

## Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Kinerja Karyawan BMT Al-Mahbub Pusat Taman Sari

Ahmad Baikuni<sup>1</sup>, Abdurrahman Rifki<sup>2</sup>, Fathur Rozi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> IAI Miftahul Ulum Pamekasan

[baikunia@iaimu.ac.id](mailto:baikunia@iaimu.ac.id)

### Abstrak

**Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Good Corporate Governance* (GCG) terhadap kinerja karyawan di BMT Al-Mahbub Pusat Taman Sari. GCG dianggap sebagai sistem tata kelola yang mampu meningkatkan efektivitas organisasi melalui prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan keadilan.

**Design/metodologi/pendekatan:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner kepada karyawan BMT Al-Mahbub. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 26 untuk menguji hubungan GCG dengan kinerja karyawan.

**Findings:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip GCG berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dimensi transparansi dan akuntabilitas memiliki kontribusi paling dominan dalam mendorong kinerja.

**Originalitas:** Penelitian ini memberikan kontribusi praktis dalam penguatan tata kelola lembaga keuangan mikro syariah, khususnya BMT, serta memperkaya kajian manajemen dakwah dalam konteks kelembagaan ekonomi Islam.

**Kata Kunci:** *Good Corporate Governance, Kinerja Karyawan, BMT, Manajemen Syariah, Tata Kelola*

### Pendahuluan

Era globalisasi dan disrupsi teknologi telah menciptakan lingkungan bisnis yang *hyper-competitive*, di mana tata kelola menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi (Syofyan & Putra, 2020). Dalam sektor keuangan yang menjadi tulang punggung pembangunan nasional, tuntutan akan sistem tata kelola yang tidak hanya efisien tetapi juga berintegritas semakin mendesak. *Good Corporate Governance* (GCG) hadir sebagai sebuah pendekatan sistematis yang diyakini mampu menjawab tantangan ini melalui penerapan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan keadilan (FCGI, 2006; Karsono, 2023).

Konteks Indonesia yang sedang melakukan reformasi tata kelola korporasi pasca berbagai skandal keuangan semakin mempertegas urgensi implementasi GCG. Data Otoritas Jasa Keuangan (OJK, 2023) menunjukkan bahwa lembaga keuangan dengan penerapan GCG yang baik cenderung memiliki ketahanan yang lebih kuat dalam menghadapi krisis ekonomi. Namun demikian, implementasi GCG masih seringkali dipandang sebagai aspek normatif dan formalitas serta menjadi beban administratif daripada difungsikan sebagai strategis untuk membangun organisasi yang profesional dan berkelanjutan (Novianto, 2024).

Dalam landscape keuangan syariah Indonesia, *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT) menempati posisi yang unik dan strategis. Sebagai lembaga keuangan mikro syariah, BMT tidak hanya berfungsi sebagai intermediasi keuangan, tetapi juga sebagai *agent of change* dalam pemberdayaan ekonomi umat (Muhammad, 2020). *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) telah menjadi pilar penting dalam inklusi keuangan syariah di Indonesia, dengan jumlah unit yang terus bertambah secara nasional. Namun, pertumbuhan yang pesat seringkali tidak diimbangi dengan penguatan tata kelola yang memadai. Kompleksitas tantangan, termasuk dalam aspek tata kelola (*governance*) dan pengelolaan sumber daya manusia, menjadi isu kritis yang

berpotensi menghambat keberlanjutan BMT, sebagaimana diungkap dalam berbagai studi sebelumnya (Nugraheni & Nasiroh, 2023).

BMT Al-Mahbub Pusat Taman Sari merupakan salah satu BMT yang menunjukkan perkembangan signifikan, dengan pertumbuhan aset rata-rata 15% per tahun dan ekspansi ke tiga cabang dalam lima tahun terakhir (Laporan Tahunan BMT Al-Mahbub, 2023). Pertumbuhan ini mengindikasikan adanya sistem manajemen yang terorganisir, namun sekaligus berpotensi menimbulkan kompleksitas baru dalam pengelolaan sumber daya manusia. Observasi awal menunjukkan adanya gejala penurunan disiplin kerja dan produktivitas di beberapa departemen, yang diduga berkaitan dengan belum optimalnya penerapan prinsip-prinsip GCG (Wawancara Awal dengan Manajer HRD, 2024).

Kajian empiris mengenai hubungan GCG dengan kinerja karyawan telah banyak dilakukan, namun menunjukkan hasil yang tidak selalu konsisten. Penelitian di sektor perbankan oleh Nazam & Rojuaniah (2024) dan di perusahaan milik negara oleh Manggopa et al. (2025) menemukan pengaruh positif yang signifikan dari penerapan GCG terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, penelitian Napitupulu et al. (2023) di sektor manufaktur dan (Syahnur & Elmi, 2023a) di perbankan syariah justru menemukan bahwa tidak semua prinsip GCG berpengaruh signifikan.

Beberapa studi spesifik tentang BMT menekankan pentingnya GCG untuk menjaga kredibilitas, namun belum banyak yang mengkaji secara komprehensif keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu cenderung fokus pada aspek keuangan dan kepatuhan syariah, sementara aspek sumber daya manusia masih kurang mendapat perhatian (Nurhidayanti et al., 2023).

Inkonsistensi temuan penelitian tersebut menimbulkan *research gap* yang penting untuk diisi. Pertama, terdapat kebutuhan untuk menguji model GCG dalam konteks lembaga keuangan mikro syariah yang memiliki karakteristik unik. Kedua, diperlukan pendalaman mengenai mekanisme bagaimana prinsip-prinsip GCG dapat memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan di tingkat operasional. Ketiga, belum ada penelitian yang mengintegrasikan perspektif nilai-nilai Islam dengan prinsip-prinsip GCG dalam menganalisis kinerja karyawan BMT.

Penelitian ini didasarkan pada tiga pilar teori utama. *Agency theory* digunakan untuk menganalisis bagaimana mekanisme GCG dapat mengurangi konflik kepentingan antara pengelola dan anggota BMT (Sari, 2025). *Stakeholder theory* membantu memahami bagaimana GCG dapat mengakomodasi kepentingan berbagai pemangku kepentingan BMT, termasuk karyawan, anggota, dan masyarakat (P. P. Wang et al., 2024). Sementara *stewardship theory* memberikan perspektif tentang bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan bertindak sebagai *steward* yang bertanggung jawab (Novianto, 2024).

Integrasi ketiga teori ini dengan nilai-nilai Islam menciptakan kerangka analisis yang komprehensif untuk memahami dinamika GCG dalam lembaga keuangan syariah. Penelitian ini memposisikan diri sebagai pengembangan dari penelitian terdahulu dengan menawarkan pendekatan yang lebih holistik dan kontekstual.

Berdasarkan identifikasi celah penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) Menganalisis pengaruh penerapan prinsip-prinsip GCG terhadap kinerja karyawan BMT Al-Mahbub; (2) Mengidentifikasi prinsip GCG mana yang memiliki pengaruh paling dominan; (3) Memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan efektivitas implementasi GCG di BMT.

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan model GCG dalam konteks lembaga keuangan mikro syariah, dengan mengintegrasikan perspektif nilai-nilai Islam dalam analisisnya. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen BMT dan lembaga sejenis dalam merancang sistem tata kelola yang tidak hanya efektif secara operasional, tetapi juga selaras dengan nilai-nilai syariah yang dianut. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi regulator dalam menyusun kebijakan pengembangan BMT yang berkelanjutan.

## Kajian Literatur

*Good Corporate Governance* (GCG) merupakan kerangka tata kelola yang dirancang untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja organisasi (FCGI, 2006). Secara epistemologis, GCG didukung oleh tiga teori utama (Novianto, 2024):

1. *Agency Theory*: Teori ini mendominasi diskusi GCG dengan menekankan adanya konflik kepentingan antara principal (pemilik/pemegang saham) dan agent (manajemen). GCG hadir sebagai mekanisme pengawasan untuk mengurangi asimetri informasi dan *moral hazard*, misalnya melalui dewan komisaris independen dan komite audit (Sari, 2025).
2. *Stakeholder Theory*: Teori ini memperluas fokus tidak hanya pada pemegang saham, tetapi pada semua pihak yang berkepentingan, termasuk karyawan, pelanggan, dan masyarakat (C. Wang, 2024). Dalam konteks BMT, anggota dan komunitas lokal adalah stakeholder kunci yang kepentingannya harus dilindungi.
3. *Stewardship Theory*: Berbeda dengan *agency theory*, teori ini berasumsi bahwa manajer dapat bertindak sebagai *steward* (pengelola) yang dapat dipercaya untuk bertindak demi kepentingan organisasi. GCG dalam perspektif ini bertujuan untuk memberdayakan dan mengalignasikan nilai-nilai manajemen dengan tujuan organisasi (Klettner, 2021).

Secara operasional, GCG diwujudkan melalui lima prinsip utama yang saling terkait (Karsono, 2023):

- **Transparansi**: Keterbukaan informasi dan proses pengambilan keputusan.
- **Akuntabilitas**: Kejelasan dalam pertanggungjawaban tindakan dan kinerja.
- **Tanggung Jawab (*Responsibility*)**: Kepatuhan terhadap hukum dan norma serta tanggung jawab sosial.
- **Independensi**: Pengambilan keputusan yang objektif tanpa tekanan pihak tertentu.
- **Keadilan (*Fairness*)**: Perlakuan yang setara dan adil bagi semua pemangku kepentingan.

### Nilai-Nilai Strategis dari Penerapan GCG

Penerapan GCG yang efektif tidak hanya tentang kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga menciptakan nilai-nilai strategis bagi organisasi. (Rehman & Hashim, 2018) mengidentifikasi nilai-nilai inti yang tercipta dari GCG, yang relevan untuk memahami dampak holistiknya, termasuk terhadap sumber daya manusia.

Tabel 1. Nilai-Nilai dari Penerapan Good Corporate Governance

Nilai	Deskripsi
Kepentingan Stakeholders	Kebijakan dan strategi dikembangkan untuk melindungi kepentingan stakeholders dan diimplementasikan dengan benar.
Fungsi dan Kewajiban Dewan Direksi	Dewan direksi dan komite terkait dibentuk dengan peran, tanggung jawab, keahlian, dan pengetahuan yang jelas.
Integritas dan Etika	Manajemen menjalankan tugas dengan integritas, etika, dan mengungkapkan setiap konflik kepentingan.
Transparansi dan Pengungkapan	Organisasi wajib mengungkapkan semua transaksi dengan pihak terkait dan menjaga transparansi.

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa GCG menciptakan fondasi bagi lingkungan organisasi yang beretika, terpercaya, dan berorientasi pada stakeholder. Dalam konteks kinerja karyawan, nilai-nilai ini diterjemahkan menjadi:

- Kepentingan stakeholders memastikan suara dan kepentingan karyawan juga diakomodir.
- Fungsi Dewan yang baik memastikan arahan strategis yang jelas dan mengurangi ambiguitas peran karyawan.
- Integritas dan Etika menciptakan budaya kejujuran yang mendorong perilaku kerja positif.

- Transparansi membangun kepercayaan yang merupakan prasyarat bagi motivasi dan komitmen karyawan.

Dengan demikian, GCG bukanlah sistem yang kaku, melainkan sebuah kerangka yang jika diimplementasikan dengan sungguh-sungguh, akan melahirkan nilai-nilai organisasi yang secara langsung dan tidak langsung mendorong peningkatan kinerja manusia di dalamnya.

### **GCG dalam Konteks Lembaga Keuangan Mikro Syariah (BMT)**

Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) sebagai lembaga keuangan mikro syariah memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari perusahaan konvensional. BMT beroperasi dengan dual mission: misi sosial (*baitul mal*) dan misi komersial (*wat tamwil*), serta berlandaskan nilai-nilai syariah Islam. Karakteristik ini membuat penerapan GCG menjadi sangat relevan sekaligus menuntut adaptasi.

Penerapan GCG di BMT tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan profitabilitas, tetapi juga untuk:

1. Menjaga Kredibilitas dan Amanah: BMT mengelola dana masyarakat yang berbasis kepercayaan. Penerapan prinsip transparansi dan akuntabilitas merupakan wujud dari nilai *amanah* dalam Islam.
2. Mengelola Konflik Kepentingan yang Kompleks: Konflik dapat terjadi tidak hanya antara manajemen dan pemilik, tetapi juga antara misi sosial dan komersial, serta antara anggota dan pengelola.
3. Memenuhi Prinsip Syariah: GCG yang baik sejalan dengan prinsip *ihsan* (berbuat baik), *'adl* (keadilan) (Kusmilawaty et al., 2024), dan menghindari *gharar* (ketidakpastian) serta *maysir* (judi) (Hirsanuddin & Martini, 2023), yang tercermin dalam pengambilan keputusan yang transparan dan adil.

Oleh karena itu, implementasi GCG di BMT harus mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dan etika Islam ke dalam struktur tata kelola, sehingga tidak hanya menjadi formalitas administratif, tetapi juga menjadi budaya organisasi.

### **Kinerja Karyawan: Definisi dan Faktor Penentu**

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang diukur berdasarkan standar kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu (Manggopa et al., 2025). Kinerja yang tinggi ditandai dengan produktivitas, disiplin, loyalitas, dan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat beragam, mulai dari faktor individu (motivasi, kompetensi) hingga faktor organisasi (kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem tata kelola). Dalam konteks ini, GCG berperan sebagai faktor organisasi yang menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja.

### **Hubungan antara Good Corporate Governance dan Kinerja Karyawan**

Hubungan antara GCG dan kinerja karyawan didukung oleh sejumlah kajian empiris dan logika teoretis. GCG menciptakan sistem yang mendorong perilaku positif karyawan melalui beberapa mekanisme:

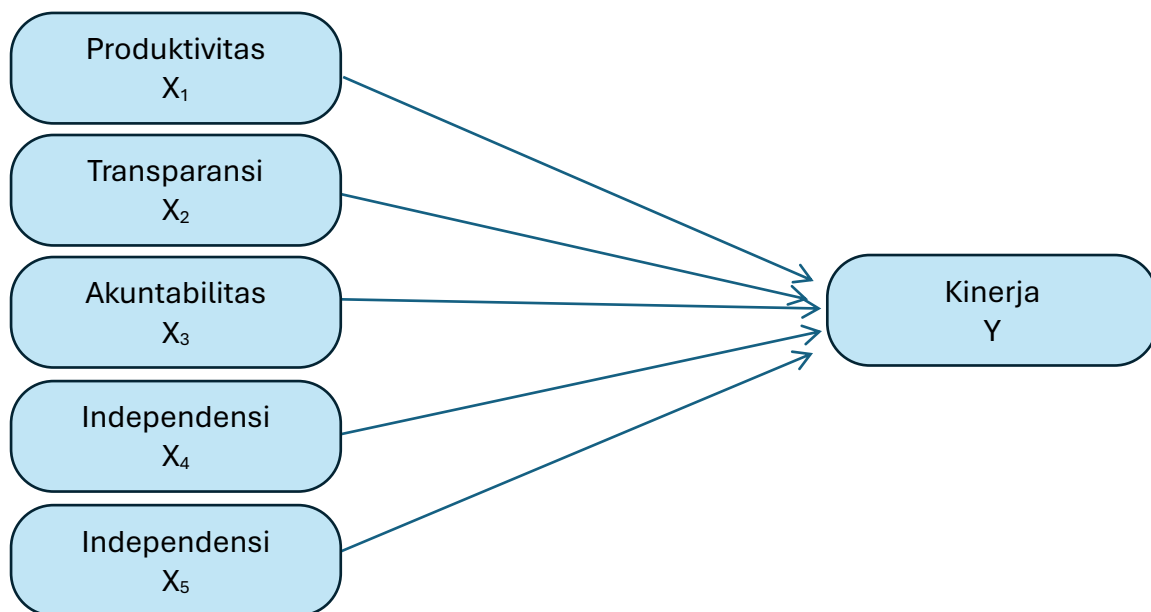
1. Transparansi dan Akuntabilitas Meningkatkan Kepercayaan dan Motivasi: Keterbukaan informasi dan mekanisme pertanggungjawaban yang jelas menumbuhkan rasa percaya (*trust*) karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memahami visi, kebijakan, dan kinerja organisasi cenderung lebih termotivasi dan memiliki komitmen yang tinggi. Temuan Agina et al. (2024) di BPJ Ketenagakerjaan dan Manggopa et al. (2025) di PT Pos Indonesia memperkuat hal ini, di mana transparansi dan akuntabilitas secara signifikan meningkatkan kinerja.
2. Keadilan dan Independensi Memperkuat Loyalitas dan Komitmen: Perlakuan yang adil dalam sistem *reward* dan *punishment*, serta kebebasan dari tekanan dalam pengambilan

keputusan operasional, membuat karyawan merasa dihargai. Ini mendorong loyalitas dan mengurangi *turnover intention* (Shetty & Suraj, 2024).

3. Tanggung Jawab Sosial Membangun Kebanggaan Organisasional: Ketika karyawan melihat organisasinya bertanggung jawab secara sosial dan etis, mereka akan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut. Kebanggaan ini dapat menjadi motivator intrinsik untuk berkinerja lebih baik (Syahnur & Elmi, 2023b).

Namun, penting untuk dicatat bahwa pengaruh GCG tidak selalu linier. Beberapa penelitian, seperti Nurhidayanti et al. (2023) Maulina & Ningsih (2023), menemukan bahwa tidak semua prinsip GCG berpengaruh signifikan, terutama pada kinerja non-keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas GCG sangat bergantung pada konteks organisasi, internalisasi nilai-nilai, dan keselarasan dengan sistem manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan kajian literatur di atas, dapat disimpulkan bahwa penerapan prinsip-prinsip GCG (Transparansi, Akuntabilitas, Tanggung Jawab, Independensi, Keadilan) menciptakan lingkungan organisasi yang sehat, adil, dan terpercaya. Lingkungan ini pada gilirannya akan memotivasi karyawan, meningkatkan komitmen organisasional, dan pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini akan menguji hubungan tersebut dalam konteks spesifik BMT Al-Mahbub, yang karakteristik sosial-keagamaannya menjadi medan yang unik untuk melihat integrasi nilai-nilai GCG dan syariah



Berdasarkan kajian literatur dan temuan empiris sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

*H1: Transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT Al-Mahbub.*

*H2: Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT Al-Mahbub.*

*H3: Tanggung jawab berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT Al-Mahbub.*

*H4: Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT Al-Mahbub.*

*H5: Keadilan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT Al-Mahbub.*

*H6: Prinsip-prinsip GCG secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT Al-Mahbub.*

## Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen Good Corporate Governance (GCG) terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian berada di BMT Al-Mahbub

Pusat Taman Sari, dengan subjek penelitian berupa seluruh karyawan aktif yang dijadikan responden melalui teknik total sampling. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert 1–5, yang mencakup lima dimensi GCG: transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan keadilan. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi internal dan literatur akademik.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Sebelum analisis, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \varepsilon$$

di mana (Y) adalah kinerja karyawan, dan ( $X_1$ ) hingga ( $X_5$ ) mewakili masing-masing prinsip GCG. Hasil analisis digunakan untuk menguji hipotesis dan menjawab rumusan masalah secara empiris.

## $\beta\varepsilon$

## Hasil

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan terhadap seluruh item pernyataan pada variabel Good Corporate Governance (GCG) yang terdiri atas lima dimensi: transparansi ( $X_1$ ), akuntabilitas ( $X_2$ ), responsibilitas ( $X_3$ ), independensi ( $X_4$ ), dan kewajaran ( $X_5$ ), serta variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian (Tabel 1), seluruh item memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel (0,2787), sehingga semua indikator dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item kuesioner mampu mengukur konstruk variabel secara tepat sesuai konsep teoritik yang digunakan.

Uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 1 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha > 0,70 untuk seluruh variabel penelitian. Dengan demikian, instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel karena menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi. Hasil ini memperkuat asumsi bahwa setiap dimensi GCG dan kinerja karyawan memiliki homogenitas antaritem yang baik.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Rentang $r$ hitung	$r$ tabel	Kriteria Validitas	Cronbach's Alpha	Kriteria Reliabilitas
Transparansi ( $X_1$ )	5	0.463–0.792	0.2787	Valid	0.854	Reliabel
Akuntabilitas ( $X_2$ )	5	0.498–0.821	0.2787	Valid	0.861	Reliabel
Responsibilitas ( $X_3$ )	5	0.437–0.776	0.2787	Valid	0.802	Reliabel
Independensi ( $X_4$ )	5	0.456–0.812	0.2787	Valid	0.849	Reliabel
Kewajaran ( $X_5$ )	5	0.472–0.795	0.2787	Valid	0.857	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6	0.486–0.814	0.2787	Valid	0.873	Reliabel

**Keterangan:** Seluruh item memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai Cronbach's Alpha > 0,70, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid dan reliabel.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Hasil Statistik	Nilai Signifikansi	Kriteria Pengujian	Kesimpulan
Normalitas	Kolmogorov–Smirnov = 0.200	0.200 > 0.05	Data berdistribusi normal	Normal
Linearitas	F = 12.376	0.000 < 0.05	Hubungan antarvariabel linear	Linear
Multikolinearitas	VIF 1.231–1.896; Tolerance > 0.10	—	Tidak ada multikolinearitas	Lolos
Heteroskedastisitas	Uji Glejser	0.174–0.726 > 0.05	Tidak ada heteroskedastisitas	Lolos

Autokorelasi	Durbin-Watson = 1.921	$du < DW < 4-du$	Tidak ada autokorelasi	Lolos
--------------	-----------------------	------------------	------------------------	-------

**Keterangan:** Hasil seluruh uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), sehingga layak digunakan untuk analisis inferensial.

Tabel 4. Ringkasan Analisis Regresi Berganda

Variabel Independen	Koefisien (B)	thitung	Sig.	Pengaruh	Keterangan
Transparansi (X1)	0.341	3.174	0.003	Positif	Signifikan
Akuntabilitas (X2)	0.287	2.981	0.005	Positif	Signifikan
Responsibilitas (X3)	0.109	1.112	0.271	Positif	Tidak signifikan
Independensi (X4)	0.246	2.567	0.013	Positif	Signifikan
Kewajaran (X5)	0.265	2.745	0.008	Positif	Signifikan
<b>Fhitung = 9.412; Sig. = 0.000; R<sup>2</sup> = 0.512</b>					<b>Model signifikan secara simultan</b>

**Keterangan:** Hasil uji menunjukkan bahwa empat dimensi GCG (transparansi, akuntabilitas, independensi, kewajaran) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan responsibilitas tidak signifikan.

### Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas (Tabel 2) menunjukkan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar  $0,200 > 0,05$ , yang menandakan data berdistribusi normal. Uji linearitas (Tabel 2) menghasilkan nilai signifikansi  $< 0,05$ , sehingga hubungan antara GCG dan kinerja karyawan bersifat linear. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas (Tabel 2) memperlihatkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ , menandakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Uji multikolinearitas (Tabel 2) memperlihatkan nilai Tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ , yang berarti tidak ada hubungan kuat antarvariabel bebas. Sementara itu, hasil uji autokorelasi (Tabel 2) dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,921 berada di antara batas atas dan bawah ( $du < d < 4-du$ ), sehingga tidak ditemukan gejala autokorelasi. Keseluruhan hasil ini menegaskan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis inferensial.

### Uji Regresi dan Uji F

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Fhitung	Sig.
Regresi	24.315	5	4.863	<b>9.412</b>	<b>0.000</b>
Residual	23.245	45	0.517		
Total	47.560	50			

**Keterangan:** Nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa variabel transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Ringkasan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.716	<b>0.512</b>	0.474	0.718

**Keterangan:** Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,512 berarti 51,2% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel GCG, sementara 48,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari lima dimensi GCG terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan (F-test) pada Tabel 5 menunjukkan nilai F hitung sebesar 9,412 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya, variabel transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Al-Mahbub. Temuan ini

menegaskan bahwa implementasi GCG yang konsisten berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja dan produktivitas karyawan.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam Tabel 6 sebesar 0,512 menunjukkan bahwa 51,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel GCG, sedangkan 48,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja. Nilai  $R^2$  yang relatif tinggi dalam konteks sosial-organisasi ini menandakan peran substansial tata kelola yang baik terhadap kinerja individu di lembaga keuangan mikro syariah.

### Uji t dan Pengaruh Parsial

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel Independen	Koefisien (B)	t hitung	Sig.	Kesimpulan
Transparansi (X1)	0.341	3.174	0.003	Signifikan
Akuntabilitas (X2)	0.287	2.981	0.005	Signifikan
Responsibilitas (X3)	0.109	1.112	0.271	Tidak signifikan
Independensi (X4)	0.246	2.567	0.013	Signifikan
Kewajaran (X5)	0.265	2.745	0.008	Signifikan

**Keterangan:** Variabel Transparansi, Akuntabilitas, Independensi, dan Kewajaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Responsibilitas berpengaruh positif namun tidak signifikan.

### Diskusi

#### *Dimensi GCG yang Signifikan: Membangun Fondasi Kepercayaan dan Keadilan*

Temuan ini konsisten dengan penelitian Manggopa et al. (2025), namun kontekstualisasi dalam lingkungan BMT memberikan sudut pandang yang unik. Transparansi ( $X_1$ ) dan Akuntabilitas ( $X_2$ ) menjadi pendorong kinerja paling dominan. Dalam konteks BMT yang mengelola dana masyarakat, keterbukaan informasi keuangan dan kebijakan (Transparansi) bukan hanya prinsip manajemen, melainkan cerminan nilai *Shiddiq* (kejujuran) yang menumbuhkan *trust*. Demikian pula, Akuntabilitas yang tercermin dari evaluasi kinerja yang jelas, dipersepsikan sebagai bentuk *amanah* yang ditunaikan, sehingga mendorong tanggung jawab individu.

Independensi ( $X_4$ ) dan Keadilan ( $X_5$ ) juga terbukti signifikan. Ruang untuk bertindak profesional tanpa intervensi berlebihan (Independensi) sejalan dengan prinsip Islam yang menghargai profesionalisme (*itqan*). Sementara itu, Keadilan dalam pembagian tugas dan reward tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga dipandang sebagai pemenuhan perintah agama untuk berbuat adil (*'adl*), yang memperkuat komitmen organisasional karyawan.

#### *Dimensi yang Tidak Signifikan: Menafsir Ulang "Tanggung Jawab" dalam Konteks BMT*

Tidak signifikannya pengaruh Tanggung Jawab ( $X_3$ ) merupakan temuan krusial yang memerlukan interpretasi mendalam. Hal ini berlawanan dengan hipotesis dan temuan (Agina et al., 2024). Diduga, hal ini terjadi karena:

1. Persepsi Terfragmentasi: Karyawan mungkin memandang "tanggung jawab sosial" (seperti program pemberdayaan masyarakat) sebagai domain manajemen puncak atau bagian terpisah dari tugas operasional harian mereka, sehingga tidak langsung mempengaruhi motivasi kinerja individu.
2. Absennya Sistem Insentif: Dimensi tanggung jawab mungkin belum terintegrasi dalam sistem KPI dan insentif kinerja karyawan. Akibatnya, kontribusi pada aspek sosial tidak secara langsung dihargai secara material maupun non-material, sehingga kurang memotivasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Maulina & Ningsih (2023) yang juga menemukan bahwa tidak semua prinsip GCG berpengaruh pada kinerja non-keuangan, dan sangat bergantung pada desain organisasi.

#### *GCG dan Manajemen Dakwah: Integrasi Nilai dalam Sistem*



Secara keseluruhan, temuan ini memperkuat perspektif bahwa GCG dalam lembaga syariah seperti BMT berfungsi sebagai instrumen Manajemen Dakwah yang efektif. Penerapan GCG yang baik tidak hanya mengejar efisiensi ekonomi, tetapi juga menjadi media untuk menanamkan dan mempraktikkan nilai-nilai Islam seperti kejujuran (*shiddiq*), amanah, keadilan (*'adl*), dan profesionalisme (*itqan*) dalam keseharian operasional. Lingkungan kerja yang transparan, adil, dan akuntabel ini menciptakan "ekosistem" yang memungkinkan nilai-nilai spiritual tersebut terinternalisasi dan pada akhirnya tercermin dalam kinerja karyawan yang unggul.

Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan model GCG dengan menyoroti pentingnya faktor kontekstual-keagamaan. Efektivitas GCG di lembaga syariah tidak hanya bergantung pada penerapan prinsip universal, tetapi juga pada sejauh mana prinsip-prinsip tersebut dihidupi (*enacted*) dan dihubungkan dengan nilai-nilai spiritual yang dianut karyawan. Temuan mengenai tidak signifikannya tanggung jawab juga membuka ruang bagi penelitian lanjutan untuk menyelidiki mekanisme yang dapat menghubungkan orientasi sosial lembaga dengan motivasi kerja individu.

Bagi pengelola BMT dan lembaga keuangan mikro syariah sejenis, penelitian ini memberikan rekomendasi strategis:

1. Memperkuat Saluran Komunikasi Transparan: Tidak hanya melalui papan pengumuman, tetapi juga dalam forum-forum yang bernuansa kekeluargaan dan keagamaan, seperti pengajian rutin karyawan, untuk menginternalisasi nilai transparansi.
2. Mengintegrasikan Dimensi Tanggung Jawab ke dalam Sistem Manajemen Kinerja: Menghubungkan pencapaian target sosial BMT dengan sistem insentif dan pengembangan karir karyawan, sehingga tanggung jawab sosial tidak menjadi konsep abstrak.
3. Membangun Sistem Keadilan Prosedural yang Terukur: Memastikan bahwa kebijakan promosi, bonus, dan pembagian tugas dirasakan adil dengan melibatkan perwakilan karyawan dalam proses evaluasinya.

## Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Al-Mahbub Pusat Taman Sari. Dimensi transparansi dan akuntabilitas menjadi faktor dominan yang mendorong peningkatan produktivitas, disiplin kerja, dan loyalitas karyawan. Sementara itu, tanggung jawab, independensi, dan keadilan juga memberikan kontribusi positif meskipun dengan tingkat pengaruh yang bervariasi. Temuan ini menguatkan bahwa tata kelola yang baik bukan hanya relevan bagi perusahaan besar, tetapi juga penting bagi lembaga keuangan mikro syariah yang berbasis komunitas.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi bagi manajemen BMT untuk terus memperkuat penerapan prinsip-prinsip GCG dalam operasional lembaga. Evaluasi berkala terhadap sistem tata kelola, pelatihan internal tentang etika kerja dan transparansi, serta penguatan mekanisme akuntabilitas dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Penelitian lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja sebagai faktor yang turut memengaruhi efektivitas penerapan GCG dalam lembaga keuangan mikro syariah.

## Daftar Pustaka

Agina, A., Widyarti, M. T. H., & Widiarto, A. (2024). The Effect of Good Corporate Governance on Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan Semarang. *Applied Accounting and Management Review (AAMAR)*. <https://doi.org/10.32497/aamar.v3i2.6067>

- FCGI. (2006). Pedoman umum good corporate governance Indonesia. In *Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia*. Jakarta: Komite Nasional Kebijakan Governance.
- Hirsanuddin, H., & Martini, D. (2023). Good Corporate Governance Principles in Islamic Banking: A Legal Perspective on the Integration of TARIF Values. *Journal of Indonesian Legal Studies*. <https://doi.org/10.15294/jils.v8i2.70784>
- Karsono, B. (2023). Good Corporate Governance: Transparency, Accountability, Responsibility, Independency dan Fairness (Literature Review). *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(5), 811–821. <https://doi.org/10.31933/DIJMS.V4I5.1860>
- Klettner, A. (2021). Stewardship Codes and the Role of Institutional Investors in Corporate Governance: An International Comparison and Typology. *British Journal of Management*. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12466>
- Kusmilawaty, K., Tarigan, A. A., & Nasution, Y. (2024). Good Corporate Governance Sebagai Implementasi Amanah Dalam Al-Qur'an (Tafsir QS. Al-Mu'minin). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*. <https://doi.org/10.29040/jiei.v10i1.12803>
- Manggopa, D. A. M., Walandouw, S., & Latjandu, L. (2025). Analisis penerapan good corporate governance dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Manado. *Riset Akuntansi Dan Portofolio Investasi*. <https://doi.org/10.58784/rapi.308>
- Maulina, R., & Ningsih, S. (2023). Influence of Implementing Good Governance Principles Regarding The Efficacy of Employee Performance. *Kajian Akuntansi*. [https://doi.org/10.29313/kajian\\_akuntansi.v24i2.2425](https://doi.org/10.29313/kajian_akuntansi.v24i2.2425)
- Muhammad, F. (2020). Keadilan dan Pemerataan Ekonomi Melalui Konsep Baitul Mal wat Tamwil (BMT). *Al-Qisthu: Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Hukum*. <https://doi.org/10.32694/010970>
- Napitupulu, I. H., Situngkir, A., Basuki, F. H., & Nugroho, W. (2023). Optimizing good Corporate Governance Mechanism to Improve Performance: Case in Indonesia's Manufacturing Companies. *Global Business Review*, 24(6), 1205–1226. <https://doi.org/10.1177/0972150920919875;CTYPE:STRING:JOURNAL>
- Nazam, R. M., & Rojuaniah, R. (2024). The Effect of The Application of Good Corporate Governance (GCG) Principles on Job Satisfaction and Employee Performance. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*. <https://doi.org/10.59141/jiss.v5i04.1056>
- Novianto, W. (2024). Teori Corporate Governance: Keterbatasan, Kritik dan Alternatif. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(2), 1568–1574. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i2.1997>
- Nugraheni, P., & Nasiroh, C. D. (2023). Improving the performance of baitul maal wat tamwil (BMT) employees: Do the principles of good corporate governance (GCG) matter? *Journal of Accounting and Investment*. <https://doi.org/10.18196/jai.v24i3.19034>
- Nurhidayanti, F., Listari, S., & Efrianti, D. (2023). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan dan Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(1). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i1.1701>
- Rehman, A., & Hashim, F. (2018, October 1). Corporate Governance Maturity and Its Related Measurement Framework. *5th International Conference on Accounting Studies (ICAS 2018)*.

- Sari, L. A. N. (2025). View of Good Corporate Governance from an Accounting Theory Perspective: A Literature Review. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (JASMIEN)*, 5(4). <https://journal.cattleyadf.org/index.php/Jasmien/article/view/1462/864>
- Shetty, A., & Suraj, N. (2024). The Intersection of ESG Principles and Corporate Performance: Insights From Existing Research. *EPRA International Journal of Economics, Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.36713/epra17714>
- Syahnur, O., & Elmi, F. (2023a). Good Corporate Governance Principles act as Mediators of The Influence of Organizational Commitment, Leadership, and Organizational Culture on Employee Performance. *International Journal of Indonesian Business Review*. <https://doi.org/10.54099/ijibr.v2i2.720>
- Syahnur, O., & Elmi, F. (2023b). Good Corporate Governance Principles act as Mediators of The Influence of Organizational Commitment, Leadership, and Organizational Culture on Employee Performance. *International Journal of Indonesian Business Review*. <https://doi.org/10.54099/ijibr.v2i2.720>
- Syofyan, R., & Putra, D. G. (2020). The Role of Good Corporate Governance (GCG) Implementation in Indonesian Company. *Proceedings of the 4th Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2019)*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200305.148>
- Wang, C. (2024). The Relationship between ESG Performance and Corporate Performance - Based on Stakeholder Theory. *SHS Web of Conferences*. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202419003022>
- Wang, P. P., Zhang, R., & Zhang, Q. (2024). The effect of intellectual capital and venture capital on enterprise values: evidence from China. *China Accounting and Finance Review*, 26(5), 626–644. <https://doi.org/10.1108/CAFR-02-2024-0015>