ARTIKEL

PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP DASAR *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN X MERITJAN KEDIRI

Oleh:

Muhammad Bahrul Ulum

NPM. 14.1.02.01.0248

Dibimbing oleh :

1. SIGIT PUJI WINARKO., S.E., S.Pd., M.Ak

2. AMIN TOHARI, M.Si

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2018

SURATPERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN2018

Yang bertanda tangandibawahini:

Nama Lengkap	:MUHAMMAD BAHRUL ULUM
NPM	: 14.1.02.01.0248
Telepun/HP	: 082334919600
Alamat Surel (Email)	: bakhrul01@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Dasar *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Karyawan PTPN X Meritjan Kediri
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi - Akuntansi
NamaPerguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat PerguruanTinggi	: Jln. KH. Ahmad Dahlan No. 76, Kediri

Denganinimenyatakanbahwa:

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis**)** dan bebas plagiarisme;

b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidak sesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri,…Agustus 2018
Pembimbing I Sigit Puji Winarko.,S.E., S.Pd.,M.Ak NIDN. 0716057101	Pembimbing II Amin Tohari, M.Si. NIDN. 0715078102	Penulis, Muhammad Bahrul Ulum 14.1.02.01.0248

PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP DASAR *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN X MERITJAN KEDIRI

Muhammad Bahrul Ulum
14.1.02.01.0248
Fakultas Ekonomi –Program StudiAkuntansi
Email : bakhrul01@gmail.com
Sigit Puji Winarko.,S.E., S.Pd.,M.Ak[1] dan Amin Tohari, M.Si.[2]

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Dasar *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Karyawan PTPN X Meritjan Kediri, FE UN PGRI Kediri, 2018.

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sebaiknya menyiapkan pedoman perusahaan yang baik dan terstruktur. Kinerja sumber daya manusia yang baik menghasilkan perumusan perencanaan strategi perusahaan yang baik pula, sehingga menciptakan program kerja yang baik dan berdampak kepada keuntungan atau laba perusahaan. Untuk menghasilkan kinerja yang baik, suatu organisasi atau perusahaan diharapkan untuk menerapkan tata kelola perusahaan yang baik atau sering dikenal dengan Good corporate governance

Permasalahan penelitian ini adalah (1) Apakah prinsip *good corporate governance* yang terdiri dari keterbukaan informasi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian kesetaraan dan kewajaran berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN X Meritjan Kediri ? (2) Apakah prinsip *good corporate governance* yang terdiri dari keterbukaan informasi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian kesetaraan dan kewajaran berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PTPN X Meritjan Kediri ?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 56 karyawan tetap PTPN X Meritjan Kediri menggunakan teknik *non-probability sampling* dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows versi 21*.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) prinsip *good corporate governance* yang terdiri dari keterbukaan informasi, akuntabilitas, dan kemandirian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN X Meritjan Kediri, sedangkan pertanggungjawaban, kesetaraan dan kewajaran secara parsial tidak berpenngaruh terhadap kinerja karyawan PTPN X Meritjan Kediri (2) Prinsip *good corporate governance* yang terdiri dari keterbukaan informasi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian kesetaraan dan kewajaran berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PTPN X Meritjan Kediri.

Kata Kunci *: Good Corporate Governance,* Keterbukaan Informasi, Akuntabilitas, Pertanggungjawaban, Kemandirian, Kesetaraan dan Kewajaran

I. LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai. Untuk tercapainya tujuan perusahaan bukan hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, melainkan lebih tergantung pada karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Hal yang paling penting agar berhasil atau tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya adalah tergantung bagaimana upaya perusahaan menjaga agar karyawan yang dimiliki mampu memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan dalam menjalankan tugasnya masing – masing.

Pengertian Menurut Mangkunegara (2012: 9) kinerja adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Pengertian kinerja adalah hasil kinerja yang dicapai secara kualitas dan Kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Perusahaan dapat mengukur kerja dari karyawan berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan.

Oleh sebab itu, untuk menghasilkan kinerja yang baik, suatu organisasi atau perusahaan diharapkan untuk menerapkan tata kelola perusahaan yang baik atau sering dikenal dengan *Good corporate governance*. Penerapan dan pengelolaan *Good corporate governance* yang baik diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka penyelenggaraan dan pengelolaan perusahaan harus berdasarkan kepada prinsip-prinsip dan azas ekonomi perusahaan yang sehat. Untuk itu dalam perspektif ke depan manajemen pengelolaan perusahaan diharapkan mampu mengadopsi prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik *(Good Gorporate Governance)* dalam

penyelenggaraannya. Sesuai dengan pendapat Surya dan Vandana (dalam Agoes dan Ardana, 2013 : 106) mengatakan bahwa tujuan dan manfaat dari penerapan *good corporate governance* adalah memberikan keputusan yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja ekonomi perusahaan dan meningkatkan keyakinan dan kepercayaan dari para pemangku kepentingan terhadap perusahaan.

PTPN X Meritjan Kediri bergerak untuk meningkatkan kinerja terbaik perusahaan dalam bidang agroindustri berbasis tebu yang tumbuh dan berkembang untuk memenuhi harapan *stakeholders*, mengelola perusahaan secara *professional* dan inovatif dengan orientasi kualitas produk dan pelayanan pelanggan yang prima sebagai karya Sumber Daya Manusia yang handal, menerapkan zero waste dalam pengembangan industri berbasis tebu dan berperan aktif dalam melaksanakan program pemerintah di bidang produksi energi alternatif yang berdaya saing, melaksanakan operasional perusahaan dengan menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Namun pada PTPN X Meritjan Kediri ada beberapa hambatan yang dialami perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut, yaitu kurangnya kemampuan PTPN X Meritjan Kediri dalam transparansi keuangan yang disajikan dan kurangnya kepatuhan dalam pelaksanaan operasional perusahaan berdasarkan peraturan yang berlaku. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perusahaan perlu memiliki suatu sistem pengelolaan yang baik dan mampu memberikan perlindungan efektif kepada para pemegang saham dan para tenaga kerja, sehingga mereka dapat meyakinkan kepada pemilik saham bahwa keuntungan investasinya dengan wajar dan bernilai tinggi, dan selain itu juga harus dapat menjamin terpenuhinya kesejahteraan serta kepentingan para karyawan dan juga perusahaan.

Penelitian lain mengenai *Good Corporate governance* ini juga telah dilakukan oleh Ardila (2013) yang menyatakan bahwa Penerapan Prinsip-prinsip *Good Corporate governance (GCG)* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, sedangkan

pengujian secara simultan penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate governance* berpengaruh terhadap kinerja Sumberdaya manusia PT.Pegadaian Kramat Jaya 162 Jakarta. Akan tetapi hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Putri (2012) yang menyatakan bahwa peranan *Good Corporate Governance* adanya pengaruh terhadap Kinerja Organisasi dimana penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Amri (2016) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dari variabel variabel *good corporate governance* terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,892, dengan nilai thitung (8,185) > t tabel (1,686).

Menurut Suwarto (2014:76), "kinerja tentang perilaku atau apa yang dilakukan karyawan bukan tentang apa yang dihasilkan atau diakibatkan dari kerja mereka". Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui proses berkesinambungan dan interaktif untuk membantu departemen dan tim agar mencapai tujuan usaha dan membantu karyawan secara kontinu agar semakin bertambah baik

Menurut Sutedi (2012:1), "*Good Corporate Governance* merupakan Suatu proses dan struktur yang digunakan oleh organ perusahaan (Pemegang Saham/Pemilik Modal, Komisaris/Dewan Pengawas, dan Direksi) untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna tetap memperhatikan kepentingan *stakeholders* lainnya, berlandaskan peraturan perundang-undangan dan nilai-nilai etika."

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk melakukan pengujian lebih lanjut mengenai penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* terutama pada kinerja pegawai. Oleh karena itu , penelitian ini berjudul **"PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP DASAR *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN X MERITJAN KEDIRI".**

II. METODE

A. Pendekatan dan Teknik Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sugiyono (2012:23),"dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian

berupa angka- angka dan analisis menggunakan statistic."

2. **Tenik Analisis Data**

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian adalah metode penelitian kuantitatif, Teknik penelitian yang dilakukan adalah penelitian *explanatory*. Menurut Wiyono (2011:51), "penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji berbagai hipotesis tertentu dengan maksud membenarkan dan memperkuat hipotesis itu."

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. **Tempat Penelitian**

Tempat penelitian merupakan suatu lokasi atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil tempat di perusahaan PTPN X Meritjan Kediri. Adapun alamat PTPN X Meritjan Kediri di Jl. Merbabu, Mrican, Mojoroto Kediri.

2. **Waktu Penelitian**

Penelitian yang dilakukan di PTPN X Meritjan Kediri dilaksanakan selama bulan Maret sampai dengan Juni 2018.

pada saat pengambilan data pertama mengenai sejarah dan gambaran umum PTPN X Meritjan sampai tanggal Mei 2018 untuk pengambilan sampel dari PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP DASAR *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN X MERITJAN KEDIRI".

C. Populasi dan Sampel

1. **Populasi**

Di dalam penelitian ini yang dimaksud dengan populasi adalah karyawan PTPN X Meritjan Kediri yang berstatus karyawan tetap berjumlah 56 orang.

2. **Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik yaitu "sampel jenuh". Menurut Sugiyono (2016: 85), sampel jenuh adalah "teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi relative kecil". Berhubung populasi berjumlah 56 orang maka yang menjadi sampel penelitian adalah seluruh populasi sebanyak 56 orang.

D. SUMBER DATA

Data Primer

Menurut Sugiyono (2010: 137), sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan

data kepada pengumpul data. Data ini diperoleh secara langsung dari jawaban kuisioner yang telah diberikan kepada karyawan PTPN X Meritjan Kediri.

E. Teknik Analisis data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R2) dan uji hipotesis (uji t dan uji F)

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Hasil Penelitian

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dependen dan variabel independen , maka digunakan model regresi linier berganda

Tabel 1

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.898	8.098		.234	.816
	X1	.793	.263	.328	3.014	.004
	X2	.678	.268	.252	2.527	.015
	X3	.001	.458	.000	.001	.999
	X4	1.401	.347	.436	4.034	.000
	X5	.388	.424	.087	.916	.364

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 1 ditetapkan bahwa model regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = -1{,}898 + 0{,}793X1 + 0{,}678X2 + 0{,}001X3 + 1{,}401X4 + 0{,}388X5$$

Berikut hasil pengujian secara parsial menggunakan uji t yang nilainya dibandingkan dengan signikansi 0,05 atau 5%

Tabel 2

Hasil Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.234	.816
	X1	3.014	.004
	X2	2.527	.015
	X3	.001	.999
	X4	4.034	.000
	X5	.916	.364

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil *output SPSS* (lampiran), 2018

Berdasarkan tabel hasil uji pada tabel 2 menunjukkan bahwa Dapat diketahui bahwa secara parsial sistem keterbukaan informasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai signifikansi 0,004 yang berarti bahwa signifikansi kurang dari 0,05 (0,004 < 0,05), maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya artinya keterbukaan informasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Dapat diketahui bahwa secara parsial akuntabilitas (X2) berpengaruh

terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai signifikansi 0,015 yang berarti bahwa signifikansi kurang dari 0,05 (0,015 < 0,05), maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya akuntabilitas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Dapat diketahui bahwa secara parsial pertanggungjawaban (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai signifikansi 0,999 yang berarti bahwa signifikansi lebih dari 0,05 (0,999 < 0,05), maka H_a ditolak dan H_0 diterima artinya pertanggungjawaban secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Dapat diketahui bahwa secara parsial kemandirian (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai signifikansi 0,000 yang berarti bahwa signifikansi kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya kemandirian secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Dapat diketahui bahwa secara parsial kesetaraan dan kewajaran (X5) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai signifikansi 0,364 yang berarti bahwa signifikansi kurang dari 0,05 (0,364 < 0,05), maka H_a ditolak dan H_0 diterima artinya kesetaraan dan kewajaran secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Berikut hasil pengujian secara simultan menggunakan uji F yang nilainya dibandingkan dengan signikansi 0,05 atau 5%

Tabel 3

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	907.227	5	181.445	13.773	.000[a]
	Residual	658.701	50	13.174		
	Total	1565.929	55			

a. Predictors: (Constant), X5, X2, X3, X4, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 3 di atas Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji F variabel keterbukaan informasi (X1), akuntabilitas (X2), pertanggungjawaban (X3), kemandirian (X4), kesetaraan dan kewajaran (X5) sebesar 0,000 yang berarti bahwa signifikansi kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka H_a diterima dan H_0 ditolak keterbukaan informasi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian dan kesetaraan dan kewajaran secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Pembahasan Hasil Pengujian Statistik

Dari hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pada hipotesis pertama yang menyatakan bahwa keterbukaan informasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,005. Hal ini membuktikan bahwa variabel keterbukaan informasi merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, artinya setiap adanya peningkatan pelaksanaan keterbukaan informasi akan meningkatkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya jika tidak ada pelaksanaan keterbukaan informasi maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2012) dan Amri (2016) yang menyatakan bahwa keterbukaan informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada hipotesis kedua yang menyatakan bahwa akuntabilitas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,015. Hal ini membuktikan bahwa akuntabilitas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, artinya setiap adanya peningkatan pelaksanaan akuntabilitas akan meningkatkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya jika tidak ada pelaksanaan akuntabilitas maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2012) dan Amri (2016) yang menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pertanggungjawaban secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,999. Hal ini membuktikan bahwa pertanggungjawaban bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, artinya setiap adanya peningkatan pelaksanaan pertanggungjawaban tidak akan meningkatkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya jika tidak ada pelaksanaan pertanggungjawaban maka kinerja karyawan tidak akan menurun. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Putri (2012) dan Amri (2016) yang menyatakan bahwa pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kemandirian secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini membuktikan bahwa kemandirian merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, artinya setiap adanya peningkatan pelaksanaan kemandirian akan meningkatkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya jika tidak ada pelaksanaan kemandirian maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Putri (2012) dan Amri (2016) yang menyatakan bahwa kemadirian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada hipotesis kelima yang menyatakan bahwa kesetaraan dan kewajaran secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,364. Hal ini membuktikan bahwa kesetaraan dan kewajaran bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, artinya setiap adanya peningkatan pelaksanaan kesetaraan dan kewajaran tidak akan meningkatkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya jika tidak ada pelaksanaan kesetaraan dan kewajaran maka kinerja karyawan tidak akan menurun. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Putri (2012) dan Amri (2016) yang menyatakan bahwa kesetaraan dan kewajaran berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis keenam yang menyatakan bahwa keterbukaan informasi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, kesetaraan dan kewajaran secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan F sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi F hitung kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh simultan keterbukaan informasi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, kesetaraan dan kewajaran berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis keenam diterima yang berarti bahwa keterbukaan informasi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, kesetaraan dan kewajaran secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Putri (2012) dan Amri (2016) yang menyatakan bahwa penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*

(GCG) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Ardila (2013) yang menyatakan bahwa penerapan Prinsip-prinsip *Good Corporate governance (GCG)* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

IV. PENUTUP

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh pengaruh penerapan prinsip-prinsip dasar *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan PTPN X Meritjan Kediri. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keterbukaan informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN X Meritjan Kediri. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan t hitung lebih kecil dari 0,05.
2. Akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN X Meritjan Kediri. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan t hitung lebih kecil dari 0,05.
3. Pertanggungjawaban tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN X Meritjan Kediri. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan t hitung lebih besar dari 0,05.
4. Kemandirian berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN X Meritjan Kediri. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan t hitung lebih kecil dari 0,05.
5. Kesetaraan dan kewajaran tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN X Meritjan Kediri. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan t hitung lebih besar dari 0,05.
6. Prinsip *good corporate governance* yang terdiri dari keterbukaan informasi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian kesetaraan dan kewajaran berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PTPN X Meritjan Kediri. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan F hitung kurang dari 0,05.

V. DAFTAR PUSTAKA

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya

Agoes, Sukrisno dan Ardana, I Cenik. 2013. Etika Bisnis dan Profesi: Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya. Edisi Revisi. Jakarta: Salemba Empat..Putri (2012)

Amri, Saiful. 2016. Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan PT Aditec Cakrawiyasa Semarang. (https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/428). Journal of Management Vol.02 No.02. Diunduh pada tanggal 21 Maret 2018.

Putri, Igam Asri Dwija. 2012. Peranan Good Corporate Governance dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sutedi, Adrian. 2012. Good Corporate Governance. Jakarta : Sinar Grafika

Wiyono, Gendro. 2011. Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS. 17.0 & Smart PLS 2.0. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM