

**PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP
KINERJA (STUDI PADA KARYAWAN DINAS PERTANIAN DAN
PETERNAKAN KABUPATEN BULELENG)**

**Oleh :
I Putu Agus Adnyana**

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh dari *Good Corporate Governance* (GCG) terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Buleleng. GCG diukur dari segi keadilan, transparansi, akuntabilitas dan tanggung jawab. Lima hipotesis diformulasikan terkait dengan tujuan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, dari 64 kuesioner yang dibagikan, 64 kuesioner dikembalikan dengan tingkat tanggapan 100%. Untuk menguji hipotesis, analisis regresi dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 17.00. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan pengujian uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik regresi. Penelitian ini menunjukkan bahwa GCG (yaitu *fairness, transparency, accountability* dan *responsibility*) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Good Corporate Governance*, Transparansi, Tanggung Jawab dan Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Salah satu kondisi yang dihadapi perusahaan-perusahaan publik di Indonesia adalah masih terdapat kelemahan dalam mengelola perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh masih lemahnya standar akuntansi dan regulasi serta pertanggungjawaban pemegang saham dan melebarnya struktur dalam proses kepengurusan perusahaan yang tidak efisien, sehingga menyebabkan kinerja perusahaan tidak dapat berjalan secara maksimal. Sebagai salah satu upaya untuk mengatasi kelemahan yang banyak terjadi pada perusahaan di Indonesia, maka para pelaku bisnis di Indonesia menyepakati penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) atau yang biasa dikenal dengan sistem tata kelola perusahaan yang baik. Hal ini sesuai dengan penandatanganan perjanjian *Letter of intent* (LOI) dengan International Monetary Fund (IMF) tahun 1998 dalam rangka meningkatkan kerja sama moneter (Sedarmayanti, 2007 : 22).

Definisi tentang GCG beragam dan tidak menghambat bagi negara Indonesia untuk mempelajari serta menerapkannya. Dalam rangka *Economy recovery*,

pemerintah Indonesia dan *International Monetary* memperkenalkan dan merencanakan konsep GCG sebagai tata cara kelola perusahaan yang sehat. Secara singkat, ada empat komponen utama yang diterapkan dalam konsep ini, yaitu *fairness*, *transparency*, *accountability* dan *responsibility* (Sutedi, 2013).

Sektor pelayanan publik adalah sasaran utama pemerintah Indonesia untuk dapat menerapkan prinsip-prinsip tata kelola organisasi yang baik atau GCG, karena pelayanan publik merupakan pelaku utama melayani keluhan masyarakat. Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng yang bergerak dibidang jasa pelayanan pada bagian pertanian dan peternakan . Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng memiliki cakupan pelayanan yang cukup luas seperti pelayanan pada pertanian dan peternakan masyarakat.

Berdasarkan wawancara awal dengan salah satu pegawai dinas pertanian dan peternakan, memang dikatakan rendah dari aspek pelayanan dan kordinasi setiap lini antar pegawai yang ada dinas peternakan dan pertanian, selain itu banyak nya permasalahan yang dialami oleh masyarakat belum

dapat terselesaikan karena kurangnya respon dari setiap lini terhadap pengaduan masyarakat.

Terkait dengan hal tersebut, Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Buleleng harus melakukan perbaikan tata kelola perusahaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Apabila kinerja karyawan meningkat, peningkatan pada pelayanan yang menjadi indikator utama dalam mengembalikan pelayan baik juga dapat teratasi. Sebagai salah satu perusahaan pelayanan publik Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Buleleng dituntut untuk lebih profesional dalam menjalankan pengelolaan perusahaan dan pelayanan kepada masyarakat, sesuai dengan visi dan misi perusahaan

Melihat contoh kasus tentang kurangnya respon terhadap keluhan masyarakat di bidang pertanian dan peternakan dikarenakan kordinasi antara lini satu dengan yang lainnya kurang efektif, sangat relevan bila ditarik suatu pernyataan tentang pengaruh penerapan GCG merupakan elemen kunci dalam meningkatkan efisiensi kinerja. Dikarenakan Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng termasuk salah satu pelayanan publik di Indonesia yang menerapkan

konsep GCG, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Buleleng).

B. KAJIAN LITERATUR

1. *Good Corporate Governance*

Menurut Zarkasyi (2008:12), *Good Corporate Governance* (GCG) pada dasarnya merupakan suatu sistem (input, proses, output) dan seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara berbagai pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) demi tercapainya tujuan perusahaan. GCG dimasukkan untuk mengatur hubungan-hubungan tersebut dan mencegah terjadinya kesalahan yang signifikan dalam strategi perusahaan dan untuk memastikan bahwa kesalahan-kesalahan yang terjadi dapat diperbaiki dengan segera.

The Organization for Economic Corpooration and Development (OECD) menyatakan bahwa *corporate governance* adalah “sistem yang digunakan untuk mengarahkan dan mengendalikan kegiatan bisnis perusahaan. *Corporate governance* mengatur dalam hal pembagian tugas, hak, dan

Email : agusadnyana773@gmail.com

kewajiban mereka yang berkepentingan terhadap kelangsungan perusahaan, termasuk pemegang saham, dewan pengurus, para manajer, dan semua anggota *stakeholder* non-pemegang saham” (Daniri, 2005).

Ketentuan yang mengatur dari prinsip GCG adalah Keputusan Menteri BUMN Nomor 117/2002 menyebutkan pengertian dari prinsip-prinsip GCG adalah sebagai berikut:

- a) *Transparansi/ keterbukaan (Transparancy)* Transparansi yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materiil dan relevan mengenai perusahaan. Terdapat 3 indikator dalam menilai sikap transparan pada perusahaan:
 - 1) *Financial and Operating*
 - 2) Keadaan Perusahaan
 - 3) Kepemilikan SahamContohnya: keterbukaan dalam hal penentuan gaji karyawan, pengambilan keputusan melalui rapat, memiliki tujuan serta struktur organisasi perusahaan yang jelas, keterbukaan mengenai laporan keuangan perusahaan dan keadaan keuangan perusahaan.
- b) *Akuntabilitas (Accountability)*

Perusahaan harus mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar. Dengan demikian, perusahaan harus dikelola secara benar, terukur dan dalam sedemikian rupa sehingga sejalan dengan kepentingan perusahaan dengan tetap memperhitungkan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya. *Accountability* juga biasa disebut dengan kejelasan fungsi pelaksanaan dan pertanggungjawaban organ sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif. Contohnya: adanya kelengkapan laporan tugas dari setiap karyawan.

- c) *Pertanggungjawaban (Responsibility)* Perusahaan harus mematuhi undang-undang dan peraturan dan memenuhi tanggung jawabnya kepada masyarakat dan lingkungan untuk tujuan menjaga keberlanjutan jangka panjang dari bisnis dan untuk diakui sebagai warga korporasi yang baik dan sehat. Contohnya: kepatuhan karyawan terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan kode etik perusahaan.
- d) *Kewajaran (Fairness)*

Kewajaran adalah asas kesetaraan dan kewajaran. Dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan harus selalu mempertimbangkan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan asas kesetaraan. Contohnya: pemberian kesempatan promosi dan berkarir kepada semua karyawan tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, gender dan golongan fisik.

2. Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah suatu pencapaian yang dihasilkan atau hasil kerja yang dicapai dari suatu usaha. Pengertian kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi (Cahyani, 2009).

Menurut (Mathis, Robert. L, 2001) terjemahan Sadeli dan Prawira menyatakan bahwa “kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”. Dalam penelitian ini indikator yang akan digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, dan kehadiran, sesuai

dengan indikator pengukuran kinerja yang dikembangkan oleh Bangun (2012:233).

3. Hipotesis

H1 : Variabel *fairness* (X1), *transparency* (X2), *accountability* (X3), dan *responsibility* (X4) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 : Variabel *Fairness* (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H3 : Variabel *Transparency* (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H4 : Variabel *Accountability* (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H5 : Variabel *Responsibility* (X4) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh *Good Corporate Governance* yang terdiri dari variabel *fairness*, *transparency*, *accountability* dan *responsibility* terhadap Kinerja. Jenis penelitian ini adalah *Explanatory research* atau

Email : agusadnyana773@gmail.com

penelitian penjelasan melalui pendekatan kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data yaitu melalui penyebaran kuesioner dan pengambilan dokumentasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Buleleng, baik karyawan tetap, *outsourcing* maupun karyawan kontrak yang berjumlah 64 orang. Jumlah sampel yang digunakan 64 karyawan karena teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh.

Untuk menghitung uji validitas menggunakan rumus *Product Moment Pearson Corelation*, yaitu apabila r hitung > r tabel, sedangkan untuk menghitung uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* > 0,60. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik regresi yaitu uji normalitas yang dilihat dari tabel *one sample kolmogrov* didapat nilai **sig.** sebesar 0,900 atau lebih besar dari 0,05, maka ketentuan H0 didukung dan dinyatakan asumsi normal telah terpenuhi, uji multikolinieritas hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai *tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel

bebas, dan uji heterokedestistas didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heterokedastistas, didukung dan analisis regresi linier berganda

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	6,611	4,320	1,530	,131
	<i>Fairness</i> (X ₁)	1.255	,552	2,275	,027
	<i>Transparancy</i> (X ₂)	,468	,230	2,031	,047
	<i>Accountability</i> (X ₃)	1.194	,548	2,179	,033
	<i>Responsibility</i> (X ₄)	1.223	,593	2,063	,044
	R	,797			
	<i>R Square</i>	,635			
	<i>Adjusted R Square</i>	,610			
	Sig	,000			

a. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan tabel 3 adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,611 + 1,255X_1 + 0,468X_2 + 1,194X_3 + 1,223X_4$$

Penjelasan persamaan :

- 1) Nilai konstanta 6,611 ini menunjukkan jika variabel *fairness*(X1), *transparency* (X2), *accountability* (X3), dan *responsibility* (X4) diabaikan atau diasumsikan 0 maka kinerja karyawan (Y) adalah 6,611 artinya sebelum atau tanpa adanya variabel *fairness*(X1), *transparency* (X2), *accountability* (X3), dan *responsibility* (X4) dalam perusahaan maka besarnya kinerja karyawan akan sebesar 6,611
- 2) Nilai koefisien *fairness* (X1) sebesar + 1,255 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa kenaikan variabel *fairness* (X1) sebesar satu-satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) + 1,255.
- 3) Nilai koefisien *transparency* (X2) sebesar + 0,468 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa kenaikan variabel *transparency* (X2) sebesar satu-satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) + 0,468.
- 4) Nilai koefisien *accountability* (X3) sebesar + 1,194 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa kenaikan variabel *accountability* (X3) sebesar satu-satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) + 1,194.
- 5) Nilai koefisien *responsibility* (X4) sebesar + 1,233 sehingga dapat

diinterpretasikan bahwa kenaikan variabel *responsibility* (X4) sebesar satu-satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) + 1,233.

- 6) Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,61 atau 61%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel *fairness* (X1), *transparency* (X2), *accountability* (X3), dan *responsibility* (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 61%. Jadi, dapat diketahui bahwa variabel *fairness* (X1), *transparency* (X2), *accountability* (X3), dan *responsibility* (X4) yang digunakan dalam persamaan regresi linier ini mampu memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 61% sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh variabel lain diluar empat variabel *independent* atau bebas dalam penelitian ini.

2. Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Email : agusadnyana773@gmail.com

Tabel 2 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1415.675	4	353.919	25.667	.000 ^a
	Residual	813.559	59	13.789		
	Total	2229.234	63			

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

(Sumber : Data diolah, 2016)

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai $df_1 = 4$ dan $df_2 = 59$ diperoleh nilai F tabel sebesar 2,528 yang diperoleh dari data F tabel statistik. Berdasarkan Tabel 4.16 pengujian hipotesis model regresi secara simultan atau secara serentak menggunakan uji F dapat dilihat F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($25,667 > 2,528$) dan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari α ($\alpha = 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 tidak didukung dan H_1 didukung

3. Uji t (Parsial)

Tabel 3

Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.611	4.320		1.530	.131
	X1	1.255	.552	.257	2.275	.027
	X2	0.468	.230	.246	2.031	.047
	X3	1.194	.548	.217	2.179	.033
	X4	1.223	.593	.236	2.063	.044

a. Dependent Variable: Y

(Sumber : Data diolah, 2016)

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$) dan dipatkan nilai t tabel sebesar 1,671.

4. Pengujian Hipotesis Variabel *Fairness* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis koefisien regresi variabel *fairness* (X1) dapat dituliskan variabel X1 memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1,255. Didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,275 dan didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,027. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($2,275 > 1,671$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini

menunjukkan bahwa H_0 tidak didukung dan H_1 didukung.

5. Pengujian Hipotesis Variabel *Transparency* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis koefisien regresi variabel *transparency* (X2) dapat dituliskan variabel X2 memiliki nilai koefisien regresi yang sebesar 0,468. Didapatkan nilai t hitung sebesar 2,031 dan didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,047. Nilai statistik uji t hitung tersebut lebih besar daripada t tabel ($2,031 > 1,671$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 tidak didukung dan H_2 didukung.

6. Pengujian Hipotesis Variabel *Accountability* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis koefisien regresi variabel *accountability* (X3) dapat dituliskan variabel X3 memiliki nilai koefisien regresi yang sebesar 1,194. Didapatkan nilai t hitung sebesar 2,179 dan didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,033. Nilai variabel uji t hitung tersebut lebih besar daripada t tabel ($2,179 > 1,671$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada α

$= 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 tidak didukung dan H_3 didukung.

7. Pengujian Hipotesis Variabel *Responsibility* (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis koefisien regresi variabel *responsibility* (X4) dapat dituliskan variabel X4 memiliki nilai koefisien regresi yang sebesar 1,223. Didapatkan nilai t hitung sebesar 2,063 dan didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,044. Nilai statistik uji t hitung tersebut lebih besar daripada t tabel ($2,063 > 1,671$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 tidak didukung dan H_4 didukung.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Variabel *Fairness* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa prinsip *fairness* memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan, yang dimana artinya bahwa apabila prinsip *fairness* dilakukan dengan baik maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, atau sebaliknya

jika prinsip *fairness* tidak dapat dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan juga semakin buruk.

Pada variabel *fairness* di Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Buleleng, seperti pemberian kesempatan promosi jabatan kepada semua karyawan tanpa membedakan *gender* (jenis kelamin) dan perusahaan memiliki peraturan yang jelas terhadap pelanggaran kerja, telah dilakukan secara sangat baik dan tepat. Hal tersebut juga diperkuat dengan Keputusan Menteri Nomor 117/M-MBU/2002 pasal 4 yang menyatakan bahwa manfaat dari penerapan prinsip *fairness* adalah agar perusahaan dapat dipercaya, bertanggung jawab dan adil serta memiliki data saing yang kuat, baik secara nasional maupun internasional.

2. Pengaruh Variabel *Transparency* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa prinsip *transparency* memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan, yang dimana artinya bahwa apabila prinsip *transparency* dilakukan dengan baik maka akan semakin tinggi

pula kinerja karyawan, atau sebaliknya jika prinsip *transparency* tidak dapat dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan juga semakin buruk.

Variabel *transparency* seperti Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Buleleng terbuka mengenai informasi terkait dengan penentuan gaji / upah, menggunakan rapat untuk pengambilan keputusan dalam setiap permasalahan, perusahaan juga memiliki tujuan dan struktur organisasi yang jelas, menyediakan informasi terkait struktur kepemilikan saham dan selalu melakukan audit dalam setiap informasi yang diungkapkan telah dilaksanakan dengan baik oleh Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Buleleng. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Marniati, 2010) yang menyatakan bahwa adanya *transparency* dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan mengemukakan informasi materiil dan relevan mengenai perusahaan mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

3. Pengaruh Variabel *Accountability* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa prinsip *accountability* memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan, yang dimana artinya bahwa apabila prinsip fairness dilakukan dengan baik maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, atau sebaliknya jika prinsip *accountability* tidak dapat dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan juga semakin buruk.

Pada variabel *accountability* Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Buleleng, seperti perusahaan memiliki laporan tugas dari setiap karyawannya dan perusahaan melakukan pembagian kerja yang jelas untuk setiap karyawannya telah dilaksanakan dengan baik dan tepat. Hal ini sejalan pula dengan manfaat yang diharapkan dalam menerapkan prinsip-prinsip *good corporate governance* salah satunya adalah prinsip *accountability* yaitu mendorong pengelolaan pelayanan publik secara profesional dan efisien, serta memberdayakan fungsi dan meningkatkan kemandirian organ. Hal ini diperkuat pula melalui penelitian yang dilakukan oleh (Darmawansyah dkk, 2013) bahwa dengan adanya prinsip

accountability pada perusahaan memungkinkan pengawasan yang efektif terhadap setiap aktivitas perusahaan dan lebih terkontrol sehingga kinerja karyawan lebih terkoordinir dan lebih efisien. Apabila kinerja karyawan dimudahkan dengan adanya koordinasi yang tercipta dari prinsip *accountability* maka didapat kinerja karyawan meningkat pula.

4. Pengaruh Variabel *Responsibility* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa prinsip *responsibility* memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan, yang dimana artinya bahwa apabila prinsip *responsibility* dilakukan dengan baik maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, atau sebaliknya jika prinsip *responsibility* tidak dapat dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan juga semakin buruk.

Pada variabel *responsibility* di Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Buleleng seperti perusahaan memelihara lingkungan bisnis yang sehat dan perusahaan memiliki kode etik yang diterapkan pada seluruh

karyawannya telah dilaksanakan dengan baik dan tepat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marniati (2010) melalui nilai yang didapat antara prinsip *responsibility* dengan kinerja karyawan adalah $p=0,015$. Dan diperkuat oleh tujuan penerapan dari prinsip *good corporate governance* yang salah satu prinsipnya adalah *responsibility* atau *responsibility* berlandaskan Keputusan Menteri Nomor 117/M-MBU/2002 pasal 4 yaitu dalam menjalankan tindakan dilandasi nilai moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan perundangan-undangan yang berlaku serta kesadaran akan adanya tanggung jawab sosial BUMN terhadap *stakeholders*.

5. Pengaruh Variabel *Fairness, Transparency, Accountability* dan *Responsibility* terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) bahwa *Good Corporate Governance* (GCG) yang terdiri dari variabel *fairness, transparency, accountability* dan *responsibility* berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik dalam menerapkan GCG, maka akan

semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Kinerja karyawan atau kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) adalah tingkat pencapaian prestasi atau hasil seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Hasil kerja tersebut dapat meningkat dengan didukung oleh penerapan dari GCG yang terdiri dari prinsip *fairness, transparency, accountability* dan *responsibility* yang telah ditetapkan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan perhitungan analisis statistik deskriptif diketahui bahwa rata-rata dari masing-masing perhitungan variabel *Fairness* (X1), *Transparency* (X2), *Accountability* (X3), *Responsibility* (X4) dan Kinerja Karyawan (Y) mayoritas responden cenderung menyatakan setuju akan pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG). Hal ini ditunjukkan dengan hasil *grand mean* keseluruhan variabel GCG yang dihitung pada analisis deskriptif berada pada interval >

3,4 – 4,2 yaitu 4,2 yang berarti menyatakan positif (kuat) atau tinggi, yang berarti Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Buleleng dalam pelaksanaan prinsip-prinsip pada *Good Corporate Governance* yaitu berupa prinsip *fairness*, *transparency*, *accountability* dan *responsibility* baik dan tepat penerapannya.

2. Prinsip *Fairness* (X1), *Transparency* (X2), *Accountability* (X3), dan *Responsibility* (X4) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Buleleng. Hal ini ditunjukkan melalui uji F dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $0,00 < 0,05$ sehingga H1 didukung dan H0 tidak didukung.
3. Prinsip *fairness* (X1) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan uji t sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ sehingga H2 didukung dan H0 tidak didukung.
4. Prinsip *transparency*(X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini ditunjukkan

dengan hasil perhitungan uji t sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ sehingga H3 didukung dan H0 tidak didukung.

5. Prinsip *accountability*(X3) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan uji t sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ sehingga H4 didukung dan H0 tidak didukung.

Saran

1. Dengan melihat hasil penelitian bahwa prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) yang terdiri dari variabel *fairness*, *transparency*, *accountability*, dan *responsibility* berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka perusahaan perlu memperhatikan selalu penerapan prinsip-prinsip tersebut agar kinerja karyawan bisa selalu terkontrol bahkan meningkat. Dalam pelaksanaan prinsip-prinsip tersebut juga perlu diperhatikan terkait dengan surat keputusan pemerintah yang memiliki tujuan tersendiri dalam menerapkan *Good Corporate Governance* (GCG) yang berlandaskan Keputusan Menteri Nomor 117/M-MBU/2002 pasal 4.
2. Dilihat dari nilai *mean* pada prinsip *fairness* yang seimbang berarti perusahaan perlu

mempertahankan sikap perusahaan seperti halnya dalam memberikan kesempatan promosi jabatan kepada semua karyawannya serta perusahaan juga memiliki peraturan yang jelas terhadap pelanggaran yang dilakukan karyawannya agar kinerja karyawannya dapat selalu bertahan dan bahkan selalu ditingkatkan.

2. Dilihat dari nilai *mean* pada prinsip *transparancy* yaitu perusahaan telah melakukan audit untuk mengetahui kebenaran informasi yang akan diungkapkan perlu dikaji kembali agar setiap karyawan mampu mengerti dan melihat dengan jelas bahwa terdapat keterbukaan dalam setiap kepemilikan saham pada perusahaan.
3. Pada prinsip *accountability*, dilihat dari *mean* terendah yaitu perusahaan telah melakukan pembagian kerja yang jelas untuk setiap karyawannya juga perlu diperhatikan kembali agar karyawan merasa nyaman, diawasi secara efektif serta sesuai dengan *Job descriptive* masing-masing, hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat terkontrol dengan baik.
4. Pada prinsip *responsibility*, dilihat dari *mean* terendah yaitu pada item perusahaan telah memelihara

lingkungan bisnis yang sehat maka perlu perusahaan meningkatkan rasa tanggungjawab dan keterbukaan yang lebih agar karyawan merasa tidak ada hal yang belum diketahui pada perusahaan yang ditempati, seperti halnya bagaimana perusahaan dijalankan harus terbuka, bagaimana sistem kerja perusahaan dengan pihak lain dilaksanakan. Hal tersebut jika diperhatikan dan diawasi secara tepat, maka dapat meningkatkan rasa tanggung jawab bersama karyawan yang membuat individu karyawan tersebut menginginkan menaikan hasil kinerjanya karena merasa perusahaan yang ditempatinya sama menghargainya.

5. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa kontribusi variabel bebas terdapat sisa 39% yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

Keterbatasan Penelitian

1. Sampel dalam penelitian ini yaitu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa dan hanya pada Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Buleleng yang menerapkan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG), sehingga hasil dari penelitian ini tidak bisa digeneralisasikan untuk pelayanan publik lainnya yang bergerak dibidang jasa pula.
2. Variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini hanya sebatas pengaruhnya terhadap kinerja, jadi belum meluas karena keterkaitan GCG sangat meluas hubungannya sehingga hanya terbatas pada keterkaitan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Cahyani, N. (2009). *Pengaruh Corporate Governance Perceptionindek terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur*.
- Daniri, M. A. (2005). *Konsep dan Penerapannya dalam Konteks Indonesia*. Jakarta: Ray Indonesia.
- Darmawansyah dkk. (2013). *Penerapan Prinsip-prinsip*

Good Corporate Governance Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal AKK Indonesia. Vol 2 No 2, Mei 2013.

- Marniati. (2010). *Analisis Penerapan Prinsip Good Corporate Governance (GCG) terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Administrasi Umum Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Zainoel Abidin Banda Aceh*. Tesis Program Studi Kesehatan Masyarakat Pascasarjana Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Mathis, Robert. L, & J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba.
- Sedarmayanti. (2007). *Governance dan Good Corporate Governance*. Edisi ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sutedi, A. (2013). *Good Corporate Governance*. Jakarta: Gramedia.
- Zarkasyi. (2008). *Good Corporate Governance Pada Badan Usaha Manufaktur, Perbankan, dan Jasa Keuangan lainnya*. Bandung: Alfabeta.

Email : agusadnyana773@gmail.com