



Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Baubau

Karwin Laode^{1*}, Nining Asniar Ridzal²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Buton

ABSTRACT

The main objective of this study is to determine the effect of Good Corporate Governance (Transparency, Accountability, Responsibility, Equality and Fairness on Employee Performance. The research method used is descriptive qualitative approach and quantitative method. The research sample is 47 respondents consisting of employees of PT. PLN (Persero).) UP3 Baubau Data collection methods using literature, field surveys and questionnaires as well as measurement scales using a Likert scale The results showed that partially (t test), transparency has no effect on employee performance (significant value of 0.277 > 0.05). Accountability has no effect on employee performance (significance value 0.595 > 0.05), responsibility has no effect on employee performance (significance value 0.157 > 0.05. Equality and fairness affect employee performance (significance value 0.023 < 0.05). Simultaneously (Test F) it is known that the significance value obtained by 0.001 < Alpha value (0.05), meaning that Good Corporate Governance simultaneously has a positive and significant influence on employee performance.

Type of Paper: Empirical

Keywords: *GCG, Transparency, Accountability, Responsibility, Equality and Fairness, Performance*

1. Pengantar

Sejak awal abad ke-21, dunia usaha telah menyaksikan serangkaian kegagalan (Enron, WorldCom, RBS, Northern Rock; Oceanic bank, Intercontinental bank), yang membawa kesadaran publik yang tinggi terhadap masalah tata kelola perusahaan. Krisis ekonomi global yang dimulai pada tahun 2007 menambah untaian lebih lanjut untuk praktik dan kebijakan tata kelola perusahaan. Perkembangan yang terlihat di sektor korporasi ini telah meningkatkan keterlibatan investor yang langka secara efisien serta memastikan akuntabilitas untuk pengelolaan sumber daya tersebut (KE & RB, 2018). Tren itu membuat banyak permintaan

^{1*} Info Artikel: Direvisi: 28 November 2022

Diterima: 13 Desember 2022

^{1*} Penulis yang sesuai:

E-mail: amelwaode3@gmail.com¹

Afiliasi: Universitas Muhammadiyah Buton

standar tata kelola perusahaan yang tinggi, memastikan penggunaan modal yang efisien dan efektif untuk memberikan pengembalian investasi yang baik dengan cara yang bertanggung jawab bagi kepentingan masyarakat serta dilindungi dari penyelewengan dan penyalahgunaan. Tata kelola perusahaan adalah tentang prosedur dan proses yang dengannya organisasi diarahkan dan dikendalikan. Tata kelola perusahaan cenderung mendorong penggunaan sumber daya

Tata kelola perusahaan dapat didefinisikan sebagai tanggung jawab kepengurusan direktur perusahaan untuk memberikan pengawasan terhadap tujuan dan strategi perusahaan dan untuk mendorong implementasinya. Tata kelola perusahaan dengan demikian dapat dianggap sebagai seperangkat aturan yang saling terkait di mana perusahaan, pemegang saham, dan manajemen mengatur perilaku mereka. Aturan-aturan ini mengacu pada atribut perusahaan individu dan faktor-faktor yang memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan praktik tata kelola yang baik bahkan di mana lembaga publik relatif lemah. Faktor-faktor tersebut dapat mencakup struktur kepemilikan perusahaan, hubungannya dengan pemangku kepentingan, transparansi keuangan dan praktik pengungkapan informasi serta konfigurasi dewan pengelolanya. (Cornelius, 2005)

Penerapan GCG pada perusahaan-perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah, khususnya yang berada di Indonesia diharapkan dapat membenahi komponen kinerja, baik dari segi sistem, proses, perencanaan dan pengimplementasiannya. Selain itu, dengan adanya GCG, perusahaan tidak melakukan praktik kecurangan, lebih transparan dan akuntabel dalam menjalankan usahanya dan dapat mengelola perusahaan dengan baik, selain itu perusahaan diharapkan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Yang dimaksud peraturan disini yaitu undang-undang yang menganut kegiatan bisnis. GCG mempunyai prinsip, antara lain transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kesetaraan (NCG, 2006) dalam (Nursito, 2016). Prinsip yang dikemukakan oleh NCG hampir sama dengan yang diungkapkan oleh Menteri Negara BUMN, yaitu perlakuan yang setara (fairness), prinsip transparansi, prinsip akuntabilitas, prinsip responsibilitas, dan kesetaraan (NCG, 2006 dalam (Nursito, 2016). Prinsip yang dikemukakan oleh NCG hampir sama dengan yang diungkapkan oleh Menteri Negara BUMN, yaitu perlakuan yang setara (fairness), prinsip transparansi, prinsip akuntabilitas, prinsip responsibilitas, dan kemandirian. GCG mempunyai prinsip antara lain transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independen. Konsep GCG merupakan upaya perbaikan terhadap sistem, proses dan seperangkat peraturan dalam pengelolaan suatu organisasi yang pada esensinya mengatur dan memperjelas hubungan, wewenang, hak dan kewajiban semua pemangku kepentingan dalam arti luas dan khususnya organ RUPS, Dewan Direksi, Dewan Komisaris dalam arti sempit.

Tata kelola perusahaan yang baik atau GCG merupakan sistem yang berisi pengendalian usaha melalui fungsi pengawasan, pengatur dan pengelola dengan struktur hubungan yang jelas antar stakeholders untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa mengesampingkan kepentingan stakeholders. Sejalan dengan pendapat Zarkasyi (2008: 36) dalam (Ahmad Bima Yudokusumo, 2014) bahwa GCG merupakan suatu sistem dan seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara berbagai pihak yang berkepentingan (stakeholders) terutama dalam arti sempit hubungan antara pemegang saham, dewan komisaris, dan dewan direksi demi tercapainya tujuan perusahaan. Sistem pengaturan hubungan diantara organ perusahaan tersebut merupakan keunggulan GCG yang memungkinkan untuk mencegah dan memperbaiki dengan segera kesalahan dalam strategi perusahaan.

Good Corporate Governance (GCG) di Indonesia mulai dikenal pada tahun 1997, saat krisis ekonomi mulai menerpa Indonesia. Terdapat banyak akibat buruk dari krisis tersebut, salah satunya ialah banyaknya perusahaan yang berjatuh karena tidak mampu bertahan, *corporate governance* yang buruk disinyalir sebagai salah satu sebab terjadinya krisis ekonomi politik Indonesia yang dimulai tahun 1997. Menyadari situasi dan kondisi demikian, pemerintah melalui Kementerian Negara BUMN mulai memperkenalkan konsep GCG ini di lingkungan BUMN.

Pemerintah melalui Menteri Negara BUMN/Badan Pembina BUMN dalam *Master Plan* tahun 1998, telah meletakkan 8 pondasi korporasi BUMN menuju kelas dunia, yang salah satu diantaranya adalah *Corporate Governance*. Salah satu BUMN yang telah menerapkan GCG di Indonesia adalah PT. PLN. Sebagai satu-satunya perusahaan yang bertanggungjawab terhadap pasokan energy listrik di seluruh Indonesia, PT. PLN memikul sebuah amanah yang sangat besar sehingga wajar jika tahun demi tahun selalu diperlukan perbaikan yang signifikan dalam

setiap aspek agar PT. PLN bisa semakin maksimal dalam melayani dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Dan salah satu yang dicanangkan PT. PLN adalah menerapkan konsep *Good Corporate Governance* (GCG) pada struktur organisasinya.

Penelitian mengenai hubungan *Good Corporate Governance* dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan seperti penelitian yang dilakukan oleh (Mamanggi & Suharso, 2014) menjelaskan bahwa prinsip-prinsip GCG mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan yang telah melaksanakan prinsip-prinsip GCG didalam perusahaannya maka akan berimbas kepada sistem kinerja karyawannya, karena didalamnya telah terdapat transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, dan *fairness* yang dapat mendisiplinkan para karyawan dalam bekerja. Selain itu (Rossi & Panggabean, 2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara *corporate governance* dengan Tobin's Q (kinerja pasar) tetapi terdapat hubungan positif signifikan antara *corporate governance* dengan ROE (Alpi, 2019).

Berdasarkan hasil uji kelayakan model diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari keterbukaan, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian dan kewajaran mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian berikutnya dengan menggunakan uji t diketahui bahwa seluruh prinsip dari *Good Corporate Governance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena beberapa prinsip dari *Good Corporate Governance* dapat meningkatkan keterbukaan informasi mengenai perusahaan secara teratur dan tepat waktu serta benar. Selain itu perusahaan membentuk komite audit untuk memperkuat fungsi pengawasan intern oleh komisaris sedangkan prinsip pertanggungjawaban mengatur pemenuhan tanggung jawab perusahaan sebagai entitas bisnis dalam masyarakat kepada seluruh stakeholders. Prinsip kemandirian dapat mengatur tentang bagaimana karyawan mampu menghindari terjadinya dominasi yang tidak wajar oleh stakeholders, serta prinsip kewajaran meliputi kejelasan hak-hak pemegang saham untuk melindungi kepentingan pemegang saham minoritas dari kecurangan.

PT PLN Persero merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang merupakan sasaran utama pemerintah Indonesia untuk dapat menerapkan prinsip-prinsip tata kelola yang baik atau *Good Corporate Governance* (GCG). Harapannya adalah agar mampu meningkatkan kinerja karyawannya. GCG sendiri sudah diterapkan bahkan mulai dicanangkan oleh PT. PLN baik di pusat dan rayon-rayonnya seperti yang terlihat pada PT. PLN (Persero) UP3 Baubau.

Dalam pelaksanaan penerapan tata kelola perusahaan yang baik atau *good corporate governance*, PT. PLN (Persero) UP3 Baubau mengalami hambatan-hambatan. Hal tersebut dikarenakan adanya proses adaptasi dari keadaan yang bisa dibidang kurang maksimal dalam bekerja menjadi ke keadaan yang diharuskan berpedoman pada prinsip-prinsip dasar GCG (Jasniar: 2016). Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan dalam penelitian adalah apakah implementasi *good corporate governance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Baubau?

2. Literature Review

2.1 Teori Keagenan

Di dalam teori keagenan pada dasarnya membahas suatu bentuk kesepakatan antara pemilik modal dengan manajer untuk mengolah suatu perusahaan. Manajer mengemban tanggung jawab yang besar atas keberhasilan operasional perusahaan yang dikelolanya. Jika dalam menjalankan amanah tersebut manajer gagal maka jabatan dan segala fasilitas yang diperolehnya menjadi taruhannya. Alasan itulah yang sering kali mendasari mengapa manajer mau melakukan manajemen laba (yang bersifat negatif) yang semata-mata hanya ingin melindungi dirinya dan merugikan banyak pihak. Menurut Jensen dan Meckling (1976) dalam (Luayyi, 2012), teori keagenan (*agency theory*) dan hubungan agensi muncul ketika satu orang atau lebih (*principal*) mempekerjakan orang lain (*agent*) untuk memberikan suatu jasa dan kemudian mendelegasikan wewenang dalam pengambilan keputusan kepada agent tersebut. Dalam prakteknya, manajer sebagai pengelola perusahaan tentunya mengetahui lebih banyak informasi internal dan prospek perusahaan di waktu mendatang dibandingkan pemilik modal atau pemegang saham. Manajer sebagai pengelola memiliki kewajiban memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan kepada pemilik, tetapi informasi yang disampaikan oleh manajer

terkadang tidak sesuai dengan kondisi perusahaan yang sebenarnya. Berkaitan dengan tata kelola BUMN, Menteri Negara BUMN juga mengeluarkan keputusan KEP-117/ M -MBU/ 2002 tentang prinsip GCG dalam (Kusmayadi, Tasikmalaya, Badruzaman, & Tasikmalaya, 2019), diantaranya adalah kewajaran, transparansi, akuntabilitas, responsibilitas dan kemandirian.

2.2 Pengertian Kinerja

Kinerja ataupun *performance* menurut Moeheriono (2010) dalam (Silaen, 2021) bahwa upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai dengan moral serta etika sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu. Hal ini dinyatakan dalam bukunya yang berjudul “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu bentuk tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diukur berdasarkan perbandingan dari berbagai macam standar.

Menurut Robbins (2006:260) dalam (Silaen, 2021) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

- a. Kualitas kerja kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
- b. Kuantitas kerja jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas
- c. Ketepatan waktu menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.
- d. Efektifitas menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
- e. Komitmen tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

Kinerja menurut Kasmir (2016:189) dalam (Khoerunnisa, 2019), diantaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Indikator kinerja menurut kasmir dalam (khoerunnisa, 2019) adalah kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan.

3. Metodologi Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Baubau. berjumlah 47 orang. Penarikan sampel penelitian ini adalah sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah 47 responden yang terdiri dari karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Baubau.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner, menggunakan skala pengukuran *likert*. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* 1-5 mempunyai gradasi dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

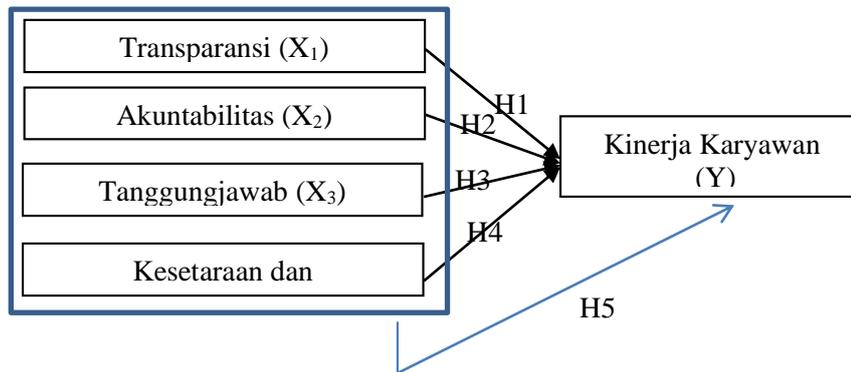
3.3 Metode Analisis Data

Untuk menjawab masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda. Adapun persamaan model regresi berganda tersebut adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$$

3.4 Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran merupakan kaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya pada suatu penelitian. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, berikut ini ilustrasi kerangka pemikiran sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis:



Gambar 1. Kerangka Pikir

4. Hasil

4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 47 orang didominasi dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 66% dan 33% jenis kelamin perempuan. Berdasarkan usia responden untuk mengetahui tingkat produktivitas dalam bekerja dari karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Baubau. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia Responden	Jumlah (Orang)	Persentase
1	23 – 27	21	44,68 %
2	28 – 32	22	46,81 %
3	33 – 48	4	8,51 %
Total		47	100%

Sumber : Data diolah , 2022

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa besarnya persentase untuk usia 23-27 tahun berjumlah 21 orang atau 44,68%, usia 28-31 tahun berjumlah 22 orang atau 46,81%, dan usia 33-48 tahun berjumlah 4 orang atau 8,51%.

Berdasarkan jenjang pendidikan untuk subyek penelitian yaitu mulai dari SMA sampai D3, dengan persentase SMA sebanyak 10 orang (21,3%), D3 sebanyak 8 orang (17%), D4 sebanyak (2,1%), S1 sebanyak 27 orang (57,4%) yang merupakan jumlah terbanyak dan S2 sebanyak 1 orang (2,1%). Tingkat pendidikan memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Riantika (2018) yang menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya ada korelasi antara tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan.

4.2 Analisis Statistik Deskriptif

Penyajian hasil analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini akan menggambarkan tentang variabel penelitian yang dihubungkan dengan nilai rata-rata dan presentase berdasarkan kriteria penilaian jawaban responden. Berdasarkan hasil tersebut akan diperoleh gambaran mengenai pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Baubau. Berikut tabel terkait kriteria penilaian jawaban responden:

Tabel 2. Kriteria Penilaian Jawaban Responden

Rentang Nilai	Persentase (%)	Kriteria
4,01 – 5,00	80,01 – 100	Sangat Baik/Kuat
3,01 – 4,00	61,01 – 80	Baik/Kuat
2,01 – 3,00	41,01 – 60	Cukup
1,01 – 2,00	21,01 – 40	Lemah
0,01 – 1,00	0,01 – 20	Sangat Lemah

Sumber : Riduwan, 2020

4.2.1 Variabel *Good Corporate Governance* Transparansi (X₁), Akuntabilitas (X₂), Tanggung jawab (X₃) dan Kesetaraan serta Kewajaran (X₄)

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Variabel X₁

Item	Jumlah Data (N)	Frekuensi Jawaban Responden (F) dan Persentase (%)										Total Skor	Rata-Rata Skor
		SS (5)		S(4)		N(3)		TS (2)		STS (1)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	47	17	36,2	19	40,4	10	21,3	1	2,1	0	0	193	4.11
X1.2		17	36,2	22	46,8	8	17,0	0	0	0	0	197	4.19
X1.3		19	40,4	17	36,2	10	21,3	1	2,1	0	0	195	4.15
X1.4		18	38,3	20	42,6	7	14,9	1	2,1	1	2,1	194	4.13
Transparansi											779	4,14	

Sumber : Data diolah, 2022

Persentase kecenderungan skor jawaban adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor ideal} &= \text{Angka penilaian tertinggi} \times \text{Jumlah Pertanyaan} \times \text{Jumlah Responden} \\ &= 5 \times 4 \times 47 \\ &= 940 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kecenderungan Skor Jawaban} &= \frac{\text{Total Skor Keseluruhan Soal}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{779}{940} \times 100\% \\ &= 82,87\% \text{ (Sangat Baik)} \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa untuk variabel transparansi, frekuensi jawaban responden tertinggi untuk keterangan sangat setuju (SS) terdapat pada item pernyataan X1.4 sebesar 40,4%, frekuensi jawaban responden tertinggi untuk keterangan setuju (S) terdapat pada item X1.2 sebesar 46,8%, frekuensi jawaban responden tertinggi untuk keterangan netral (N) terdapat pada item X1.1 dan X1.3 dengan jumlah persentase yang sama yaitu sebesar 21,3%, frekuensi jawaban reponden tertinggi untuk keterangan tidak setuju (TS) terdapat pada item X1.1, X1.3 dan X1.4 masing-masing sebesar 2,1% dan untuk frekuensi jawaban reponden tertinggi untuk keterangan sangat tidak setuju (STS) terdapat pada item X1.4 sebesar 2,1%.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Variabel X₂

Item	Jumlah Data (N)	Frekuensi Jawaban Responden (F) dan Persentase (%)										Total Skor	Rata-Rata Skor
		SS (5)		S(4)		N(3)		TS (2)		STS (1)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	47	19	40,4	24	51,1	3	6,4	1	2,1	0	0	201	4.28
X2.2		23	48,9	19	40,4	5	10,6	0	0	0	0	206	4.38
X2.3		23	48,9	16	34,0	7	14,9	1	2,1	0	0	202	4.30
X2.4		22	46,8	15	31,9	10	21,3	0	0	0	0	200	4.26
Akuntabilitas											809	5,34	

Sumber : Data diolah, 2022

Persentase kecenderungan skor jawaban adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor ideal} &= \text{Angka penilaian tertinggi} \times \text{Jumlah Pertanyaan} \times \text{Jumlah Responden} \\ &= 5 \times 4 \times 47 \\ &= 940 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kecenderungan Skor Jawaban} &= \frac{\text{Total Skor Keseluruhan Soal}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{809}{940} \times 100\% \\ &= 86,06 \% \text{ (Sangat Baik)} \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa untuk variabel akuntabilitas, frekuensi jawaban reponden tertinggi untuk keterangan Sangat Setuju (SS) terdapat pada item pernyataan X2.2 dan X2.3 sebesar 48,9%, frekuensi jawaban reponden tertinggi untuk keterangan Setuju (S) terdapat pada item X2.1 sebesar 51.1%, frekuensi jawaban reponden tertinggi untuk keterangan Netral (N) terdapat pada item X2.4 dengan persentase sebesar 21,3%, frekuensi jawaban reponden tertinggi untuk keterangan Tidak Setuju (TS) terdapat pada item X2.1 dan X2.3 masing-masing sebesar 2,1% sedangkan untuk frekuensi jawaban reponden untuk keterangan Sangat Tidak Setuju (STS) seluruh item pernyataan menunjukkan persentase 0% karena tidak ada responden yang memilih pilih tersebut.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Variabel X3

Item	Jumlah Data (N)	Frekuensi Jawaban Responden (F) dan Persentase (%)										Total Skor	Rata-Rata Skor
		SS (5)		S(4)		N(3)		TS (2)		STS (1)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X3.1	47	16	34,0	18	38,3	11	23,4	2	4,3	0	0	189	4.02
X3.2		17	36,2	21	44,7	7	14,9	2	4,3	0	0	194	4.13
X3.3		21	44,7	20	42,6	5	10,6	1	2,1	0	0	202	4.30
X3.4		13	27,7	28	59,6	4	8,5	2	4,3	0	0	193	4.11
Tanggungjawab											778	4,14	

Sumber : Data diolah, diolah

Persentase kecenderungan skor jawaban adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor ideal} &= \text{Angka penilaian tertinggi} \times \text{Jumlah Pertanyaan} \times \text{Jumlah Responden} \\ &= 5 \times 4 \times 47 \\ &= 940 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kecenderungan Skor Jawaban} &= \frac{\text{Total Skor Keseluruhan Soal}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{778}{940} \times 100\% \\ &= 82,76 \% \text{ (Sangat Baik)} \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa untuk variabel tanggung jawab, frekuensi jawaban reponden tertinggi untuk keterangan Sangat Setuju (SS) terdapat pada item pernyataan X3.3 sebesar 44,7%, frekuensi jawaban reponden tertinggi untuk keterangan Setuju (S) terdapat pada item X3.4 sebesar 59.6%, frekuensi jawaban reponden tertinggi untuk keterangan Netral (N) terdapat pada item X3.1 dengan persentase sebesar 23,4%, frekuensi jawaban reponden tertinggi untuk keterangan Tidak Setuju (TS) terdapat pada item X3.1 dan X3.2 dan X3.4 masing-masing sebesar 4,3% sedangkan untuk frekuensi jawaban reponden untuk keterangan Sangat Tidak Setuju (STS) seluruh item pernyataan menunjukkan persentase 0% karena tidak ada responden yang memilih pilih tersebut.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Variabel X4

Item	Jumlah Data (N)	Frekuensi Jawaban Responden (F) dan Persentase (%)										Total Skor	Rata-Rata Skor
		SS (5)		S(4)		N(3)		TS (2)		STS (1)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X4.1	47	13	27,7	24	51,1	7	14,9	3	6,4	0	0	188	4.00
X4.2		22	46,8	23	48,9	2	4,3	0	0	0	0	208	4.43
X4.3		22	46,8	21	44,7	4	8,5	0	0	0	0	206	4.38
X4.4		23	48,9	19	40,4	5	19,6	0	0	0	0	206	4.38
Kesetaraan dan Kewajaran											862	4,29	

Sumber : Data diolah, 2022

Persentase kecenderungan skor jawaban adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor ideal} &= \text{Angka penilaian tertinggi} \times \text{Jumlah Pertanyaan} \times \text{Jumlah Responden} \\ &= 5 \times 4 \times 47 \\ &= 940 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kecenderungan Skor Jawaban} &= \frac{\text{Total Skor Keseluruhan Soal}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{862}{940} \times 100\% \\ &= 91,70 \% \text{ (Sangat Baik)} \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa untuk variabel kesetaraan dan kewajaran, frekuensi jawaban reponden tertinggi untuk keterangan Sangat Setuju (SS) terdapat pada item pernyataan X4.4 sebesar 48,9%, frekuensi jawaban reponden tertinggi untuk keterangan Setuju (S) terdapat pada item X4.2 sebesar 48,9%, frekuensi jawaban reponden tertinggi untuk keterangan Netral (N) terdapat pada item X4.4 dengan persentase sebesar 19,6%, frekuensi jawaban reponden tertinggi untuk keterangan Tidak Setuju (TS) terdapat pada item X4.1 sebesar 6,4% sedangkan untuk frekuensi jawaban reponden untuk keterangan Sangat Tidak Setuju (STS) seluruh item pernyataan menunjukkan persentase 0% karena tidak ada responden yang memilih pilih tersebut.

4.2.2 Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Variabel Y

Item	Jumlah Data (N)	Frekuensi Jawaban Responden (F) dan Persentase (%)										Total Skor	Rata-Rata Skor
		SS (5)		S(4)		N(3)		TS (2)		STS (1)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1	47	19	40,4	17	36,2	10	21,3	1	2,1	0	0	195	4.15
Y2		16	34,0	26	55,3	5	10,6	0	0	0	0	199	4.23
Y3		18	38,3	26	55,3	3	6,4	0	0	0	0	203	4.32
Y4		17	36,2	26	55,3	4	8,5	0	0	0	0	201	4.28
Y5		18	38,3	19	40,4	7	14,9	2	4,3	1	2,1	192	4.09
Y6		23	48,9	22	46,8	2	4,3	0	0	0	0	209	4.45
Y7		24	51,1	17	36,2	6	12,8	0	0	0	0	206	4.38
Y8		19	40,4	23	48,9	5	10,6	0	0	0	0	202	4.30
Y9		18	38,3	23	48,9	6	12,8	0	0	0	0	200	4.26
Y10		20	42,6	18	38,3	7	14,9	2	4,3	0	0	197	4.19
Y11		21	44,7	12	25,5	12	25,5	2	4,3	0	0	193	4.11
Y12		22	46,8	15	31,9	9	19,1	1	2,1	0	0	199	4.23
Y13		22	46,8	19	40,4	6	12,8	0	0	0	0	204	4.34
Y14		16	34,0	18	38,3	11	23,4	2	4,3	0	0	189	4.02
Y15		26	55,3	17	36,2	3	6,4	1	2,1	0	0	208	4.43
Y16		16	34,0	18	38,3	11	23,4	2	4,3	0	0	189	4.02
Y17		23	48,9	20	42,6	3	6,4	1	2,1	0	0	205	4.36
Y18		26	55,3	16	34,0	5	10,6	0	0	0	0	209	4.45
Y19		22	46,8	22	46,8	1	2,1	1	2,1	1	2,1	204	4.34
Y20		22	46,8	15	31,9	9	19,1	2	2,1	0	0	199	4.23
Variabel Kinerja Karyawan											4.003	4,26	

Sumber : Data diolah , 2022

Persentase kecenderungan skor jawaban adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor ideal} &= \text{Angka penilaian tertinggi} \times \text{Jumlah Pertanyaan} \times \text{Jumlah Responden} \\ &= 5 \times 20 \times 47 \\ &= 4.700 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kecenderungan Skor Jawaban} &= \frac{\text{Total Skor Keseluruhan Soal}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{4.003}{4.700} \times 100\% \\ &= 85,81\% \text{ (Sangat Baik)} \end{aligned}$$

4.3 Analisis Statistik Inferensial

4.3.1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen:

Tabel 8. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

Varabel Penelitian	Item Pertanyaan	Validitas			Reliabilitas		
		Sig	Alpha	Ket	Crombach's Alpha	Ket	
Good Corporate Governance	Transparansi	X1.1	0,000	0,05	Valid	0,909	Reliable
		X1.2	0,000		Valid	0,909	Reliable
		X1.3	0,000		Valid	0,909	Reliable
		X1.4	0,000		Valid	0,912	Reliable
	Akuntabilitas	X2.1	0,000		Valid	0,917	Reliable
		X2.2	0,000		Valid	0,911	Reliable
		X2.3	0,000		Valid	0,909	Reliable
		X2.4	0,000		Valid	0,912	Reliable
	Tanggung jawab	X3.1	0,000		Valid	0,912	Reliable
		X3.2	0,000		Valid	0,912	Reliable
		X3.3	0,000		Valid	0,914	Reliable
		X3.4	0,000		Valid	0,916	Reliable
	Kesetaraan dan kewajaran	X4.1	0,000		Valid	0,912	Reliable
		X4.2	0,000		Valid	0,918	Reliable
		X4.3	0,000		Valid	0,917	Reliable
		X4.4	0,000		Valid	0,916	Reliable
Kinerja Karyawan	Kualitas kinerja	Y1.1	0,001	0,05	Valid	0,802	Reliable
		Y1.2	0,002		Valid	0,804	Reliable
		Y1.3	0,027		Valid	0,809	Reliable
		Y1.4	0,024		Valid	0,809	Reliable
	Kuantitas kinerja	Y2.1	0,005		Valid	0,810	Reliable
		Y2.2	0,008		Valid	0,806	Reliable
		Y2.3	0,003		Valid	0,807	Reliable
		Y2.4	0,000		Valid	0,799	Reliable
	Kerja sama	Y3.1	0,001		Valid	0,802	Reliable
		Y3.2	0,001		Valid	0,803	Reliable
		Y3.3	0,000		Valid	0,791	Reliable
		Y3.4	0,000		Valid	0,789	Reliable
	Tanggung jawab	Y4.1	0,000		Valid	0,799	Reliable
		Y4.2	0,001		Valid	0,805	Reliable
		Y4.3	0,009		Valid	0,809	Reliable
		Y4.4	0,001		Valid	0,809	Reliable
Inisiatif	Y5.1	0,003	Valid	0,806	Reliable		
	Y5.2	0,001	Valid	0,802	Reliable		
	Y5.3	0,032	Valid	0,813	Reliable		
	Y5.4	0,000	Valid	0,789	Reliable		

Sumber : Data diolah , 2022

Teknik yang digunakan dalam uji validitas adalah koefisien korelasi dengan kriteria yang dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel} \geq 0,135$ dengan derajat signifikan $\alpha = 0,05$. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan alat ukur koefisien *alpha cronbach* (α). Instrument dianggap telah memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima, jika nilai koefisien reliabilitas yang terukur adalah $\geq 0,60$. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini:

Tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas dari seluruh instrument memiliki nilai signifikan dari seluruh instrument yang berada di bawah $\alpha = 0,05$ yaitu 0,000, jadi dapat diartikan semua item pertanyaan yang digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini adalah valid dan layak digunakan dalam penelitian ini. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien alpha dari seluruh item pertanyaan yang dijadikan sebagai instrument dalam penelitian ini masih berada di atas *Cronbach alpha* $\geq 0,60$ yang berarti semua item pertanyaan yang dijadikan sebagai instrument adalah reliabel (dapat dipercaya keandalannya). Hasil uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian ini dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan adalah valid dan reliabel. Oleh karena itu, kuisisioner yang digunakan layak sebagai instrument untuk melakukan pengukuran setiap variable.

4.3.2 Uji Normalitas

Tabel 9. Uji Normalitas

Variabel Penelitian	Sig	α (Alpha)	Ket
<i>Good Corporate Governance</i>	0,556	0,05	Berdistribusi normal
Kinerja Karyawan	0,532		Berdistribusi normal

Sumber : Data diolah, 2022

Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data yaitu:

1. Jika nilai Sig yang diperoleh $>$ dari Alpha (0,05), dapat diartikan bahwa data berdistribusi normal
2. Jika nilai Sig yang diperoleh $<$ dari Alpha (0,05), dapat diartikan bahwa data tidak berdistribusi normal

Berdasarkan hasil analisis statistik diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh baik untuk variabel X *Good Corporate Governance* dan variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah lebih besar dari nilai alpha 0,05, maka diperoleh kesimpulan bahwa seluruh data dalam penelitian berdistribusi normal.

4.3.3 Uji Linearitas

Tabel 10. Uji Linearitas

Variabel Penelitian	Sig (<i>Deviation from linearity</i>)	α (Alpha)
<i>Good Corporate Governance</i> dan Kinerja Karyawan	0,999	0,05

Sumber : Data diolah, 2022

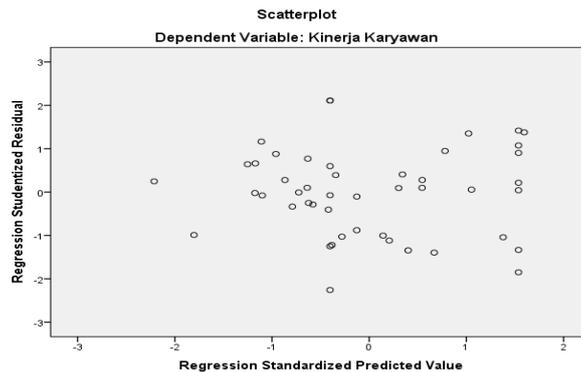
Dasar pengambilan keputusan untuk linearitas yaitu:

1. Jika nilai Sig *Deviation from linearity* yang diperoleh $>$ dari Alpha (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel X dan variabel Y
2. Jika nilai Sig *Deviation from linearity* yang diperoleh $<$ dari Alpha (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel X dan variabel Y

Berdasarkan hasil analisis statistik diketahui bahwa nilai signifikansi *Deviation from linearity* yang diperoleh baik untuk variabel X (*Good Corporate Governance*) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah lebih besar dari nilai alpha 0,05 yaitu 0,999 maka diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel X dan variabel Y.

4.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode scattplote.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heterokedastisitas melalui metode scattplot, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak mengalami masalah heteroskedastisitas karena memenuhi 3 (tiga) persyaratan yaitu:

- a. Tidak ada pola yang jelas (pola berantakan)
- b. Titik menyebar di atas dan dibawah angka nol
- c. Titik-titik yang ada tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur

4.3.5 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 11. Uji Multikolieritas

Variabel Penelitian	Tolerance	VIF
Transparansi	0,473	2,116
Akuntabilitas	0,545	1,836
Tanggung Jawab	0,541	1,849
Kesetaraan dan Kewajaran	0,707	1,414

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis statistik multikolinearitas diketahui bahwa nilai VIF yang diperoleh adalah < 10 atau nilai Tolerance $> 0,01$ yang berarti bahwa tidak terdapat multikolineritas pada model regresi.

4.3.6 Hasil Uji Hipotesis

4.3.6.1 Koefisien Determinasi dan Korelasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variable bebas dalam menjelaskan atau mempengaruhi variable terikatnya. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi (*R Square*) berarti semakin tinggi kemampuan variable independen dalam menjelaskan atau mempengaruhi variasi perubahan terhadap variable dependen. Nilai koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar kemampuan variable *good corporate governance* (akuntabilitas, transparansi, tanggung jawab, kesetaraan dan kewajaran) sebagai variabel X mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel Y.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted R square
1	0,596	0,355

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diartikan kontribusi varibel X yaitu *good corporate governance* (akuntabilitas, transparansi, tanggung jawab, kesetaraan dan kewajaran) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 35,5 %, sedangkan 64,5 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak terdeteksi atau tidak diteliti pada penelitian ini. Penggunaan nilai *Adjusted R square* dikarenakan pada penelitian ini variabel bebas (X) lebih dari 1.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Korelasi

		Correlations				
		Transparansi	Akuntabilitas	Tanggung Jawab	Kesetaraan dan Kewajaran	Kinerja Karyawan
Transparansi	Pearson Correlation	1	.637**	.627**	.439**	.446**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.002
	N	47	47	47	47	47
Akuntabilitas	Pearson Correlation	.637**	1	.527**	.452**	.321*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.028
	N	47	47	47	47	47
Tanggung Jawab	Pearson Correlation	.627**	.527**	1	.483**	.487**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.001
	N	47	47	47	47	47
Kesetaraan dan Kewajaran	Pearson Correlation	.439**	.452**	.483**	1	.511**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.001		.000
	N	47	47	47	47	47
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.446**	.321*	.487**	.511**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.028	.001	.000	
	N	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 13 diketahui bahwa:

1. Nilai *Pearson Correlation* untuk transparansi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,637. Artinya bahwa transparansi memiliki derajat korelasi yang kuat dengan kinerja karyawan dengan bentuk hubungan positif.
2. Nilai *Pearson Correlation* untuk akuntabilitas terhadap kinerja karyawan sebesar 0,627. Artinya bahwa akuntabilitas memiliki derajat korelasi yang kuat dengan kinerja karyawan dengan bentuk hubungan positif.
3. Nilai *Pearson Correlation* untuk tanggung jawab terhadap kinerja karyawan sebesar 0,439. Artinya bahwa tanggung jawab memiliki derajat korelasi yang sedang dengan kinerja karyawan dengan bentuk hubungan positif.
4. Nilai *Pearson Correlation* untuk kesetaraan dan kewajaran terhadap kinerja karyawan sebesar 0,627. Artinya bahwa kesetaraan dan kwajaran memiliki derajat korelasi yang sedang dengan kinerja karyawan dengan bentuk hubungan positif.

Hubungan positif dikarenakan seluruh nilai *Pearson Correlation* yang diperoleh adalah positif artinya bahwa semakin tinggi variabel X yaitu *Good corporate Governance* (akuntabilitas, transparansi, tanggung jawab, kesetaraan dan kewajaran) maka semakin tinggi pula variabel Y yaitu kinerja kerjanya.

4.3.6.2 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan secara parsial dan simultan. Uji hipotesis secara parsial dilakukan dengan melihat $t\text{-sig} < 0,05$ atau dibawah 5%, maka H_1 diterima atau H_0 ditolak dan sebaliknya. Hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Parsial (Uji t) Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized	Standardized				
	Coefficients	Coefficients	Beta			
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	50.177	7.941	6.319	.000	
1	Transparansi	.491	.446	.199	1.102	.277
	Akuntabilitas	-.252	.470	-.090	-.536	.595
	Tanggung Jawab	.691	.480	.243	1.441	.157
	Kesetaraan & Kewajaran	1.149	.488	.347	2.355	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji analisis statistik secara parsial (Uji t) diketahui bahwa:

1. Nilai signifikansi yang diperoleh untuk pengaruh transparansi terhadap kinerja karyawan sebesar $0,277 >$ dari nilai Alpha (0,05), maka diperoleh kesimpulan H_1 ditolak. Hal ini berarti bahwa transparansi tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai signifikansi yang diperoleh untuk pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja karyawan sebesar $0,595 >$ dari nilai Alpha (0,05), maka diperoleh kesimpulan bahwa H_2 ditolak. Hal ini berarti bahwa akuntabilitas tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai signifikansi yang diperoleh untuk pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja karyawan sebesar $0,157 >$ dari nilai Alpha (0,05), maka diperoleh kesimpulan bahwa H_3 ditolak. Hal ini berarti bahwa tanggung jawab tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai signifikansi yang diperoleh untuk pengaruh kesetaraan dan kewajaran terhadap kinerja karyawan sebesar $0,023 <$ dari nilai Alpha (0,05), maka diperoleh kesimpulan bahwa H_4 diterima. Hal ini berarti bahwa kesetaraan dan kewajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan regresi linear berganda berdasarkan table tersebut yaitu

$$Y = 50,177 + 0,491X_1 - 0,252X_2 + 0,691X_3 + 1,149X_4$$

4.3.6.3 Hasil Uji Statistik Secara Simultan

Uji hipotesis secara simultan atau uji statistik F adalah untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau variable independen secara bersama-sama menerangkan variasi dependen, dengan cara membandingkan nilai f-sig dengan α 0,05. Berikut adalah tabel hasil uji simulyan (Uji F):

Tabel 15. Hasil Uji Simultan (Uji F) Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Karyawan

Model	ANOVA ^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	845.833	4	211.458	5.787	.001 ^b
	Residual	1534.805	42	36.543		
	Total	2380.638	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kesetaraan & Kewajaran, Transparansi, Akuntabilitas, Tanggung Jawab

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji analisis statistic (Uji F) diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,001 <$ dari nilai Alpha (0,05), maka diperoleh kesimpulan bahwa H_5 diterima. Hal ini berarti bahwa *Good Corporate Governance* (transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, kesetaraan dan kewajaran) secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Diskusi

Variable independen dalam penelitian ini adalah *Good Corporate Governance* terdiri dari transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab dan kesetaraan dan kewajaran, sedangkan kinerja karyawan sebagai variable dependen. Dari hasil penelitian terbukti bahwa dengan uji F atau simultan *Good Corporate Governance* (transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab dan kesetaraan dan kewajaran) secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial (uji t) atau individu, transparansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variable akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tanggung jawab tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kesetaraan dan kewajaran berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.1 Pengaruh Transparansi Terhadap Kinerja Karyawan

Prinsip dasar transparansi menunjukkan tindakan perusahaan untuk dapat memberikan informasi yang dibutuhkan oleh seluruh *Stake holders*. Prinsip ini diwujudkan antara lain dengan mewajibkan adanya suatu informasi yang terbuka, tepat waktu, serta jelas, dan dapat diperbandingkan yang menyangkut keadaan keuangan, pengelolaan perusahaan, dan kepemilikan perusahaan.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa transparansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila manajemen PT.PLN UP3 Baubau menerapkan struktur organisasi yang jelas, laporan keuangan disajikan secara terbuka, pengambilan keputusan yang transparan melalui rapat, dan keterbukaan mengenai informasi maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dan begitu pula sebaliknya.

Fakta empiris menemukan bahwa Nilai signifikansi yang diperoleh untuk pengaruh transparansi terhadap kinerja karyawan sebesar $0,277 >$ dari nilai Alpha (0,05), maka diperoleh kesimpulan bahwa H_1 ditolak. Hal ini berarti bahwa transparansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap pernyataan untuk variabel transparansi, rerata keseluruhan skor yang diperoleh berada pada point 4 (setuju) yang menjelaskan bahwa responden penelitian yakni karyawan PLN Kota Baubau setuju akan perlunya transparansi dalam perusahaan. Penelitian ini tidak sejalan dengan Hasil penelitian oleh (Ni Kadek Desy Yasinta Putri, et. al, 2017) menemukan bahwa akuntabilitas dan independensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5.2 Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Karyawan

Prinsip dasar Akuntabilitas menekankan kepada pentingnya penciptaan sistem pengawasan yang efektif berdasarkan pembagian kekuasaan antara dewan komisaris, direksi dan pemegang saham yang meliputi monitoring, evaluasi dan pengendalian terhadap manajemen untuk meyakinkan bahwa manajemen bertindak sesuai dengan kepentingan pemegang saham dan pihak yang berkepentingan lainnya. Prinsip akuntabilitas juga menjelaskan peran dan tanggung jawab, serta mendukung usaha untuk menjamin keseimbangan kepentingan manajemen.

Fakta empiris menemukan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh untuk pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja karyawan sebesar $0,595 >$ dari nilai Alpha (0,05), maka diperoleh kesimpulan bahwa H_2 ditolak. Hal ini berarti bahwa akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila ada kejelasan dalam wewenang dan pembagian kerja, pelaporan pelaksanaan wewenang kerja, laporan pertanggungjawaban, dan pengawasan pegawai oleh pimpinan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu perlu adanya kejelasan berkaitan dengan wewenang dan pembagian kerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap pernyataan untuk variabel akuntabilitas, rerata keseluruhan skor yang diperoleh berada pada point 4 (setuju) yang menjelaskan bahwa responden penelitian yakni karyawan PLN Kota Baubau setuju akuntabilitas memiliki

kedudukan yang penting dalam suatu perusahaan. Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Ni Kadek Desy Yasinta Putri, et. al 2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh prinsip akuntabilitas terhadap kinerja pegawai.

5.3 Pengaruh Tanggungjawab Terhadap Kinerja Karyawan

Fakta empiris menemukan nilai signifikansi yang diperoleh untuk pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja karyawan sebesar $0,157 >$ dari nilai Alpha (0,05), maka diperoleh kesimpulan bahwa H_3 ditolak. Hal ini berarti bahwa tanggung jawab tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya meskipun PT. PLN (Persero) UP3 Baubau sudah menerapkan prinsip tanggungjawab seperti tanggung sosial antara lain peduli terhadap seluruh karyawan serta selalu mengutamakan kenyamanan dan keamanan dalam membuat perencanaan serta pelaksanaan yang memadai, akan tetapi perlu adanya kesadaran dari masing-masing individu dalam meningkatkan kinerja mengingat rata-rata usia karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Baubau masih produktif. Berdasarkan data hasil deskriptif rerata nilai untuk variabel tanggung jawab berada pada point 4 (setuju) yang menyatakan bahwa responden penelitian yakni karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Baubau menyetujui bahwa pihak PLN telah melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Irwondy & Hubeis, 2016) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara penerapan prinsip tanggungjawab terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh (Irwondy & Hubeis, 2016) yang menemukan variabel tanggung jawab tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.4 Pengaruh Kesetaraan dan Kewajaran Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah kesetaraan dan kewajaran berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila penempatan posisi kerja yang sesuai dengan aturan, setiap pegawai diberikan haknya untuk mendapatkan insentif dan tunjangan, peraturan yang jelas terhadap pelanggaran dan jaminan mengeluarkan pendapat maka variabel kesetaraan dan kewajaran akan memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Fakta empiris menemukan nilai signifikansi yang diperoleh untuk pengaruh kesetaraan dan kewajaran terhadap kinerja karyawan sebesar $0,023 <$ dari nilai Alpha (0,05), maka diperoleh kesimpulan bahwa H_4 diterima. Hal ini berarti bahwa kesetaraan dan kewajaran berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa indikator Kesetaraan dan kewajaran yakni mencakup penempatan posisi kerja yang sesuai dengan aturan, setiap pegawai diberikan haknya untuk mendapatkan insentif dan tunjangan, peraturan yang jelas terhadap pelanggaran dan jaminan mengeluarkan pendapat di terapkan oleh sebuah organisasi maka mempengaruhi Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap pernyataan untuk variabel kesetaraan dan kewajaran, rerata keseluruhan skor yang diperoleh berada pada point 4 (setuju) yang menjelaskan bahwa responden penelitian yakni karyawan PLN Kota Baubau setuju akan pentingnya kesetaraan/kewajaran pada suatu perusahaan. Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Ni Kadek Desy Yasinta Putri, et. al, 2017) tidak ada pengaruh antara prinsip kesetaraan dan kewajaran dengan kinerja pegawai.

5.5 Pengaruh Good Corporate Governance (Transparansi, Akuntabilitas, Tanggung jawab serta Kesetaraan dan Kewajaran) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik diketahui bahwa secara simultan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,001 <$ dari nilai Alpha (0,05) ini menunjukkan bahwa variabel *Good Corporate Governance* (Transparansi, Akuntabilitas, Tanggung jawab serta Kesetaraan dan Kewajaran) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya secara bersama-sama *good corporate governance* ini akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan PLN Kota Baubau. Hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, kesetaraan dan kewajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya adanya transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, kesetaraan dan kewajaran yang dilakukan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu instansi. Karena pada dasarnya pelaksanaan transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, kesetaraan dan kewajaran tidak

hanya akan mempengaruhi kinerja instansi tetapi juga pada kinerja seorang karyawan. Hal ini berarti semakin baik perusahaan menerapkan *good corporate governance* melalui prinsip-prinsip yang telah ditetapkan akan semakin baik kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Baubau.

Penerapan *good corporate governance* diperusahaan sangat luas cakupannya meliputi seluruh pemangku kepentingan termasuk karyawan. Prinsip-prinsip *good corporate governance* dapat memberikan nilai-nilai positif yang jika diterapkan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, *good corporate governance* yang penerapannya lebih luas dan sifatnya umum. Setiap perusahaan memiliki sistem yang mengatur untuk memunculkan kriteria terbaik dari perusahaannya, begitu juga dengan karyawannya harus senantiasa ikut serta dalam memberikan dukungan mengenai aturan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

6. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Secara Parsial, Nilai signifikansi yang diperoleh untuk pengaruh transparansi terhadap kinerja karyawan sebesar $0,277 >$ dari nilai Alpha (0,05), maka diperoleh kesimpulan bahwa H_1 ditolak. Hal ini berarti bahwa transparansi tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
- 2) Nilai signifikansi yang diperoleh untuk pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja karyawan sebesar $0,595 >$ dari nilai Alpha (0,05), maka diperoleh kesimpulan bahwa H_2 ditolak. Hal ini berarti bahwa akuntabilitas tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
- 3) Nilai signifikansi yang diperoleh untuk pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja karyawan sebesar $0,157 >$ dari nilai Alpha (0,05), maka diperoleh kesimpulan bahwa H_3 ditolak. Hal ini berarti bahwa tanggung jawab tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
- 4) Nilai signifikansi yang diperoleh untuk pengaruh Kesetaraan dan kewajaran terhadap kinerja karyawan sebesar $0,023 <$ dari nilai Alpha (0,05), maka diperoleh kesimpulan H_4 diterima. Hal ini berarti bahwa kesetaraan dan kewajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 5) Secara Simultan (Uji F) diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,001 <$ dari nilai Alpha (0,05), maka diperoleh kesimpulan bahwa H_5 diterima. Hal ini berarti bahwa *Good Corporate Governance* secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Referensi

- Ahmad Bima Yudokusumo. (2014). Pelaksanaan Good Corporate Governance Di Pt Angkasa Pura I Bandar Udara Juanda Surabaya. *Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 2(1), 1–11.
- Alpi, M. F. (2019). Penerapan Good Corporate Governance pada PT. Bank BUMN Tbk Regional I Sumatera Utara. *Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 355–364.
- Arilla Ratya Mamanggi, Pudjo Suharso, S. (2014). Pengaruh Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Pln Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.
- Cornelius, P. (2005). Good corporate practices in poor corporate governance systems: Some evidence from the Global Competitiveness Report. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 5(3), 12–23. <https://doi.org/10.1108/14720700510604661>
- Irwondy, I. S., & Hubeis, M. (2016). Pengaruh Penerapan Konsep Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Non-Keluarga di Kantor Pusat PT Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 7(2), 98–110. <https://doi.org/10.29244/jmo.v7i2.16567>
- KE, O., & RB, J. (2018). The Role of Internal Auditing In Enhancing Good Corporate Governance Practice in an Organization. *International Journal of Accounting Research*, 06(01), 1–8. <https://doi.org/10.4172/2472-114x.1000174>
- Kusmayadi, D., Tasikmalaya, U. S., Badruzaman, J., & Tasikmalaya, U. S. (2019). *Good corporate governance*.
- Luayyi, S. (2012). Teori Keagenan Dan Manajemen Laba Dari Sudut Pandang Etika Manajer. *El Muhasaba: Jurnal Akuntansi*, 1(2), 199–216. <https://doi.org/10.18860/em.v1i2.1871>
- Ni Kadek Desy Yasinta Putri; I Made Pande Dwiana Putra. (2017). pengaruh prinsip-prinsip good

- corporate governance, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21(2), 1660–1688. Retrieved from <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Novia Ruth Silaen, et. a. (2021). Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan*. Retrieved from [http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/Kinerja Karyawan 2 Cetak.pdf#page=38](http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/Kinerja_Karyawan_2_Cetak.pdf#page=38)
- Nursito, V. T. W. D. S. S. (2016). Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Pengukuran Kinerja Manajerial Perusahaan Pada Pdam Kabupaten Klaten. *Kiat Bisnis*, 6(4), 258–273.
- Rossi, R. N., & Panggabean, R. R. (2012). Analisis Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Perusahaan. *Binus Business Review*, 3(1), 141. <https://doi.org/10.21512/bbr.v3i1.1290>
- Yayah Khoerunnisa, E. a. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 5(2), 42–61.