

PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* PADA KINERJA PEGAWAI

Anindhita Ayu Negari

anindhytaayunegari@gmail.com

Nur Fadrijh Asyik

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aims to know the influence of applying the principles of Good Corporate Governance, which is represented by openness, accountability, responsibility, independence and equity to the employee's performance of PT Ayu Berga. The population in this research comprise all the employees of PT Ayu Berga Surabaya which amounted to 40 people. Data collection techniques in this research is to use primary data which is a questionnaire. Data analysis method used in this research is multiple linear analysis. The results showed that openness had a significant influence on the employee performance with the t value of 5.095 and the significance level of 0.000. Accountability has a significant influence on the employee performance with t count value 2,910 and significance level 0,006. Accountability has a significant influence on the employee performance with a t value of 3.261 and a significance level of 0.003. Independence has a significant influence on the employee performance with a t value of 2,055 and a significance level of 0.048. Fairness has a significant influence on the employee performance with a value of t arithmetic of 2077 and a significance level of 0.045.

Keywords: openness, accountability, responsibility, independence, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*, yang diwakili oleh keterbukaan, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian dan kewajaran terhadap kinerja pegawai PT Ayu Berga. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai PT Ayu Berga Surabaya yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer yang berupa kuisioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterbukaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 5.095 dan tingkat signifikansi 0,000. Akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 2.910 dan tingkat signifikansi 0,006. Pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3.261 dan tingkat signifikansi 0,003. Kemandirian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 2.055 dan tingkat signifikansi sebesar 0,048. Kewajaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 2.077 dan tingkat signifikansi 0,045.

Kata kunci: keterbukaan, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Penerapan *good corporate governance* (GCG) yaitu suatu prinsip yang mengendalikan perusahaan agar mencapai keseimbangan antara kekuatan serta kewenangan perusahaan dalam memberikan pertanggungjawabannya kepada *stakeholder* khususnya, dan *stakeholders* pada umumnya. Hal ini dilakukan untuk mengatur kewenangan Direktur, manajer, pemegang saham dan pihak lain yang berhubungan dengan perkembangan perusahaan dilingkungan perusahaan tersebut. Dalam perusahaan industri dibidang travel perusahaan ini juga memiliki komitmen penuh untuk senantiasa menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dalam kegiatan usahanya. Komitmen ini dilaksanakan oleh perusahaan dengan selalu berupaya untuk terus melakukan perbaikan dalam penerapan GCG, agar perusahaan selalu mendapatkan kepercayaan dari *stakeholders* (pemangku

kepentingan), memiliki kinerja yang unggul dan dapat tumbuh secara berkesinambungan dan memperoleh keuntungan.

Namun pada realitanya GCG tidak hanya dibutuhkan di industri semata namun juga dibutuhkan oleh semua perusahaan yang mempunyai visi dan misi yang jelas. Dalam perusahaan perseroan GCG sebagai instrumen yang dapat diandalkan dalam mengantur segala aspek bisnis yang dijalankan oleh perseroan baik oleh dewan komisaris, direksi, dan segenap karyawan perseroan, sehingga diharapkan dapat menciptakan keseimbangan dalam operasional usaha yang suatu saat nanti akan dicapai dengan segala bentuk yang berkepentingan, baik individu maupun kelompok, baik internal maupun eksternal.

Kurangnya penerapan GCG perusahaan di Indonesia karena sebagian responden ternyata menganggap GCG sebagai ketaatan regulasi. Jadi, bukan sebagai kebutuhan dan juga masih banyak sekretaris perusahaan yang tertutup. Kalau perusahaan terbuka pelit terhadap informasi, tentunya dapat mengaburkan prinsip GCG yang mengedepankan transparansi.

Di Indonesia, konsep GCG mulai dikenal sejak krisis ekonomi tahun 1997 krisis yang berkepanjangan yang dinilai karena tidak dikelolanya perusahaan-perusahaan secara bertanggungjawab, serta mengabaikan regulasi dan sarat dengan praktek (korupsi, kolusi, nepotisme) KKN. Dengan kepopulerannya istilah GCG juga ditempatkan dikedudukan terhormat. Pertama, GCG merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk tumbuh dan menguntungkan dalam jangka panjang, sekaligus memenangkan persaingan bisnis global. Kedua, krisis ekonomi di kawasan Asia dan Amerika Latin yang diyakini muncul karena kegagalan penerapan GCG (Daniri, 2005:21).

Perusahaan dalam mengelolah perusahaannya tentunya memerlukan kinerja pegawai yang sampai saat ini masih menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk melakukan peningkatan perbaikan secara terus menerus untuk mengukur kinerjanya, perusahaan mampu melakukannya jika kinerja pegawai juga meningkat sehingga mendapatkan titik terang untuk mencapai penerapan GCG.

Salah satu sumber keberhasilan perusahaan dalam mencapai suatu kinerja yaitu kualitas kerja yang mempunyai efektivitas kerja yang cukup. Potensi sumber daya manusia memiliki peranan yang cukup penting sebagai pemeran yang terlibat langsung dalam perusahaan. Kinerja pegawai yang menghasilkan keberhasilan dengan kuantitas yang baik sesuai dengan standar akan mendapatkan kepercayaan tersendiri.

Untuk mewujudkan *Good Corporate Governance* maka harus diterapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*. Dalam hubungannya dengan tata kelolah perusahaan, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Menteri Negara BUMN juga mengeluarkan Keputusan Nomor Kep-117/M-MBU/2002 tentang Penerapan *Good Corporate Governance*. Ada lima prinsip menurut keputusan ini, yaitu keterbukaan, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, dan kewajaran (Agoes dan Ardana, 2009). Pedoman *Good Corporate Governance* yang telah diterbitkan merupakan langkah awal yang patut dihargai dan memerlukan penjabaran dalam implementasinya. Jika ternyata pada awalnya suatu perusahaan tersebut belum terkelola dengan baik, maka dengan adanya *Good Corporate Governance* akan menunjukkan adanya perubahan.

Oleh karena itu, penulis bermaksud untuk meneliti mengenai penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* pada kinerja pegawai PT Ayu Berga Surabaya. Penelitian ini diharapkan dapat menentukan keputusan manajemen yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Adapun permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan pada latar belakang diatas adalah: (1) apakah keterbukaan berpengaruh pada kinerja pegawai? (2) apakah akuntabilitas berpengaruh pada kinerja pegawai? (3) apakah pertanggungjawaban berpengaruh pada kinerja pegawai? (4) apakah kemandirian berpengaruh pada kinerja pegawai? (5) apakah kewajaran berpengaruh pada kinerja

pegawai? Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah (1) untuk menguji apakah terdapat pengaruh keterbukaan pada kinerja pegawai. (2) untuk menguji apakah terdapat pengaruh akuntabilitas pada kinerja pegawai. (3) untuk menguji apakah terdapat pengaruh pertanggungjawaban pada kinerja pegawai. (4) untuk menguji apakah terdapat pengaruh kemandirian pada kinerja pegawai. (5) untuk menguji apakah terdapat pengaruh kewajaran pada kinerja pegawai.

TINJAUAN TEORITIS

Teori Penerapan

Dalam suatu kebijakan mengenai kegiatan-kegiatan maupun program selalu didampangi dengan suatu tindakan implementasi atau suatu penerapan dalam sebuah perusahaan. Berikut ini beberapa pengertian implementasi menurut para ahli. Menurut Mead (dalam Sunarto, 2004:32) menyatakan bahwa implementasi atau penerapan sebagai proses untuk mengetahui peran yang harus dijalankannya serta peran yang harus dijalankan oleh orang lain diarahkan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan kebijakan sebelumnya.

Jadi dengan demikian implementasi merupakan bagian dari tindakan atau melakukan suatu rencana dan disusun dengan rapi juga terperinci dan implementasi juga harus dilakukan ketika rencana sudah tetap dan tidak berubah-ubah, apalagi tidak ada rencana atau persiapan bisa mempengaruhi hasil yang ada. Dengan kata lain implementasi merupakan sebuah konsep dan kebijakan dalam suatu tindakan praktis sehingga memberikan dampak berupa perubahan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap.

Good Corporate Governance

Dalam istilah GCG pada jaman yang sudah maju ini sudah sangat populer, namun sampai saat ini belum ada definisi baku yang dapat disepakati oleh semua pihak. Istilah "*Corporate Governance*" pertama kali diperkenalkan oleh Cadbury Committee, Inggris di tahun 1992 yang menggunakan istilah tersebut dalam laporannya yang kemudian dikenal sebagai *Cadbury Report* (dalam Agoes dan Ardana, 2009). *Cadbury Committee of United Kingdom* mendefinisikan GCG sebagai seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengurus, pengelola perusahaan, pihak kreditur pemerintah, karyawan, serta para pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka, atau dengan kata lain suatu sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan.

Menurut Abeg (dalam Arafat, 2008:5) menyatakan bahwa *Good Corporate Governance* (GCG) merupakan suatu sistem, proses, dan seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara berbagai pihak yang berkepentingan (*Stakeholders*) dan dimaksudkan untuk mengatur hubungan semua pihak dan mencegah terjadinya kesalahan-kesalahan signifikan dalam strategi korporasi dan untuk memastikan bahwa kesalahan-kesalahan yang terjadi dapat diperbaiki dengan segera. *Good Corporate Governance* (GCG) menurut praksara (dalam Sedarmayanti, 2007:54) yaitu suatu mekanisme administratif yang mengatur hubungan-hubungan antara manajemen perusahaan, komisaris, direksi, pemegang saham dan kelompok-kelompok kepentingan yang lain. Hubungan-hubungan ini dimanifestasikan dalam bentuk berbagai aturan permainan dan sistem insentif sebagai kerangka kerja yang diperlukan untuk menentukan tujuan-tujuan perusahaan dan cara-cara pencapaian tujuan-tujuan serta pemantauan kerja yang dihasilkan.

Prinsip-prinsip Good Corporate Governance

Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) adalah kaedah, norma, atau pedoman perusahaan yang diperlukan dalam sistem pengelolaan suatu perusahaan yang sehat. Dalam hubungannya dengan tata kelola Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Menteri Negara

BUMN juga mengeluarkan keputusan Nomor Kep-117/M-MBU/2002 tentang penerapan *Good Corporate Governance* (Agoes dan Ardana, 2009). Ada lima prinsip menurut keputusan ini, yaitu: *Transparency* (keterbukaan informasi), artinya kewajiban bagi para pengelola untuk menjalankan prinsip keterbukaan dalam proses keputusan dan penyampaian informasi. Keterbukaan dalam menyampaikan informasi juga mengandung arti bahwa informasi yang disampaikan harus lengkap, benar, dan tepat waktu kepada semua pemangku kepentingan. Tidak boleh ada hal-hal yang dirahasiakan, disembunyikan, ditutup-tutupi, atau ditunda-tunda pengungkapannya. *Accountability* (akuntabilitas), adalah prinsip dimana para pengelola berkewajiban untuk membina sistem akuntansi yang efektif untuk menghasilkan laporan keuangan (*financial statements*) yang dapat dipercaya. Untuk itu, diperlukan kejelasan fungsi, pelaksanaan, dan pertanggungjawaban setiap organ sehingga pengelolaan berjalan efektif. *Responsibility* (pertanggungjawaban), adalah prinsip dimana pengelolah wajib memberikan pertanggungjawaban atas semua tindakan dalam mengelola perusahaan kepada para pemangku kepentingan sebagai wujud kepercayaan yang diberikan kepadanya. Prinsip tanggung jawab ada sebagai konsekuensi logis dari kepercayaan dan wewenang yang diberikan oleh para pemangku kepentingan kepada para pengelola perusahaan. *Independency* (kemandirian), artinya suatu keadaan dimana para pengelola dalam mengambil suatu keputusan bersifat profesional, mandiri, bebas dari konflik kepentingan, dan bebas dari tekanan atau pengaruh dari manapun yang bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip pengelolaan yang sehat. *Fairness* (kewajaran) merupakan prinsip agar para pengelola memperlakukan semua pemangku kepentingan secara adil dan setara, baik pemangku kepentingan primer (pemasok, pelanggan, karyawan, pemodal) maupun pemangku kepentingan sekunder (pemerintah, masyarakat, dan yang lainnya). Hal inilah yang memunculkan konsep *stakeholders* (seluruh kepentingan pemangku kepentingan), bukan hanya kepentingan *stockholders* (pemegang saham saja).

Manfaat *Good Corporate Governance*

Salah satu akar krisis ekonomi di Indonesia dan krisis pasar modal di Amerika Serikat adalah buruknya suatu kinerja dalam perusahaan-perusahaan yang berkembang besar yang sebagian besar merupakan perusahaan publik yang telah terdaftar di bursa. Buruknya kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai macam praktik kecurangan yang dilakukan oleh para eksekutif perusahaan-perusahaan tersebut. Praktik-praktik manipulasi ini sangat merugikan sebagian besar para investor sehingga para investor tidak percaya lagi pada institusi pasar modal dan institusi pengawas pasar modal tersebut. Akibat kepanikan dan kehilangan kepercayaan, para investor tersebut melakukan penarikan modal besar-besaran secara beruntun dari bursa sehingga menimbulkan tekanan berat pada indeks harga saham di bursa. Penerapan konsep *Good Corporate Governance* merupakan salah satu upaya untuk memulihkan kepercayaan para investor dan institusi terkait di pasar modal. Menurut Agoes dan Ardana (2009:29) mengatakan bahwa paling tidak lama alasan mengapa penerapan *Good Corporate Governance* itu bermanfaat, berdasarkan survei yang dilakukan oleh McKinsey&Company menunjukkan bahwa para investor institusional lebih menaruh kepercayaan terhadap perusahaan-perusahaan di Asia yang telah menerapkan *Good Corporate Governance*, berbagai analisis, dan ternyata ada indikasi keterkaitan antara terjadinya krisis finansial dan krisis berkepanjangan di Asia dengan lemahnya tata kelola perusahaan dan internasionalisasi pasar termasuk liberalisasi pasar finansial dan pasar modal menuntut perusahaan menerapkan *Good Corporate Governance*.

Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia (SDM) bagi perusahaan merupakan suatu asset yang tak ternilai harganya. Maju mundurnya perusahaan sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimiliki. Bahkan daya saing perusahaan sangat ditentukan oleh adanya SDM yang andal. Banyak perusahaan yang bangkrut dan akhirnya ditutup karena kurang memerhatikan aspek SDM. Sebaliknya banyak perusahaan yang berkembang pesat karena kepedulian yang tinggi terhadap peningkatan kompetensi SDM. Kinerja pegawai atau karyawan merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Widodo (2008:135) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berbeda dengan pendapat yang sudah lebih maju, Sedarmayanti (2007:260) kinerja adalah catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktifitas tertentu, selama kurun waktu yang telah ditentukan. Costello (dalam Wibowo, 2012:9) menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang berada dibelakang semua keputusan organisasi, usaha kerja dan alokasi sumber daya.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat dari hasil suatu tujuan yang telah disetujui. Indikator kinerja harus dihitung dan diukur seta digunakan sebagai dasar untuk melihat dan menyakinkan bahwa kinerja dapat mencapai keberhasilan (Sedarmayanti, 2011:198). Kinerja karyawan atau pegawai begitu sangat dibutuhkan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan itu. Secara umum, individu yang menunjukkan hasil kerja yang bagus dapat dikatakan sebagai individu yang memiliki kinerja yang tinggi atau baik. Begitu juga sebaliknya, individu yang menunjukkan hasil kerja yang hasilnya tidak maksimal dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut memiliki kinerja yang buruk atau rendah. Menurut Michel dan Larson (dalam Riduwan dan Kuncoro, 2012:186) indikator kinerja adalah sebagai berikut: Kemampuan, prakarsa/ inisiatif, ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, komunikasi.

Perumusan Hipotesis

Pengaruh Keterbukaan Pada Kinerja Pegawai

Dalam keterkaitannya dengan kinerja pegawai, prinsip keterbukaan mengelolah bagaimana pihak manajemen dapat memamanajemen risiko untuk memastikan seluruh risiko dapat dikelola pada waktu yang dapat ditolelir yang akan mempengaruhi kinerja perusahaan itu sendiri. Pokok dari prinsip ini adalah meningkatkan keterbukaan informasi mengenai perusahaan secara teratur dan tepat waktu serta benar.

H₁ : Keterbukaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Akuntabilitas Pada Kinerja Pegawai

Prinsip akuntabilitas mengantur bagaimana sebaiknya perusahaan membuat komite audit untuk memperkuat fungsi pengawasan intern oleh komisaris. Peran audit intern ini dapat membantu dalam memperbaiki kinerja perusahaan. Para auditor intern ini akan memberikan masukan pada pihak manajemen atas kesalahan dan kekurangan yang akan datang, sehingga kinerja pegawai akan lebih meningkat.

H₂ : Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Pertanggungjawaban Pada Kinerja Pegawai

Prinsip pertanggungjawaban ini mengelolah pemenuhan tanggung jawab perusahaan sebagai entitas bisnis dalam masyarakat kepada seluruh *stakeholders* yang merangkup hal-hal

yang terkait dengan peraturan hubungan antara perusahaan dengan seluruh *stakeholders* untuk mewujudkan perusahaan sebagai perusahaan yang baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa perusahaan akan menjadi profesional dan penuh etika, menghindari penyalahgunaan kekuasaan, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai juga perusahaan.

H₃: Pertanggungjawaban berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Kemandirian Pada Kinerja Pegawai

Prinsip ini mengantar tentang bagaimana pegawai mampu menghindari terjadinya dominasi yang tidak wajar oleh *stakeholders*. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pegawai dalam menjalankan fungsi, tugas dan tanggung jawab dalam mengelola kegiatan perusahaan bebas dari tekanan atau pengaruh, baik dari dalam maupun dari luar suatu perusahaan. Dalam menjalankan pekerjaan, pegawai lebih percaya pada dirinya sendiri sehingga kinerjanya lebih terpercaya.

H₄: Kemandirian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Kewajaran Pada Kinerja Pegawai

Prinsip kewajaran mengantar bagaimana menetapkan peran dan tanggung jawab manajemen dalam mengelola masing-masing pertanggungjawabannya. Kewajaran meliputi kejelasan hak-hak pemegang saham untuk melindungi kepentingan pemegang saham, termasuk perlindungan terhadap pemegang saham minoritas dari kecurangan, sehingga kinerja pegawai akan stabil karena para pemegang saham mengetahui secara detail seluruh informasi perusahaan.

H₅: Kewajaran berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Obyek Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif analitis, merupakan metode yang melihat dan menggambarkan lingkungan dan keadaan yang benar-benar terjadi yang tampak dalam perusahaan dengan cara mengumpulkan, menyajikan dan menganalisis data sehingga dapat memberikan yang cukup terlihat mengenai objek yang diteliti, agar dapat disimpulkan maupun dijadikan saran dimasa yang akan datang berdasarkan penelitian yang dilakukan.

Menurut Sugiyono (2003) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai PT Ayu Berga (Saudi Arabia Airlines) Surabaya yang berjumlah 60 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2003:116). Arikunto (2006) menyatakan penentuan pengambilan sampel apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika subyeknya lebih besar dapat diambil 10-15 % atau lebih. Jadi sampel pada penelitian ini adalah pegawai PT Ayu Berga (Saudi Arabia Airlines) Surabaya yang berjumlah 40 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam mendukung penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Data primer berupa opini karyawan PT Ayu Berga (Saudi Arabia Airlines) Surabaya. Berdasarkan sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer maka adapun teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Kuisioner berisi daftar pernyataan yang ditujukan pada responden untuk diisi. Dengan demikian, peneliti akan mendapatkan data atau fakta yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan dua macam variabel penelitian yaitu variabel independen atau variabel bebas dan variabel dependen atau variabel terikat. Yakni penjelasan variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Sedangkan Variabel bebas dalam penelitian ini adalah prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*, yaitu: keterbukaan (KT), akuntabilitas (AK), pertanggungjawaban (PE), kemandirian (KN), kewajaran (KW).

Variabel Independen

Keterbukaan

Keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam kemudahan akses informasi materiil dan relevan mengenai perusahaan.

Akuntabilitas

Prinsip ini terkait kejelasan fungsi, pelaksanaan, pertanggungjawaban organ dan pembagian tugas yang tegas antar organ; serta pemberdayaan satuan pengawasan internal dan komite audit.

Pertanggungjawaban

Merupakan kesesuaian pengolaan perusahaan dengan peraturan yang berlaku dan prinsip-prinsip pengelolaan perusahaan yang sehat. Prinsip ini mewujudkan dengan kesadaran bahwa tanggung jawab merupakan konsekuensi logis dari adanya wewenang; menyadari akan adanya tanggung jawab sosial; menghindari penyalahgunaan kekuasaan; menjadi profesional dan menjunjung etika; memelihara lingkungan bisnis yang sehat.

Kemandirian

Memiliki kompetensi, mampu bertindak obyektif, dan bebas dari pengaruh atau tekanan dari pihak manapun; saling menghormati hak, kewajiban, tugas, wewenang serta tanggungjawab masing-masing.

Kewajaran

Memberikan kondisi kerja yang baik dan nyaman bagi setiap pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku; serta adil dan bebas dari bias karena perbedaan suku. Asal-usul, jenis kelamin, agama, atau hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan kinerja.

Variabel Dependen

Menurut Michel dan Larson (dalam Riduwan dan Kuncoro, 2012;186) indikator kinerja yaitu suatu kemampuan terkait dengan penguasaan pekerjaan pada setiap karyawan; serta penguasaan metode dengan menyelesaikan pekerjaan oleh setiap karyawan, karyawan dapat berfikir positif lebih baik untuk mewujudkan kreatifitas, ketepatan waktu untuk pemanfaatan waktu luang sebelum jam kerja resmi serta pemanfaatan waktu efektif dalam setiap pekerjaan, dan pemberian kepuasan yang maksimal bagi konsumen dengan vara penyampaian materi dan komunikasi yang baik.

Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena yang terjadi.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengukur relevan tidaknya pengukuran dan pengamatan yang dilakukan pada penelitian. Menurut (Santoso, 2009:72), bahwa tujuan pengujian validitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi dan butir pertanyaan tersebut sudah valid. Pengujian menggunakan dua sisi dengan taraf signifikan. Jika r hitung $>$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau pertanyaan-pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Dan jika r hitung $<$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) atau r hitung negatif, maka instrumen atau pertanyaan-pertanyaan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan reliabel atau tetap konsisten bila dilakukan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $>$ 0,60 (Ghozali, 2011:42).

Uji Asumsik Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data dapat mengikuti atau mendekati hukum sebaran data normal dan uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel gangguan atau residual memiliki distribusi normal. Dasar pengambilan keputusannya jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2011:89).

Uji multikolinearitas untuk mengetahui model regresi yang ditemukan ada kolerasi antara variabel bebas (independen). Jika terjadi kolerasi yang kuat, terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi (Umar, 2004:80). Dan jika variabel bebas (independen) saling berkolerasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai antar kolerasi antar semua variabel bebas sama dengan 0 (Ghozali, 2010:57).

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi tidak kesamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Menurut Santoso (2009:21) deteksi adanya heteroskedastisitas adalah deteksi dengan melihat ada tidaknya pada tertentu yang ada pada grafik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda yang digunakan adalah pengaruh penerapan prinsip-prinsip GCG (*Good Corporate Governance*) yang di proksi dengan Keterbukaan (KT), Akuntabilitas (AK), Pertanggungjawaban (PE), Kemandirian (KN), Kewajaran (KW) terhadap kinerja pegawai. Adapun metode untuk menguji hipotesis secara keseluruhan pada penelitian ini sebagai berikut:

$$KP = a + b_1 KT + b_2 AK + b_3 PE + b_4 KN + b_5 KW + e$$

Keterangan:

KP = Kinerja Pegawai

a = Konstanta regresi berganda

b_1, b_2, b_3, b_4, b_5	= Koefisien regresi
KT	= Keterbukaan
AK	= Akuntabilitas
PE	= Pertanggungjawaban
KN	= Kemandirian
e	= Error

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi terikat, Nilai koefisien determinasi (R^2) untuk menunjukkan presentase tingkat kebenaran prediksi dari pengujian regresi yang dilakukan. Nilai R^2 memiliki *range* antara 0 sampai 1. Jika nilai R^2 mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel independen menerangkan variabel dependen terbatas. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang tempat relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan; sedangkan untuk data waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Kuncoro, 2007:100).

Uji F

Uji F atau kelayakan model yang menunjukkan apakah model regresi *fit* untuk diolah lebih lanjut. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* yang di proksi dengan keterbukaan (KT), Akuntabilitas (AK), Pertanggungjawaban (PE), Kemandirian (KN), dan kewajaran (KW) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (KP). Uji kelayakan model pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2007: 98) pengujian dilakukan dengan menggunakan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan atau dengan kriteria: (1) Jika nilai signifikan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut : $F > 0,05$ maka model penelitian dapat dikatakan tidak layak. (2) Jika nilai signifikan $F \leq 0,05$ maka model penelitian dapat dikatakan layak.

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2007:97). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance* level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria berikut : (a) Jika nilai signifikan $t > 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. (b) Jika nilai signifikan $t \leq 0,05$ maka hipotesis diterima. Hal ini berarti secara parsial independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Deskriptif Responden

Dalam hasil uji statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran data mengenai demografi responden dan variabel penelitian yang diuji. Data tersebut berupa usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Deskripsi responden digunakan untuk mengetahui latar belakang responden. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dijelaskan bahwa jumlah responden paling banyak berumur 21-30 tahun, yaitu sebanyak 26 orang atau 65,0%, sedangkan jumlah paling sedikit adalah responden yang berumur 41 keatas yaitu sebanyak 2 orang atau 5,0%. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bahwa jumlah responden terbanyak adalah berjenis kelamin wanita terdiri dari 21 orang dengan presentase 52,5%, sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki terdiri

dari 19 orang dengan presentase 47,5%. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden paling banyak adalah tingkat pendidikan D3, yaitu sebanyak 20 orang atau 50,0%, sedangkan jumlah paling sedikit adalah responden dengan tingkat pendidikan S1, yaitu sebanyak 6 orang presentase 15,0%. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat diketahui bahwa responden terbanyak memiliki masa kerja dari 1-5 tahun yaitu 26 orang dengan presentase 65,0%, sedangkan jumlah paling sedikit adalah responden dengan masa kerja antara 11 tahun keatas sebanyak 2 orang atau 5,0%.

Uji Validitas

Menurut Santoso (2009: 68), bahwa validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur peneliti tentang isi atau arti sebenarnya yang di ukur. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada kemampuan atau tidak alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dihendaki. Berdasarkan hasil dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan mengenai variabel Keterbukaan (KT), Akuntabilitas (AK), Pertanggungjawaban (PE), Kemandirian (KN), dan Kewajaran (KW) mempunyai nilai sign < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan yang diajukan peneliti seluruhnya valid dan dapat digunakan didalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Variabel Keterbukaan (KT), Akuntabilitas (AK), Pertanggungjawaban (PE), Kemandirian (KN), dan Kewajaran (KW) terdapat 25 pertanyaan yang memiliki keterangan valid, dan Kinerja Pegawai terdapat 8 pertanyaan memiliki keterangan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan tentang sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan suatu hasil yang relatif sama, jika dilakukan pengukuran kembali pada subyek penelitian yang sama, relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil di antara hasil beberapa kali pengukuran, atau dengan kata lain jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian menggunakan pengukuran sekali saja. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel yaitu Keterbukaan (KT), Akuntabilitas (AK), Pertanggungjawaban (PE), Kemandirian (KN) dan Kewajaran (KW) dan Kinerja Pegawai adalah reliabel karena *cronbach's alphanya* lebih besar dari 0,60. Dan hal ini menunjukkan pertanyaan yang dijawab dengan stabil/konsisten serta dapat digunakan untuk penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu Keterbukaan (KT), Akuntabilitas (AK), Pertanggungjawaban (PE), Kemandirian (KN), Kewajaran (KW) terhadap Kinerja Pegawai PT Ayu Berga secara linier, yang dapat dilihat dari Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	4.987	3.969		.796	.432
KT	.544	.107	.503	5.095	.000
AK	.360	.124	.305	2.910	.006
PE	.450	.138	.340	3.261	.003
KN	.299	.111	.191	2.055	.048
KW	.232	.112	.207	2.077	.045

a. dependent Variable: KP

Sumber: Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil Tabel 1 analisis regresi linier berganda yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$KP = 4.987 + 0,554 KT + 0,360 AK + 0,450 PE + 0,229 KN + 0,232 KW.$$

Hasil dari persamaan diatas menunjukkan bahwa Keterbukaan (KT), Akuntabilitas (AK), Pertanggungjawaban (PE), Kemandirian (KN), dan Kewajaran (KW) memiliki pengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa Keterbukaan (KT), Akuntabilitas (AK), Pertanggungjawaban (PE), Kemandirian (KN), dan Kewajaran (KW) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji dengan metode *Kolmogorov Smirnov* maupun pendekatan grafik. Pendekatan *Kolmogorov Smirnov*, menurut Santoso, (2014:214) dasar pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut: (1) Nilai Probabilitas > 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal. (2) Nilai Probabilitas < 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil dari uji normalitas terdapat pada Tabel 2.

Tabel 2
Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

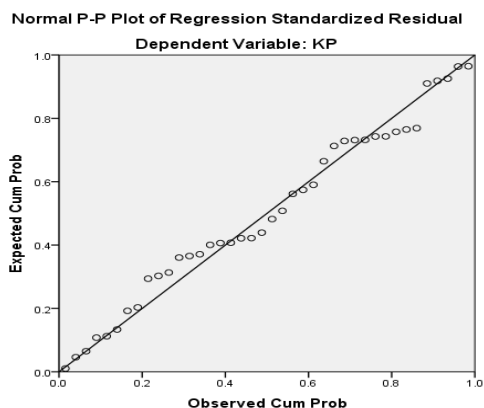
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.26352084
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.571
Asymp. Sig. (2-tailed)		.900

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer diolah 2018

Berdasarkan pada Tabel 2, dapat dilihat bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar 0,900 > 0,050, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian. Selanjutnya pendekatan kedua yang dipakai untuk menilai normalitas data dengan pendekatan grafik, yaitu grafik *Normal Probability Plot*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal.



Gambar 1

Sumber: Data Primer diolah 2018
Grafik Normal Probability Plot

Menurut Santoso (2011:214) jika penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil output SPSS di atas dapat menunjukkan bahwa gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel Keterbukaan (KT), Akuntabilitas (AK), Pertanggungjawaban (PE), Kemandirian (KN), dan Kewajaran (KW). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas, deteksi tidak adanya multikolinieritas adalah apabila mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai angka tolerance mendekati 1. Berikut hasil uji data multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
KT	.855	1.169
AK	.757	1.320
PE	.765	1.308
KN	.967	1.034
KW	.836	1.197

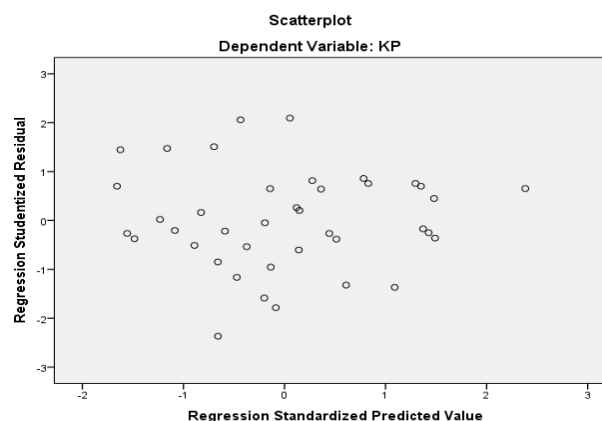
Dependent Variable: KP

Sumber: Data Primer diolah 2018

Berdasarkan pada Tabel 3, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Influence Factor* (VIF) pada seluruh variabel bebas terdiri dari Keterbukaan (KT), Akuntabilitas (AK), Pertanggungjawaban (PE), Kemandirian (KN), dan Kewajaran (KW) dilihat berdasarkan nilai tolerance tidak lebih dari 1,000 serta nilai VIF kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual (kesalahan pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pendeteksian adanya heteroskedastisitas menurut Santoso (2010: 210), jika sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik pengujian heteroskedastisitas disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2

Sumber: Data Primer diolah 2018

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 2 menunjukkan bahwa terlihat titik-titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel kinerja pegawai. Hasil dari uji koefisien determinasi berganda (R^2) dapat dilihat di Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.717	.675	1.35324

a. Predictors: (constant), KT, AK, PE, KN, KW

b. Dependent Variable: KP

Sumber: Data Primer diolah 2018

Hasil dari tabel 4, diketahui R Square (R^2) sebesar 0,717 atau 71,7% yang menunjukkan kontribusi dari variabel Keterbukaan (KT), Akuntabilitas (AK), Pertanggungjawaban (PE), Kemandirian (KN), dan Kewajaran (KW) terhadap Kinerja Pegawai PT Ayu Berga, sedangkan sisanya 28,3% dikontribusi oleh faktor lainnya diluar model penelitian ini. Koefisien kolerasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan variabel Keterbukaan (KT), Akuntabilitas (AK), Pertanggungjawaban (PE), Kemandirian (KN), dan kewajaran (KW) terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien kolerasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,874 atau 87,4% yang mengindikasikan bahwa kolerasi atau hubungan antara variabel Keterbukaan (KT), Akuntabilitas (AK), Pertanggungjawaban (PE), Kemandirian (KN), dan Kewajaran (KW) terhadap Kinerja Pegawai PT Ayu Berga.

Uji Goodness of Fit (Uji f)

Uji F sering disebut dengan uji ketepatan atau kelayakan model (*goodness of fit*) pengujian ini bertujuan untuk menguji model (sesuai) fit atau tidak (Ghozali, 2016). Untuk menguji pengaruh dari Keterbukaan (KT), Akuntabilitas (AK), Pertanggungjawaban (PE), Kemandirian (KN), dan Kewajaran (KW) terhadap Kinerja Pegawai, digunakan uji f dengan menggunakan taraf signifikan 5%.

Tabel 5
Hasil Pengujian Uji Goodnes of Fit

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157.637	5	31.527	17.216	.000 ^b
	Residual	62.263	34	1.831		
	Total	219.90z	39			

a. Dependent Variable: KP

b. Predictors: (Constant), KT, AK, PE, KN, KW

Sumber: Data Primer diolah 2018

Pada hasil Tabel 5, didapatkan tingkat signifikan *Goodness of Fit* (Uji F) = 0,000 < 0,05 (*level of signifikan*), yang menunjukkan pengaruh keterbukaan (KT), Akuntabilitas (AK), Pertanggungjawaban (PE), Kemandirian (KN) dan Kewajaran (KW) terhadap Kinerja Pegawai PT Ayu Berga. Maka dapat disimpulkan model layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Hasil Uji t

Uji hipotesis dengan uji t yaitu dapat menguji koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui apakah masing-masing variabel pengaruh Keterbukaan (KT), Akuntabilitas

(AK), Pertanggungjawaban (PE), Kemandirian (KN), dan Kewajaran (KW) terhadap Kinerja Pegawai PT Ayu Berga. Hasil dari Uji t dapat nampak dari Tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	4.987	3.969		.796	.432
KT	.544	.107	.503	5.095	.000
AK	.360	.124	.305	2.910	.006
PE	.450	.138	.340	3.261	.003
KN	.299	.111	.191	2.055	.048
KW	.232	.112	.207	2.077	.045

a. dependent Variable: KP

Sumber: Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 6 dapat diperoleh: (1) Pengujian pengaruh keterbukaan terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai signifikansi 0,000 atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka diputuskan untuk H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti keterbukaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Ayu Berga. Hal ini mengindikasikan bahwa pengungkapan informasi yang memadai sangat diperlukan oleh investor dalam kemampuannya untuk membuat keputusan terhadap risiko dan keuntungan dari investasinya. Dan hal ini juga menunjukkan bahwa apabila prinsip ketebukaan dilakukan dengan baik, maka akan berimplikasi semakin baik pula kinerja pegawai PT Ayu Berga. (2) Pengujian pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai signifikansi 0,006 atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka diputuskan untuk H_0 ditolak dan H_1 diterima hal ini yang berarti akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Ayu Berga. Dan juga ditunjukkan apabila prinsip akuntabilitas dilakukan dengan baik, maka akan semakin tinggi pula kinerja keuangan PT Ayu Berga. Dan hal ini juga mengindikasikan bahwa prinsip akuntabilitas mengantar bagaimana sebaiknya perusahaan membentuk komite audit untuk memperkuat fungsi pengawasan intern oleh komisaris. (3) Pengujian pengaruh pertanggungjawaban terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai signifikan 0,003 atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka diputuskan untuk H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Ayu Berga. Hal ini mengindikasikan perusahaan akan menjadi profesional dan penuh etika, menghindari penyalahgunaan kekuasaan, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai dan juga perusahaan. (4) Pengujian pengaruh kemandirian terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai signifikansi 0,048 atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka diputuskan untuk H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti kemandirian berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Ayu Berga. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam menjalankan pekerjaan, pegawai lebih menyakini dan lebih percaya pada dirinya sendiri sehingga kinerjanya lebih terpercaya. (5) Pengujian pengaruh kewajaran terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai signifikansi 0,045 atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka diputuskan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti kewajaran berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan kewajaran yang meliputi perlindungan terhadap pemegang saham minoritas dari kecurangan, dan kejelasan hak-hak pemegang saham untuk melindungi kepentingan pemegang saham, sehingga kinerja pegawai akan stabil karena para pemegang saham mengetahui secara detail seluruh informasi perusahaan.

Pembahasan

Pengaruh Keterbukaan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis yang pertama dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel keterbukaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa PT Ayu Berga memberikan kemudahan dalam pengambilan keputusan terhadap pegawai dan juga memberikan informasi non keuangan, memberikan akses informasi terkait laporan

tahunan perusahaan, dan PT Ayu Berga memberikan visi dan misi yang jelas, penyebaran informasi dilakukan tepat waktu, memadai, jelas dan akurat dan mudah diakses oleh *stakeholders*, dan prinsip yang dianut oleh PT Ayu Berga tidak mengurangi kewajiban untuk memenuhi ketentuan rahasia sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan pertanyaan yang telah diajukan kepada responden sebanyak 40 orang. Dengan presentase jawaban responden dapat diketahui bahwa responden yang setuju sebanyak 70,0% dan yang sangat setuju sebanyak 30,0%.

Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian hipotesis yang kedua dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa PT Ayu Berga telah membentuk hasil pembagian tugas dengan tegas dan benar antar posisi masing-masing, terdapat juga kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban pada akuntabilitasnya, juga memiliki sistem pengendalian internal efektif dalam mengelola perusahaan, seluruh pegawai PT Ayu Berga memiliki kompetensi sesuai dengan tanggung jawabnya dan memahami perannya dalam pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG), dan mempertimbangkan kepentingan *stakeholders* dengan ketaatan terhadap hukum dan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan pertanyaan yang telah diajukan kepada responden sebanyak 40 orang. Dengan presentase jawaban responden dapat diketahui bahwa responden yang setuju sebanyak 72,5% dan yang sangat setuju sebanyak 27,5%.

Pengaruh Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian hipotesis yang ketiga dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PT Ayu Berga telah bertindak sebagai warga perusahaan yang baik, dan menyadari akan adanya tanggung jawab sosial, menjunjung etika serta memelihara lingkungan bisnis yang sehat, juga menghindari penyalahgunaan kekuasaan. Berdasarkan pertanyaan yang telah diajukan oleh responden sebanyak 40 orang. Dengan presentase jawaban responden dapat diketahui bahwa responden yang setuju sebanyak 62,5% dan yang sangat setuju sebanyak 37,5%.

Pengaruh Kemandirian Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian hipotesis yang keempat dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel kemandirian berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa PT Ayu Berga dikelola secara profesional tanpa tekanan atau pengaruh dari pihak lagi, masing-masing pegawai saling menghormati satu sama lain dan tanggung jawabnya masing-masing. Pegawai PT Ayu Berga menjalankan aktifitas dengan baik dan dinamis dan mengambil keputusan secara obyektif, memiliki kebijakan, sistem dan prosedur penyelesaian masalah mengenai benturan yang mengikat seluruh jajaran perusahaan. Dan juga hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pegawai dalam menjalankan pekerjaan, pegawai lebih menyakini dan lebih percaya pada dirinya sendiri sehingga kinerjanya lebih terpercaya. Hubungannya dengan peningkatan kinerja pegawai, yaitu prinsip ini mengantur tentang bagaimana pegawai mampu menghindari terjadinya dominasi yang tidak wajar oleh *stakeholders*. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pegawai dalam menjalankan fungsi, tugas dan tanggung jawab dalam mengelola kegiatan perusahaan bebas dari tekanan atau pengaruh, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan. Dengan presentase jawaban responden dapat diketahui

bahwa responden yang yang setuju sebanyak setuju sebanyak 47,5% dan yang sangat setuju sebanyak 52,5%.

Pengaruh Kewajaran Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian hipotesis yang kelima dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel kewajaran berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa PT Ayu Berga dapat menciptakan suasana yang adil dan bebas dari hal-hal seperti perbedaan suku, asal usul, jenis kelamin, agama dan hal-hal yang tidak akan kaitannya dengan perusahaan, mampu menerapkan kondisi kerja yang baik dan aman bagi setiap karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan memberikan kesempatan bagi *stakeholders* untuk memberikan masukan dan pendapat bagi perusahaan, PT Ayu Berga dapat menetapkan peran dan tanggung jawab para pegawai dengan menilai kinerjanya, etika dan kerja yang telah disebarluaskan serta dilakukan evaluasi terhadap penerapannya untuk menjaga hubungan dengan baik dengan pihak lain dengan memegang saham, kreditor, nasabah maupun dengan piha berkepentingan lainnya seperti *stakeholders*. Prinsip kewajaran mengatur bagaimana menetapkan peran dan tanggung jawab manajemen dalam mengelola masing-masing pertanggungjawabannya. Dengan presentase jawaban responden dapat diketahui bahwa responden yang yang setuju sebanyak setuju sebanyak 52,5% dan yang sangat setuju sebanyak 47,5%.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dan berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya maka penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* pada Kinerja Pegawai, dapat disimpulkan bahwa: Variabel keterbukaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel kemandirian berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel kewajaran berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan tentang pengaruh Penerapan Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* pada Kinerja Pegawai, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut: (1) Penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen PT Ayu Berga Surabaya dapat menerapkan Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) yang lebih dengan cara meningkatkan kinerja yang baik komunikasi antara atasan dengan bawahan/karyawan secara intens sehingga karyawan dapat memahami prinsip-prinsip GCG tersebut dan menerapkannya dalam aktivitas bekerja. (2) Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memanfaatkan pertimbangan bagi pihak PT Ayu Berga Surabaya agar dapat meningkatkan dan terus mengevaluasi kinerja SDM. Dengan mengimplementasikan *Good Corporate Governance* (GCG), maka pengelolaan sumber daya manusia diperusahaan diharapkan menjadi efisien, efektif, dan produktif dengan selalu berorientasi pada tujuan perusahaan dan memperhatikan *Stakeholders*. (3) Diharapkan pada penelitian-penelitian selanjutnya hendaknya memperluas populasi yang digunakan dan memperpanjang periode waktu penelitian. Untuk mendukung hasil penelitian ini, disarankan kepada peneliti-peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian serupa untuk mengambil batasan-batasan yang berbeda dan sampel atau objek penelitian yang lebih variatif agar memperoleh kesimpulan yang lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, S. dan I. C. Ardana. 2009. *Etika Bisnis dan Profesi: Tantangan membangun Manusia Seutuhnya*. Salemba Empat. Jakarta.
- Arafat, W. 2008. *How to Implement Good Corporate Governance Effectively*. Skyrocketing Publisher. Jakarta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Daniri, A. 2005. *GCG: Penerapannya di Indonesia*. Ray Indonesia. Jakarta.
- Febriani, J. I., M. A. Musadieq dan T.W Afrianty. 2016. Pengaruh *Good Corporate Governance Corporate Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tuban)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.32 (1).
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamid, A, M. Yunus, dan Sulaiman. 2015. Pengaruh Penerapan *Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Bireuen*. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Vol 4 (4).
- Holida, Fadlin, dan S., Heri. 2013. Pengaruh *Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Milik Daerah*. Riau: *Jurnal Penelitian Jurusan Fisip Universitas Riau*.
- I Made Bhaskara Sastra, dan Ni Made Adi Erawati. 2016. Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance Dan Budaya Tri Hita Karana Pada Kinerja Keuangan: Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Kuncoro, M. 2007. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi kedua. Erlangga. Jakarta.
- Labesi, T. M. 2013. Analisis Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance di PT Bank Sulut Kantor Pusat Manado*. *Jurnal EMBA Vol.1 No.4*
- Mutamimah dan Phradiansah. 2014. Analisis Implementasi *Good Corporate Governance Terhadap Kinerja sdm Melalui Organizational Commitment EKOBIS*. Vol.15 (2)
- Nurwahida. A.W., Andi. Dan H. Asiah. 2012. Hubungan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance Dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Wajo Tahun 2012 Makassar*. Universitas Hasanuddin.
- Riduwan dan E. A. Kuncoro. 2012. Cara Menggunakan dan Memakai Path Analisis. Alfabeta. Bandung.
- Robbins, Steven P And Jugde Timothy A. 2007. *Organizational Behavior Edition New Jersey: Pearson Education Internasional*.
- Santoso, S. 2009. *Statistik Multivariat*, Penerbit PT Elek Media Komputindo kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Good Governance dan Good Corporate Governance*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Suci, Y. F. dan S.Khairani.2010. Pengaruh Penerapan Prinsip *Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT KERETA API (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan*. *Jurnal Akuntansi*. STIE MDP. Palembang.
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Sunarto, K. 2004. *Pengantar Sosiologi*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Umar, H. 2009. *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo, H. 2012. *Budaya Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widodo, J. 2008. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Bayumedia Publishing, Jakarta.