahmayati, M.E.I
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Maya Sari, S.E., Ak, M.Si

Nama Mahasiswa : Indri Lestari
Npm : 1701270053
Semester : IX (sembilan)
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Transparency Dan accountability Terhadap kinerja karyawan PT. BANK SUMUT KC. Syariah Tbing Tinggi

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
18/01/22	- Perbaikan pada bagian C. penyajian data pada tabel Transparansi, Akuntabilitas, kinerja karyawan - penambahan 1 item pertanyaan dan pernyataan pada setiap variabel penelitian		
14/03/22	- Perbaikan pada bagian E. Interpretasi Hasil Analisis data dan penambahan jumlah pendurungan serta penelitian sebelumnya.		
23/3-22	<i>Ace Sidy Misy Hiza</i>		

Medan, 1 Maret 2022



Diketahui/Disetujui
Rekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi

Dr. Rahmayati, M.E.I

Pembimbing Skripsi

Assoc. Prof. Dr. Maya Sari, S.E., Ak, M.Si

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Indri Lestari

Tempat Tanggal Lahir : Sosa, 11 Juli 1999

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Nomor Tlpn/Hp : 082262136786

E-mail : indrilestari714@gmail.com

Nama Orang Tua

a. Ayah : Sugimin

b. Ibu : Nia

Pendidikan Formal

1. Tahun 2005 – 2011 : SD Negeri 101070 Pir Tran Sosa II

 Tahun 2011 – 2014 : MTSN Pir Trans Sosa II

2. Tahun 2014 – 2017 : SMA Negeri 1 Serbajadi

 Tahun 2017 – Sekarang : Mahasiswa S1 Perbankan Syariah
 Univesitas Muhammadiyah Sumatera
 Utara