

Penerapan Good Corporate Governance pada PT. Bank BUMN Tbk Regional I Sumatera Utara

M. Firza Alpi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia
Jl. Kapten Mukhtar Basri NO. 3 Medan 20221
korespondensi : m.firzaalpi@umsu.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh prinsip-prinsip Good Corporate Governance, yang diwakili oleh keterbukaan, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian dan kewajaran terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, berupa kuisioner dengan sampel yang diambil 30 karyawan. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. 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.

Kata Kunci: keterbukaan, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, kewajaran dan kinerja

Abstract. This study aims to examine the effect of the principles of Good Corporate Governance, represented by openness, accountability, responsibility, independence and fairness on employee performance. The data used in this study are primary data, in the form of a questionnaire with a sample taken by 30 employees. While the analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the results of the model feasibility test it is known that the independent variables consisting of openness, accountability, responsibility, independence and fairness have a significant effect on employee performance. Based on subsequent testing using the t test it is known that all the principles of Good Corporate Governance have a positive effect on employee performance, because some principles of Good Corporate Governance can increase disclosure of information about the company on a regular and timely and correct basis, in addition the company forms an audit committee to strengthen the internal oversight function by the board of commissioners, while the principle of accountability regulates the fulfillment of corporate responsibilities as a business entity in the community to all stakeholders, the principle of independence can regulate how employees are able to avoid unnatural domination by stakeholders, and the principle of fairness includes the clarity of the rights of shareholders to protect the interests of minority shareholders from fraud.

Keywords: openness, accountability, responsibility, independence, fairness and performance.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Bank Mandiri membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan dalam rangka mendukung serta meningkatkan performa Bank Mandiri, perusahaan memastikan telah memilih talen-talen yang terbaik untuk mengisi seluruh posisi jabatan strategis. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan setiap perusahaan, karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Harsuko, n.d.). Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Mathis, 2006). kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi, 2012) bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Berdasarkan beberapa uraian pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dari aktivitas dan perilakunya yang diarahkan untuk melaksanakan tugas sesuai jabatan dan deskripsi tugas yang telah ditetapkan organisasi, dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan upaya pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, untuk menghasilkan kinerja yang baik, suatu organisasi atau perusahaan diharapkan untuk menerapkan tata kelola perusahaan yang baik atau yang sering dikenal *Good Corporate Governance* (GCG).

Good Corporate Governance (GCG) adalah prinsip yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan agar mencapai keseimbangan antara kekuatan serta kewenangan perusahaan dalam memberikan pertanggungjawabannya kepada para *shareholder* khususnya. T

Penerapan *Good Corporate Governance* juga menjadi permasalahan yang penting dalam dunia perbankan. Semenjak krisis keuangan yang melanda Indonesia tahun 1997 telah menghancurkan berbagai sendi perekonomian salah satunya perbankan yang mengakibatkan krisis perbankan terparah dalam sejarah perbankan nasional yang menyebabkan penurunan kinerja perbankan nasional. Dalam seminar restrukturisasi perbankan di Jakarta pada tahun 1998 disimpulkan beberapa penyebab menurunnya kinerja perbankan, antara lain:

1. Semakin meningkatnya kredit bermasalah perbankan, yang menyebabkan Bank harus menyediakan cadangan penghapusan hutang yang cukup besar sehingga mengakibatkan kemampuan Bank memberikan kredit menjadi terbatas.
2. Dampak likuiditas Bank 1 November 1997 yang mengakibatkan turunya kepercayaan masyarakat terhadap perbankan dan pemerintah, sehingga memicu penarikan dana yang secara besar-besaran.
3. Semakin turunnya permodalan Bank-Bank.

4. Banyak Bank yang tidak mampu melunasi kewajibannya karena menurunnya nilai tukar rupiah.
5. Manajemen Bank yang tidak profesional.

Melihat Kondisi bermasalah tersebut, Pemerintah menjalankan kebijakan reformasi perbankan pada Maret 1999 dengan melakukan penutupan Bank, Pengambilalihan 7 Bank, rekapitulasi 9 Bank, dan menginstruksikan 73 bank untuk mempertahankan operasinya tanpa melakukan rekapitulasi sehingga pada tahun 2001 jumlah bank yang tersisa sebanyak 151 bank. Selain melaksanakan kebijakan reformasi perbankan, pada tahun 2004 pemerintah melalui Bank Indonesia (BI) melakukan pembenahan fundamental terhadap perbankan nasional yaitu dengan dikeluarkannya API (Arsitektur Perbankan Indonesia).

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian bentuk asosiatif yaitu yang menggambarkan suatu keadaan dimana bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang berasal dari data perusahaan yang diperoleh langsung dari sumber asli yang dilakukan oleh karyawan/karyawan perusahaan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Regional I Sumatera Utara yang berjumlah sebanyak 30 orang. Dan yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Regional I Sumatera Utara yang berjumlah sebanyak 30 orang, cara pengumpulan datanya dilakukan dengan cara sensus yaitu pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh tersebut merupakan hasil pengolahan sensus disebut sebagai data sebenarnya (*true value*) atau sering disebut juga parameter. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian data kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif analitis, menurut (Sugiyono, 2012) merupakan metode yang bertujuan mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap suatu obyek penelitian yang diteliti melalui sampel atau data yang telah terkumpul dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Sumber data dalam penelitian ini, yaitu data primer, merupakan data penelitian yang diperoleh langsung dari responden yang menjadi sasaran penelitian, data primer berupa opini dari karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Regional I Sumatera Utara. Teknik analisis data yang digunakan adalah kuantitatif.

Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik

PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk menentukan model regresi dapat diterima secara ekonometrik. Untuk menghasilkan suatu model regresi yang baik, analisis regresi memerlukan pengujian asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis. Apabila terjadi penyimpangan dalam pengujian asumsi klasik perlu dilakukan perbaikan terlebih dahulu.

Sebelum dilakukan analisis regresi maka dilakukan uji asumsi klasik, adapun uji asumsi klasik yang akan digunakan adalah sebagai berikut :

Uji Normalitas

Hasil uji kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

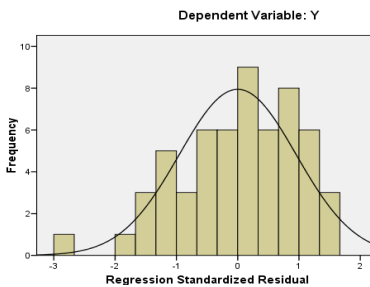
Tabel 4.17
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	X4	X5	Y
N		30	30	30	30	30	30
Normal Parameters(a,b)	Mean	24,2632	15,3158	15,0351	22,5439	20,2456	23,5439
	Std. Deviation	2,72899	2,08873	2,36768	3,17395	2,49486	2,72600
Most Extreme Differences	Absolute	,129	,207	,148	,131	,163	,124
	Positive	,100	,105	,088	,085	,136	,083
	Negative	-,129	-,207	-,148	-,131	-,163	-,124
Kolmogorov-Smirnov Z		,972	1,565	1,114	,992	1,227	,939
Asymp. Sig. (2-tailed)		,301	,149	,167	,279	,098	,341

Sumber : Data diolah 2016

Dari hasil pengolahan data tersebut, besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah $X1 = 0,301$, $X2 = 0,149$, $X3 = 0,167$, $X4 = 0,279$, $X5 = 0,098$ dan $Y = 0,341$

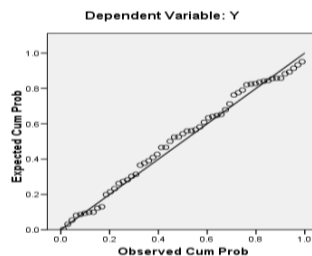
maka disimpulkan data terdistribusi secara normal karena $p > 0,05$. Data yang terdistribusi secara normal tersebut.



Gambar Histogram

Berdasarkan grafik diatas dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal karena grafik histogram menunjukkan distribusi data mengikuti garis diagonal yang tidak menceng (*skewness*) ke kiri maupun ke kanan.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar Grafik P-Plot

Hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik p-plot dibawah ini. Pada grafik normal p-plot, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya agak mendekati dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal.

Multikolinearitas

Uji multikolonearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antara variabel independent. Jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolonearitas sehingga

model regresi tidak dapat digunakan. Mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), serta menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Besarnya tingkat multikolinearitas yang masih dapat ditolerir, yaitu: *Tolerance* > 0.10, dan nilai VIF < 5. Berikut ini disajikan tabel hasil pengujian multikolinearitas:

Tabel Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,808	1,224
	X2	,817	1,224
	X3	,899	1,112
	X4	,817	1,224
	X5	,809	1,164

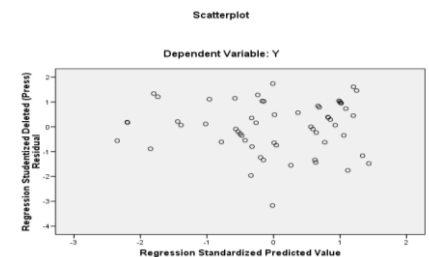
Berdasarkan pada tabel 4.5 diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen yang diindikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel lebih besar dari 0,1. Nilai *tolerance* X1 = 0,808, X2 = 0,817, X3 = 0,899, X4=0,817 dan X5=0,809, variabel independen juga lebih kecil dari 5.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



GambarScatterplot

Analisis Regresi

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik disimpulkan bahwa model regresi yang dipakai dalam penelitian ini telah memenuhi model estimasi yang *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) dan layak dilakukan analisis regresi. Untuk menguji hipotesis, peneliti menggunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 18, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS Versi 18, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,646	1,714		2,127	,038
X1	,232	,133	,232	1,738	,088
X2	,953	,063	,730	15,023	,000
X3	,026	,053	,022	,482	,632
X4	,329	,042	,383	7,871	,000
X5	,155	,145	,141	1,063	,293

Sumber : Data diolah 2016

Berdasarkan tabel diatas didapatkan persamaan regresi sebagai berikut

$$KM = 3,646 + 0,232 X1 + 0,953 X2 + 0,026 X3 + 0,329 X4 + 0,155 X5$$

Keterangan:

- 1) konstanta sebesar 3,646 menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel independen ($X1 = 0$, $X2 = 0$, $X3 = 0$) maka nilai kinerja karyawan sebesar 3,646.
- 2) β_1 sebesar 0,232 menunjukkan bahwa setiap kenaikan keterbukaan sebesar 1% akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan sebesar 0,232 dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) β_2 sebesar 0,953 menunjukkan bahwa setiap kenaikan akuntabilitas sebesar 1% akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,953 dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4) β_3 sebesar 0,026 menunjukkan bahwa setiap kenaikan pertanggungjawaban sebesar 1% akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,026 dengan asumsi variabel lain tetap.
- 5) B_4 sebesar 0,329 menunjukkan bahwa setiap kenaikan kemandirian sebesar 1% akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,329 dengan asumsi variabel lain tetap.
- 6) B_5 sebesar 0,155 menunjukkan bahwa setiap kenaikan kewajaran sebesar 1% akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,155 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independennya. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS versi 18, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.20
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,646	1,714		2,127	,038
X1	,232	,133	,232	1,738	,088
X2	,953	,063	,730	15,023	,000
X3	,026	,053	,022	,482	,632
X4	,329	,042	,383	7,871	,000
X5	,155	,145	,141	1,063	,293

Sumber : Data diolah 2016

Variabel keterbukaan sebesar 1,738 dengan nilai signifikan 0,008, sedangkan t_{tabel} adalah 1,672, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,738 > 1,672$), nilai signifikan keterbukaan menunjukkan angka $0,008 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya keterbukaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akuntabilitas memiliki t_{hitung} sebesar 15,023 dengan nilai signifikan 0,000, sedangkan t_{tabel} adalah 1,672, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,023 > 1,672$), maka akuntabilitas secara individual

mempengaruhi kinerja karyawan . Signifikansi penelitian juga menunjukkan angka $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

Pertanggungjawaban memiliki t_{hitung} sebesar 0,482 dengan nilai signifikan 0,632, sedangkan t_{tabel} adalah 1,672, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,482 < 1,672$), maka pertanggungjawaban secara individual tidak mempengaruhi kinerja karyawan . Signifikansi penelitian juga menunjukkan angka $0,632 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya pertanggungjawaban tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

Kemandirian memiliki t_{hitung} sebesar 7,871 dengan nilai signifikan 0,000, sedangkan t_{tabel} adalah 1,672, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,871 > 1,672$), maka kemandirian secara individual mempengaruhi kinerja karyawan . Signifikansi penelitian juga menunjukkan angka $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kemandirian berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

Kewajaran memiliki t_{hitung} sebesar 1,063 dengan nilai signifikan 0,293, sedangkan t_{tabel} adalah 1,672, sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,063 < 1,672$), maka kewajaran secara individual tidak mempengaruhi kinerja karyawan . Signifikansi penelitian juga menunjukkan angka $0,293 < 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya kewajaran tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

Uji F

Untuk melihat pengaruh secara simultan dapat dihitung dengan menggunakan *F test*. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 18, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	375,171	5	75,034	93,404	,000(a)
	Residual	40,970	51	,803		
	Total	416,140	56			

b Dependent Variable: Y

Dari uji ANOVA atau *F test*, diperoleh F_{hitung} sebesar 93,404 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} sebesar 2,40 dengan signifikansi 0,05. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($93,404 > 2,40$) dan signifikansi penelitian $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa keterbukaan, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian dan kewajaran secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa besar korelasi atau hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien korelasi dikatakan kuat apabila data nilai R berada diantara 0,5 dan mendekati 1. Koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependennya. Nilai *R Square* adalah 0 sampai dengan 1. Apabila nilai *R Square* semakin mendekati 1, maka variabel-variabel independen mendekati semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai *R Square* maka kemampuan variabel-variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen semakin terbatas. Nilai *R Square* memiliki kelemahan yaitu nilai R Square akan meningkat setiap ada penambahan satu variabel dependen meskipun variabel independen tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error	Durbin-
-------	---	----------	------------	------------	---------

			Square	of the Estimate	Watson
1	.949 ^a	.902	.892	.89628	1,746

Adjusted R Square sebesar 0,892 berarti 89,2% keterbukaan, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian dan kewajaran terhadap kinerja karyawan sementara sisanya 10.8% adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti : kewajaran , penagihan pajak aktif, surat teguran dan surat paksa.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Keterbukaan Terhadap Kinerja karyawan

Variabel keterbukaan sebesar 1,738 dengan nilai signifikan 0,008, sedangkan t_{tabel} adalah 1,672, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,738 > 1,672$), nilai signifikan keterbukaan menunjukkan $0,008 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya keterbukaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan . Keterbukaan adalah kewajiban bagi para pengelola untuk menjalankan prinsip keterbukaan dalam proses keputusan dan penyampaian informasi. Penyampaian informasi yang memadai, akurat dan tepat waktu kepada *stakeholders* harus dilakukan oleh perusahaan agar dapat dikatakan transparan. Keterbukaan mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan, dimana pengungkapan yang memadai sangat diperlukan oleh investor dalam kemampuannya untuk membuat keputusan terhadap risiko dan keuntungan dari investasinya. Kurangnya pernyataan keuangan yang menyeluruh menyulitkan pihak luar untuk menentukan apakah perusahaan tersebut memiliki uang yang menumpuk dalam tingkat yang mengkhawatirkan. Kurangnya informasi akan membatasi kemampuan investor untuk memperkirakan nilai dan risiko serta penambahan dari perubahan modal (*volatility of capital*),

Dalam hubungannya dengan kinerja karyawan, prinsip keterbukaan mengatur bagaimana pihak manajemen dapat memajemen risiko untuk memastikan seluruh risiko dapat dikelola pada waktu yang dapat ditolelir yang akan mempengaruhi kinerja perusahaan itu sendiri. Hasil penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan hasil bahwa keterbukaan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, inti dari prinsip ini adalah meningkatkan keterbukaan informasi mengenai perusahaan secara teratur dan tepat waktu serta benar. Prinsip ini ditunjukkan melalui piagam komite audit (*audit committee charter*), program kerja tahunan, serta rapat komite audit secara periodik yang didokumentasikan dalam notulen rapat. Komite audit hendaknya membuat laporan secara berkala kepada komisaris tentang pencapaian kerjanya sebagai wujud pengungkapan (*disclosure*). Diharapkan agar laporan tersebut dituangkan dalam laporan tahunan (*annual report*) perusahaan yang dipublikasikan kepada publik.

Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja karyawan

Akuntabilitas memiliki t_{hitung} sebesar 15,023 dengan nilai signifikan 0,000, sedangkan t_{tabel} adalah 1,672, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,023 > 1,672$), maka akuntabilitas secara individual mempengaruhi kinerja karyawan . Signifikansi penelitian juga menunjukkan angka $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan .Akuntabilitas menekankan pada pentingnya penciptaan sistem pengawasan yang efektif berdasarkan pembagian kekuasaan antara 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-pihak berkepentingan lainnya, Hardikasari (2011:22). mengemukakan bahwa akuntabilitas mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa prinsip akuntabilitas mengatur

bagaimana sebaiknya perusahaan membentuk komite audit untuk memperkuat fungsi pengawasan intern oleh komisaris. Peran audit intern ini dapat membantu dalam memperbaiki kinerja perusahaan. Para auditor intern ini akan memberikan masukan kepada pihak manajemen atas kesalahan dan kekurangan yang akan datang, sehingga kinerja karyawan akan lebih meningkat. Prinsip ini ditunjukkan oleh frekuensi pertemuan dan tingkat kehadiran anggota komite audit. Selain itu, komite audit seharusnya memiliki kapabilitas, kompensasi dan pengalaman di bidang audit serta proses bisnis perusahaan agar dapat bekerja secara profesional.

Pengaruh Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja karyawan

Pertanggungjawaban memiliki t_{hitung} sebesar 0,482 dengan nilai signifikan 0,632, sedangkan t_{tabel} adalah 1,672, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,482 < 1,672$), maka pertanggungjawaban secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Signifikansi penelitian juga menunjukkan angka $0,632 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya pertanggungjawaban tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertanggungjawaban mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa perusahaan akan menjadi profesional dan penuh etika, menghindari penyalahgunaan kekuasaan, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan juga perusahaan. Kesesuaian di dalam pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat. Perusahaan menyadari akan adanya tanggung jawab sosial, menghindari penyalahgunaan wewenang kekuasaan, menjadi profesional dan menjunjung etika dan memelihara bisnis yang kuat, Suci dan Khairani (2010:9). Prinsip pertanggungjawaban ini mengatur pemenuhan tanggung jawab perusahaan sebagai entitas bisnis dalam masyarakat kepada seluruh *stakeholders* yang mencakup hal-hal yang terkait dengan peraturan hubungan antara perusahaan dengan seluruh *stakeholders* untuk mewujudkan perusahaan sebagai perusahaan yang baik.

Segala kebijakan yang diambil dapat dipertanggungjawabkan kepada pemegang saham dan stakeholder lainnya, termasuk kepada publik. Perusahaan hendaknya memberikan kebebasan berorganisasi kepada karyawan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, misalnya karyawan diberikan kesempatan membentuk serikat karyawan atau forum pekerja untuk menampung aspirasi para karyawan. Manajemen perusahaan tidak perlu mengekang atau membatasi kegiatan serikat karyawan atau forum pekerja, asal dijalankan secara benar dan proporsional. Dalam hal ini, manajemen perlu menjaga hubungan kemitraan (*partnership*) dengan serikat karyawan atau forum pekerja agar terbina suasana kerja yang kondusif.

Pengaruh Kemandirian Terhadap Kinerja Karyawan

Kemandirian memiliki t_{hitung} sebesar 7,871 dengan nilai signifikan 0,000, sedangkan t_{tabel} adalah 1,672, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,871 > 1,672$), maka kemandirian secara individual mempengaruhi kinerja karyawan. Signifikansi penelitian juga menunjukkan angka $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kemandirian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Suci dan Khairani (2010), hasil penelitian menunjukkan bahwa kemandirian mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa dalam menjalankan pekerjaan, karyawan lebih meyakini dan lebih percaya pada dirinya sendiri sehingga kinerjanya lebih terpercaya. Kemandirian suatu keadaan dimana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh / tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat, Suci dan Khairani (2010:9). Hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan, yaitu prinsip ini mengatur tentang bagaimana karyawan mampu menghindari terjadinya dominasi yang tidak wajar

oleh *stakeholders*. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa karyawan dalam menjalankan fungsi, tugas dan tanggung jawab dalam mengelola kegiatan perusahaan bebas dari tekanan atau pengaruh, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan.

Pengaruh Kewajaran Terhadap Kinerja karyawan

Kewajaran memiliki t_{hitung} sebesar 1,063 dengan nilai signifikan 0,293, sedangkan t_{tabel} adalah 1,672, sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,063 < 1,672$), maka kewajaran secara individual tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Signifikansi penelitian juga menunjukkan angka $> 0,05$ ($0,293 < 0,05$), maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya kewajaran tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Akbariyeh, 2015) menunjukkan bahwa kewajaran mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa kewajaran meliputi kejelasan hak-hak pemegang saham untuk melindungi kepentingan pemegang saham, termasuk perlindungan terhadap pemegang saham minoritas dari kecurangan, sehingga kinerja karyawan akan stabil karena para pemegang saham mengetahui secara detail seluruh informasi perusahaan. Kewajaran adalah keadilan dan kesetaraan di dalam memenuhi hak-hak *stakeholders* yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Suci dan Khairani (2010:9). Prinsip kewajaran mengatur bagaimana menetapkan peran dan tanggung jawab manajemen dalam mengelola masing-masing pertanggungjawabannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam Bab IV, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Keterbukaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan .
2. Akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan .
3. Pertanggungjawaban tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Kemandirian berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5. Kewajaran tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6. Keterbukaan, akuntabilitas, pertanggungjawaban kemandirian dan kewajaran secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

REFERENSI

- Akbariyeh, H. (2015). A Study of Factors Affecting on Customers Purchase Intention Case Study: the Agencies of Bono Brand Tile in Tehran'. *Journal of Multidisciplinary Engineering, Science and Technology (JMEST)*, 2(1), 267.
- Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- Harsuko. (n.d.). *Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Mathis, R. L. & J. H. J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2012). manajemen keuangan perusahaan. In *manajemen keuangan perusahaan*. Jakarta: mitra wacana media.
- Febriani, R.A. Azizah. (2012). Pengaruh Bauran Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Rumah Makan Bebek Garang Cabang Braga Bandung. Skripsi pada Universitas Telkom: tidak diterbitkan.