

**PENGARUH PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia
(Persero) Surakarta)**

**NURRICA LIS SAFITRI
16010067
STIE Swastamandiri Surakarta**

ABSTRAK

Tuntutan mengenai kinerja karyawan dari suatu perusahaan dari tahun ke tahun memang harus ditingkatkan, dibutuhkan sebuah sistem yang mampu diterapkan di lembaga BUMN milik negara untuk pengumpulan, pengelolaan, dan pendistribusian dengan menjadikannya prinsip *good corporate governance* sebagai standarisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Desain penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, disebut deskriptif karena peneliti berusaha memberikan gambaran sedetail mungkin tentang objek penelitian, sedangkan kuantitatif karena penelitian ini didasarkan pada angka yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Penentuan subjek dilakukan dengan random sampling, yang terdiri dari 60 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan mengobservasi, wawancara, kuesioner/ angket dan penelitian kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Good Corporate Governance secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan* PT Pos Indonesia (Persero) Surakarta. Karena nilai F hitung $1.942 > F$ tabel 1.671 , artinya ada pengaruh variabel *Transparency, Accountability, Responsibility* dan *Fairness* secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: *Good Corporate Governance, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

*Demands regarding the performance of employees of a company must be improved from year to year, it needs a system that is able to be applied in state-owned state-owned institutions for the collection, management and distribution by making it the principle of good corporate governance as a standard to improve employee performance. The design of this study uses a quantitative descriptive method, called descriptive because researchers try to provide a detailed description of the object of research, while quantitative because this research is based on numbers obtained using a questionnaire. Determination of the subject is done by random sampling, which consists of 60 employees. Data collection techniques carried out by observing, interviewing, questionnaires / questionnaires and library research. The results showed that Good Corporate Governance simultaneously affected the performance of employees of PT Pos Indonesia (Persero) Surakarta. Because the value of F arithmetic $1.942 > F$ table 1.671 , meaning that there are effects simultaneously *Transparency, Accountability, Responsibility* and *Fairness* on employee performance (Y).*

Keywords: *Good Corporate Governance, Employee Performance*

Pendahuluan

Penelitian seputar *Good Corporate Governance* menjadi penting di teliti khususnya di PT Pos Indonesia Solo karena dampak yang ditimbulkan dari tidak atau kurangnya penerapan *Good Corporate Governance* sangat luas, tidak hanya terhadap PT Pos Indonesia itu sendiri, namun juga terhadap konsumen-konsumen hingga perekonomian di Indonesia. Penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* merupakan suatu keharusan oleh karena itu tuntutan penerapan *Good Corporate Governance* pada BUMN seperti PT Pos Indonesia diharapkan nantinya akan membantu PT Pos Indonesia Solo ke arah yang lebih baik. Mampu bersaing dengan Titipan Kilat (TIKI), Eliem Tjong Hien (ELTEHA) dan Jalinan Nusantara Express (JNE) dan JET yang dikelola dengan dinamis dan professional sehingga dapat mejadi pesaing tangguh yang akhirnya akan memberikan kepercayaan terhadap konsumennya.

Munculnya jasa pelayanan paket baru seperti Titipan Kilat (TIKI), Eliem Tjong Hien (ELTEHA) dan Jalinan Nusantara Express (JNE) di Indonesia khususnya kota seperti di Surakarta menyebabkan jumlah konsumen yang menggunakan jasa paket PT Pos Indonesia berkurang, sehingga berdampak pada pendapatan jasa paket Pos Indonesia. Terhitung sejak tahun 2015, bisnis pengiriman surat di PT Pos memang mengalami penurunan drastis hingga 50 persen. "Akan dan pasti semakin tergerus," (Gilarsih W Setijono, 2018). Terkait dengan hal tersebut, PT Pos Indonesia harus melakukan perbaikan tata kelola perusahaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Apabila kinerja karyawan meningkat, peningkatan pada pelayanan yang menjadi indikator utama dalam mengembalikan konsumen juga dapat teratasi. Sebagai salah satu perusahaan BUMN di Indonesia, PT Pos Indonesia (Persero) dituntut untuk lebih profesional dalam menjalankan pengelolaan perusahaan dan pelayanan kepada masyarakat, sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Melihat contoh kasus tentang berkurangnya konsumen yang menggunakan jasa pelayanan Pos Indonesia dikarenakan banyaknya

perusahaan pesaing yang lebih memberikan pelayanan unggul, sangat relevan bila ditarik suatu pernyataan tentang pengaruh penerapan GCG merupakan elemen kunci dalam meningkatkan efisiensi kinerja. Dikarenakan PT Pos Indonesia termasuk salah satu BUMN di Indonesia yang menerapkan konsep GCG, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Surakarta).

Tinjauan Pustaka

Good Corporate Governance

Good Corporate Governance terdiri dari mekanisme eksternal dan internal. Mekanisme eksternal pada dasarnya berhubungan dengan pihak luar perusahaan yang mengontrol perusahaan. Contoh penerapannya adalah jika manajer tidak mencapai tingkat *performance* yang diharapkan, maka ia akan diganti atau didisiplinkan oleh pihak pemegang saham. Mekanisme internal berhubungan dengan insentif dan mekanisme kontrol yang diterapkan dalam perusahaan. Hal ini mencakup *board share ownership* (kepemilikan saham dewan komisaris), *board composition* (komposisi dewan komisaris), dan *blockholding*

Menurut *Forum for Corporate Governance in Indonesia* (FCGI) pengertian *Good Corporate Governance* adalah 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 dan kewajiban mereka atau dengan kata lain suatu sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan sehingga menciptakan nilai tambah bagi semua pemangku kepentingan (*stakeholders*).

Tujuan dari *Good Corporate Governance* adalah untuk menciptakan nilai tambah bagi semua *stakeholders*. Secara teoritis, pelaksanaan *Good Corporate Governance* dapat meningkatkan nilai perusahaan dengan meningkatkan kinerja keuangan mereka, mengurangi risiko yang mungkin dilakukan oleh

dewan komisaris dengan keputusan-keputusan yang menguntungkan diri sendiri dan umumnya *Good Corporate Governance* dapat meningkatkan kepercayaan investor (Tjager, et al., 2003).

Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*

Dalam penerapannya untuk melaksanakan *Good Corporate Governance* dalam suatu perusahaan dibutuhkan prinsip-prinsip sehingga *Good Corporate Governance* bisa terlaksanakan dengan baik. Menurut (Komite Nasional Kebijakan *Governance*) KNKG (Zarkasyi, 2008), prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* yaitu:

a. **Transparansi (*Transparency*)**

Perusahaan harus mengambil inisiatif untuk mengungkapkan tidak hanya masalah yang diisyaratkan oleh peraturan perundang-undangan, tetapi juga hal yang penting untuk pengambilan keputusan oleh pemegang saham, kreditur dan pemangku kepentingan lainnya.

b. **Akuntabilitas (*Accountability*)**

Akuntabilitas merupakan persyaratan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan. Dalam menilai akuntabilitas sebuah perusahaan bisa dilihat dari 2 indikator yaitu basis kerja dan audit.

c. **Responsibilitas (*Responsibility*)**

Perusahaan harus mematuhi peraturan perundang-undangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga dapat terpelihara kesinambungan usaha dalam jangka panjang dan mendapat pengakuan *Good Corporate Citizen CSR (Corporate Social Responsibility)* dan kepatuhan (*compliance*) terhadap peraturan perundang-undangan.

d. **Independensi (*Independency*)**

Untuk melancarkan pelaksanaan prinsip *Good Corporate Governance*, perusahaan harus dikelola secara independen sehingga masing-masing organ perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain.

e. Kesetaraan dan Kewajaran (*Fairness*)

Untuk menilai kesetaraan dan kewajaran yang terjadi dalam perusahaan ada 2 indikator yang bisa dilihat yaitu shareholder dan *stakeholder*.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Penelitian yang Relevan

Penelitian yang dilakukan oleh Agus Handoko (2011) dengan judul “Analisis Penerapan *Good Corporate Governance* Pada Perusahaan Sektor Perkebunan Yang Tercatat Di Bursa Efek Indonesia”. Di dalam penelitian tersebut membahas mengenai *Good Corporate Governance* yang dibatasi hanya pada perusahaan-perusahaan publik yang *listed* di Bursa Efek Indonesia yang ada di dalam industri perkebunan saja. Dalam penelitian tersebut peneliti menjabarkan mengenai penerapan sistem *Good Corporate Governance* pada perusahaan-perusahaan tersebut dengan memberikan kuesioner mengenai susunan kepemilikan serta tugas dan tanggung jawab masing-masing personel. Peneliti ingin menganalisis apakah penerapan

sistem *Good Corporate Governance* telah dilakukan secara benar. Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan yaitu bahwa secara umum, perusahaan-perusahaan yang berada di dalam industri perkebunan yang *listed* di bursa efek Indonesia telah menerapkan *Good Corporate Governance* dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian *Good Corporate Governance* terhadap perusahaan-perusahaan tersebut yang semuanya mendapatkan nilai di atas delapan puluh persen, yang berarti bahwa nilai keseluruhan dari *Good Corporate Governance* perusahaan-perusahaan perkebunan yang *listed* di Bursa Efek Indonesia sangatlah memuaskan.

Metode Penelitian

Berdasarkan data yang digunakan, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, dimana pengambilan data penelitian menggunakan kuesioner tentang pengaruh prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Surakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Nopember 2019 terhadap 60 karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Surakarta. Adapun kriteria-kriteria dalam menentukan sampel di penelitian ini adalah :

- a) Karyawan PT. Pos Persero Indonesia yang telah bekerja minimal 5 tahun.
- b) Karyawan PT. Pos Persero Indonesia yang bersedia menjadi responden penelitian.
- c) Karyawan PT. Pos Persero Indonesia yang bisa baca dan menulis.
- d) Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu berjumlah 60 responden.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah :

Uji Validitas

Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Rumus yang digunakan :

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \Sigma X \cdot Y - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2) \cdot (N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Uji Reliabilitas

Dalam menguji reliabilitas digunakan uji konsistensi internal dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right], \text{ (Arikunto, 1999: 193)}$$

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Uji t

Analisa secara parsial ini digunakan untuk menentukan variabel bebas yang memiliki hubungan paling dominan terhadap variabel terikat sehingga digunakan uji t (uji parsial). Nilai signifikansi ($P \text{ value}$) $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai signifikansi ($P \text{ value}$) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Analisa secara simultan ini digunakan untuk menentukan variabel bebas yang memiliki pengaruh secara bersama-sama yang signifikan terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi (Adjusted R-Square)

Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen, dengan kata lain dapat diartikan.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

- a. Uji Validitas Variabel Transparansi/ Keterbukaan (*Transparancy*)

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Transparansi/ Keterbukaan (*Transparancy*)

Item Pernyataan	Koefisien Validitas	r-tabel	Keterangan
Item Pernyataan 1	0,327	0,254	Valid
Item Pernyataan 4	0,429	0,254	Valid
Item Pernyataan 5	0,742	0,254	Valid
Item Pernyataan 6	0,789	0,254	Valid
Item Pernyataan 7	0,834	0,254	Valid
Item Pernyataan 8	0,912	0,254	Valid

Berdasarkan Tabel 4.5. maka dapat dilihat bahwa semua item pernyataan untuk variabel transparansi/ keterbukaan (*transparency*) memiliki status yang valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,254.

b. Uji Validitas Variabel Akuntabilitas (*Accountability*)

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Akuntabilitas (*Accountability*)

Item Pernyataan	Koefisien Validitas	r-tabel	Keterangan
Item Pernyataan 1	0,458	0,254	Valid
Item Pernyataan 2	0,305	0,254	Valid
Item Pernyataan 4	0,267	0,254	Valid
Item Pernyataan 5	0,590	0,254	Valid
Item Pernyataan 6	0,611	0,254	Valid
Item Pernyataan 7	0,667	0,254	Valid
Item Pernyataan 8	0,660	0,254	Valid

Berdasarkan Tabel 4.6. maka dapat dilihat bahwa semua item pernyataan untuk variabel akuntabilitas (*accountability*) memiliki status yang valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,254.

c. Uji Validitas Variabel Pertanggungjawaban (*Responsibility*)

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Pertanggungjawaban (*Responsibility*)

Item Pernyataan	Koefisien Validitas	r-tabel	Keterangan
Item Pernyataan 1	0,510	0,254	Valid
Item Pernyataan 3	0,474	0,254	Valid
Item Pernyataan 4	0,633	0,254	Valid
Item Pernyataan 5	0,505	0,254	Valid
Item Pernyataan 7	0,373	0,254	Valid
Item Pernyataan 8	0,254	0,254	Valid

Berdasarkan Tabel 4.7. maka dapat dilihat bahwa semua item pernyataan untuk variabel pertanggungjawaban (*responsibility*) memiliki status yang valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,254.

d. Uji Validitas Variabel Kewajaran (*Fairness*)

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Kewajaran (*Fairness*)

Item Pernyataan	Koefisien Validitas	r-tabel	Keterangan
Item Pernyataan 1	0,707	0,254	Valid
Item Pernyataan 2	0,670	0,254	Valid
Item Pernyataan 3	0,754	0,254	Valid
Item Pernyataan 4	0,660	0,254	Valid
Item Pernyataan 5	0,401	0,254	Valid
Item Pernyataan 6	0,496	0,254	Valid
Item Pernyataan 7	0,313	0,254	Valid
Item Pernyataan 8	0,370	0,254	Valid

Berdasarkan Tabel 4.8. maka dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel kewajaran (*fairness*) memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,254.

e. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Koefisien Validitas	r-tabel	Keterangan
Item Pernyataan 1	0,513	0,254	Valid
Item Pernyataan 3	0,484	0,254	Valid
Item Pernyataan 4	0,629	0,254	Valid
Item Pernyataan 5	0,476	0,254	Valid
Item Pernyataan 7	0,340	0,254	Valid
Item Pernyataan 8	0,271	0,254	Valid

Berdasarkan Tabel 4.9. maka dapat dilihat bahwa semua item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan memiliki status yang valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,254.

Uji Reliabilitas

Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.1. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha Cronbach	r Kritis	Kriteria
1.	Keterbukaan	0,744	0,6	Reliabel
2.	Akuntabilitas	0,684	0,6	Reliabel
3.	Pertanggungjawaban	0,604	0,6	Reliabel
4.	Kewajaran	0,717	0,6	Reliabel
5.	Kinerja Karyawan	0,611	0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel 5.1, Jadi hasil koefisien reliabilitas instrument transparansi/ keterbukaan adalah sebesar 0,744, instrument akuntabilitas adalah sebesar 0,684, instrumen pertanggungjawaban adalah sebesar 0,604 dan instrumen Kewajaran adalah sebesar 0,717 dan instrumen kinerja karyawan adalah sebesar 0,611, ternyata memiliki nilai “Alpha Cronbach” lebih besar dari 0,6, yang berarti keempat instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Transparansi/ Keterbukaan (X1) (*Transparancy*) terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.405	.740		.547	.587
	X1	-.012	.009	-.016	-1.370	.176
	X2	.003	.009	.004	.362	.719
	X3	.988	.012	.999	85.097	.000
	X4	.010	.009	.014	1.145	.257

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS diketahui nilai t hitung variabel *transparancy* adalah sebesar -1.370. Karena nilai t hitung $-1.370 < t$ tabel 1.670, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak ada pengaruh variabel *transparancy* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis 1 yang membuktikan bahwa variabel transparansi/ keterbukaan (*transparancy*) tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan.

2. Pengaruh Variabel Akuntabilitas (*Accountability*) (X2) terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.405	.740		.547	.587
	X1	-.012	.009	-.016	-1.370	.176
	X2	.003	.009	.004	.362	.719
	X3	.988	.012	.999	85.097	.000
	X4	.010	.009	.014	1.145	.257

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS diketahui nilai t hitung variabel *accountability* adalah sebesar 0.362. Karena nilai t hitung $0.362 < t$ tabel 1.670, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua ditolak. Artinya tidak ada pengaruh variabel *accountability* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis 2 yang membuktikan bahwa variabel akuntabilitas (*accountability*) tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan.

3. Pengaruh Variabel Pertanggungjawaban (*Responsibility*) (X2) terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.405	.740		.547	.587
	X1	-.012	.009	-.016	-1.370	.176
	X2	.003	.009	.004	.362	.719
	X3	.988	.012	.999	85.097	.000
	X4	.010	.009	.014	1.145	.257

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS diketahui nilai t hitung variabel *responsibility* adalah sebesar 85.097. Karena nilai t hitung $85.097 > t$ tabel 1.670, maka dapat disimpulkan bahwa H3 atau hipotesis ketiga diterima. Artinya ada pengaruh variabel *responsibility* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis 3 yang membuktikan bahwa variabel pertanggungjawaban (*responsibility*) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan.

4. Pengaruh Variabel Kewajaran (*Fairness*) terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.405	.740		.547	.587
	X1	-.012	.009	-.016	-1.370	.176
	X2	.003	.009	.004	.362	.719
	X3	.988	.012	.999	85.097	.000
	X4	.010	.009	.014	1.145	.257

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS diketahui nilai t hitung variabel *fairness* adalah sebesar 1.145. Karena nilai t hitung $1.145 < t$ tabel 1.670, maka dapat

disimpulkan bahwa H4 atau hipotesis keempat ditolak. Artinya tidak ada pengaruh variabel *fairness* (X4) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis 4 yang membuktikan bahwa variabel kewajaran (*fairness*) tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan.

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247.233	4	61.808	1.942E3	.000 ^a
	Residual	1.751	55	.032		
	Total	248.983	59			

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

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS diketahui nilai F hitung *Transparency*, *Accountability*, *Responsibility* dan *Fairness* secara simultan adalah sebesar 1.942. Karena nilai F hitung $1.942 > F$ tabel 1.671, maka dapat disimpulkan bahwa H5 atau hipotesis Kelima diterima. Artinya ada pengaruh variabel *Transparency*, *Accountability*, *Responsibility* dan *Fairness* secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini yaitu adalah:

1. Transparansi/ keterbukaan (*transparency*) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Surakarta. Berdasarkan output SPSS diketahui nilai t hitung variabel *transparency* adalah sebesar -1.370. Karena nilai t hitung $-1.370 < t$ tabel 1.670, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak ada pengaruh variabel *transparency* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Akuntabilitas (*Accountability*) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Surakarta. Berdasarkan output SPSS diketahui nilai t hitung variabel *accountability* adalah sebesar 0.362. Karena nilai t hitung

$0.362 < t$ tabel 1.670, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua ditolak. Artinya tidak ada pengaruh variabel accountability (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Pertanggungjawaban (responsibility) berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Surakarta. Berdasarkan output SPSS diketahui nilai t hitung variabel responsibility adalah sebesar 85.097. Karena nilai t hitung $85.097 > t$ tabel 1.670, maka dapat disimpulkan bahwa H3 atau hipotesis ketiga diterima. Artinya ada pengaruh variabel responsibility (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Kewajaran (Fairness) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Surakarta. Berdasarkan output SPSS diketahui nilai t hitung variabel fairness adalah sebesar 1.145. Karena nilai t hitung $1.145 < t$ tabel 1.670, maka dapat disimpulkan bahwa H4 atau hipotesis keempat ditolak. Artinya tidak ada pengaruh variabel fairness (X4) terhadap kinerja karyawan (Y).
5. Transparansi/ keterbukaan, akuntabilitas, pertanggungjawaban dan variabel kewajaran secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Surakarta. Berdasarkan output SPSS diketahui nilai F hitung Transparency, Accountability, Responsibility dan Fairness secara simultan adalah sebesar 1.942. Karena nilai F hitung $1.942 > F$ tabel 1.671, maka dapat disimpulkan bahwa H5 atau hipotesis kelima diterima. Artinya ada pengaruh variabel Transparency, Accountability, Responsibility dan Fairness secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain:

1. Penelitian ini dapat digunakan oleh Manajemen PT Pos Indonesia (Persero) Surakarta dalam menerapkan prinsip-prinsip GCG yang lebih dengan cara meningkatkan kinerja, komunikasi antara atasan dengan bawahan atau karyawan dengan intens sehingga karyawan dapat memahami prinsip GCG tersebut dan menerapkannya dalam aktivitas bekerja.

2. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memanfaatkan pertimbangan bagi PT Pos Indonesia (Persero) Surakarta agar dapat meningkatkan dan terus mengevaluasi kinerja karyawan. Dengan mengimplementasikan GCG, maka pengelolaan yang diharapkan dapat menjadi efisien, efektif dan produktif dengan selalu berorientasi pada tujuan perusahaan dan memperhatikan stakeholder-nya.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dengan karakteristik yang lebih beragam dari para karyawan honorer ataupun karyawan tetap dan karyawan yang ada di PT Pos Indonesia (Persero) Surakarta.

Daftar Pustaka

- Abdul Halim. (2003). *Analisis Investasi. Edisi Pertama*, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Alwasilah, A. Chaedar. (2012). *Pokoknya kualitatif*. Bandung: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Bhagat, S., & Bolton, B. (2008). *Corporate Governance and Firm Performance. Journal of Corporate Finance* , 14 (3), 257-273.
- Black et al. 2008. *Maternal and Child Undernutrition: Global and Regional Exposures and Health Consequences*. The Lancet Series.
- Chhibber, P.K. dan Majumdar, S.K., 1999, "Foreign Ownership and Profitability: Property Rights, Control and the Performance of Firms in Indian Industry." *Journal of Law and Economics*, Vol. 42 (1). Pp. 209-238.
- Eisenberg, T., Sundgren, S., Wells, M., 1998, "Larger Board Size and Decreasing Firm Value in Small Firms", *Journal of Financial Economics*, Vol. 48, 1998, pp. 35-54.
- Faccio, Mara dan Lang, Larry H.P. 2002. *The Ultimate Ownership of Western European Corporation, Journal of Financial Economics*. Vol. 65: 365-395.
- Hardikasari, Eka. 2011. *Pengaruh Penerapan Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Pada Industri Perbankan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2006-2008. Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro.

- Hastuti, Theresia Dwi. 2005. *Hubungan Corporate Governance dengan Kinerja Keuangan* (Studi Kasus pada Perusahaan yang listing di Bursa Efek Jakarta). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Dibahas pada Simposium Nasional Akuntansi ke VIII di Solo.
- Jensen, M.C. 1993. *The Modern Industrial Revolution, Exit, and The Failure of Internal Control Systems*. *The Journal of Finance*. Vol. 48 (3) : 831-880.
- Karhi, Nisjar S. (2013). *Beberapa catatan tentang Good Governance*, *Jurnal Administrasi dan Pembangunan*. Vol.1 No. 2, Himpunan Sarjana Administrasi Indonesia. Jakarta.
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). (2006). *Pedoman Umum GCG Indonesia*, Jakarta.
- La Porta, Rafael, Florencio Lopez-de-Silanes, Andrei Shleifer. (1999). *Corporate Ownership Around the World*, *Journal of Finance*. 54,471-517.
- Laila, Noor. 2011. *Analisis Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan*. *Diponegoro Journal of Accounting* Vol.3 No.2.
- Moh. Wahyudin Zarkasyi. 2008. *Good Corporate Governance*. Alfabeta: Bandung.
- Murtanto, 2005. *Sistem Pengendalian Internal Kas*, PT. Hecca Mitra Utama, Jakarta.
- Nur'aeni, Dini, 2010. *Pengaruh Struktur Kepemilikan terhadap Kinerja Perusahaan* (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur yang Listing di BEI). Skripsi terpublikasi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Pratolo, Suryo. 2007. *Good Corporate Governance dan Kinerja BUMN di Indonesia: Aspek Audit Manajemen dan Pengendalian Intern sebagai Variabel Eksogen serta Tinjauannya pada Jenis Perusahaan*. Simposium Nasional Akuntansi X. Makassar.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Siswi, Putri Wulan. 2012. *Analisis Pengaruh Earning Management terhadap Nilai Perusahaan dengan Praktik Corporate Governance Sebagai Variabel Moderating*. Skripsi.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.