

**PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* (GCG)
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT INDUSTRI
KAPAL INDONESIA (PERSERO) MAKASSAR**

Diajukan Oleh

**ARDI SETYA PAMUNGKAS
4517012082**



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh *Good Corporate Governance* (GCG)
Terhadap Kinerja Pegawai PT Industri Kapal Indonesia
(Persero) Makassar

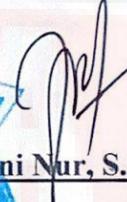
Nama Mahasiswa : Ardi Setya Pamungkas
Stambuk/NIM : 4517012082
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Telah disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Haeruddin Saleh, SE., M.Si, S.H., M.H

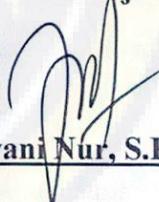

Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si.

Mengetahui dan Mengesahkan :

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi
Manajemen**


Dr. H. A. Arifuddin Mane, S.E., M.Si., S.H., M.H


Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si.

Tanggal Pengesahan.....

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ardi Setya Pamungkas
Nim : 4517012082
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh *Good Corporate Governance* (GCG) Terhadap Kinerja
Pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, Medio Juni 2021
Mahasiswa yang bersangkutan



Ardi Setya Pamungkas

***THE EFFECT OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) ON THE
PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT INDUSTRI KAPAL
INDONESIA (PERSERO)***

By :
ARDI SETYA PAMUNGKAS
Management Study Program, Faculty of Economics and Business
Bosowa University

ABSTRACT

ARDI SETYA PAMUNGKAS. 2021. Skripsi. The Influence of Good Corporate Governance on Employee Performance of PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar supervised by Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si. and Dr. Haeruddin Saleh, SE., M.Si.S.H., M.H

The purpose of this study was to determine the indicators of the influence of good corporate governance on employee performance. The object of this research is PT Industri Kapal Indonesia (Persero). The type of research used is qualitative research with multiple linear regression analysis methods, which were previously carried out with descriptive statistical tests. The data obtained are data from filling out questionnaires by employees of PT Industri Kapal Indonesia (Persero).

The results of this study indicate that there is no significant effect on the variables of transparency, accountability, responsibility, independence, and equality on the performance of employees of PT Industri Kapal Indonesia (Persero).

Keywords : Good Corporate Governance, Transparency, Accountability, Responsibility, Independence, and Equality.

**PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* (GCG) TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PT INDUSTRI KAPAL
INDONESIA (PERSERO)**

Oleh :

ARDI SETYA PAMUNGKAS

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSTRAK

ARDI SETYA PAMUNGKAS. 2021. Skripsi. Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar dibimbing oleh Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si. dan Dr. Haeruddin Saleh, SE., M.Si.S.H.,M.H

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui indikator – indikator pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja pegawai.

Objek penelitian adalah PT Industri Kapal Indonesia (Persero). Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif dengan metode analisis uji regresi linear berganda, yang sebelumnya dilakukan uji statistik deskriptif. Data yang diperoleh yaitu data dari pengisian kuisisioner oleh pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kesetaraan terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero).

Kata Kunci : *Good Corporate Governance*, Transparansi, Akuntabilitas, Responsibilitas, Independensi, dan Kesetaraan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat yang hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Bosowa, dengan mengambil judul “Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar”.

Dalam menyusun skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

1. Pertama-pertama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
3. Ibunda Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si. selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
4. Bapak Dr. Haeruddin Saleh, SE., M.Si.S.H.,M.H sebagai dosen pembimbing I dan Ibunda Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si. selaku dosen pembimbing II terima kasih atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.

5. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi.
6. Terima kasih kepada kedua orang tua saya, Bapak saya Nanang Soesilo dan Ibu saya Esra Rante, yang telah membantu dan memberikan semangat sehingga skripsi saya telah selesai. Semoga rahmat ALLAH SWT memberikan umur yang panjang dan keselamatan dunia akhirat.
7. Terima kasih kepada sahabat saya anak btp blok m yang telah membantu saya dalam mencari motivasi.
8. Teruntuk teman-teman KKN saya yang telah menemani saya menyusun skripsi.
9. Terima kasih kepada Habiba Nurramadani yang selalu menemani saya dalam setiap penyusunan skripsi saya.

Makassar, Medio Juli 2021

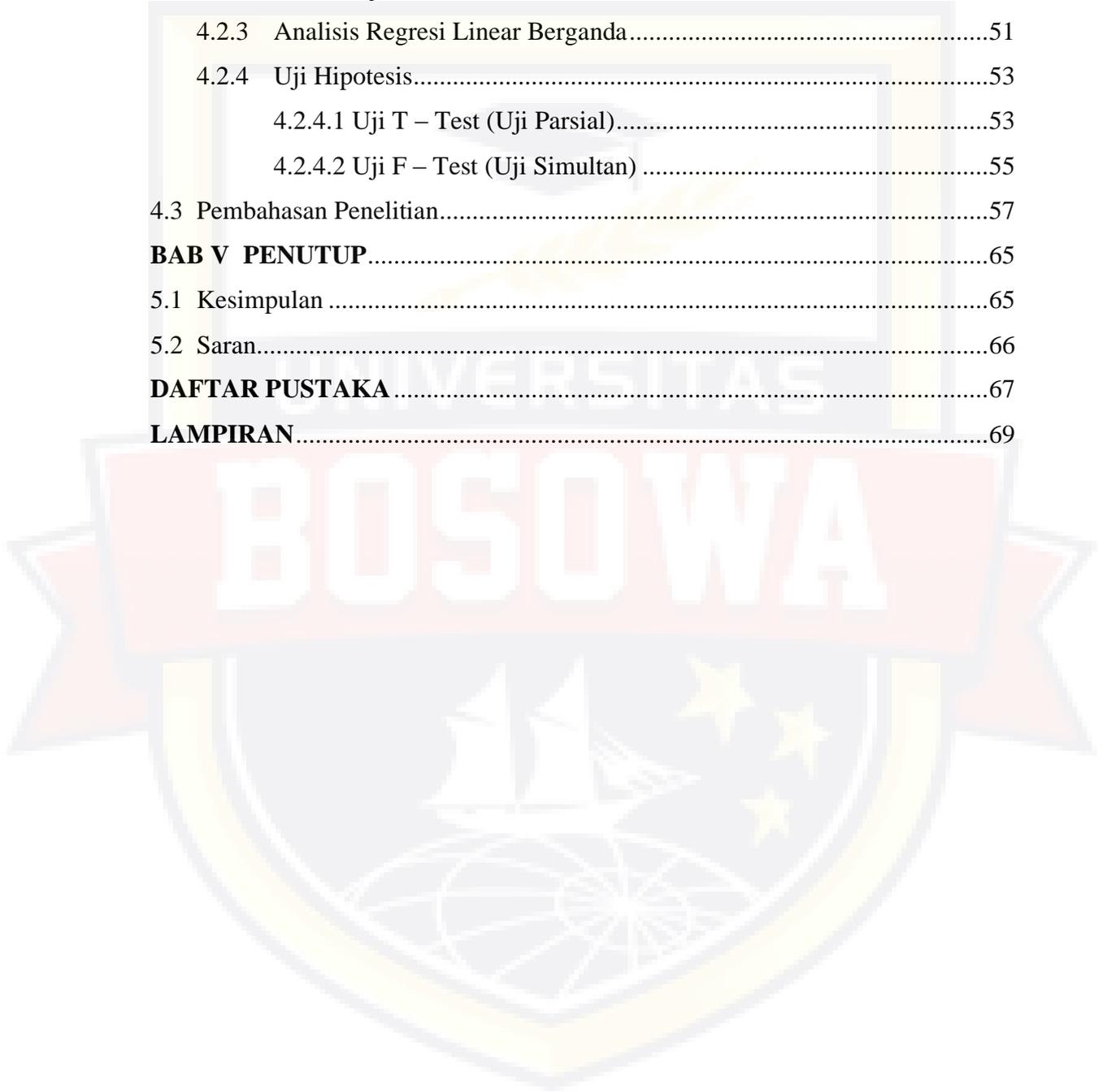
Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Kerangka Teori	5
2.1.1 Pengertian <i>Good Corporate Governance</i>	5
2.1.2 Prinsip – Prinsip <i>Good Corporate Governance</i>	7
2.1.3 Manfaat dan Tujuan <i>Good Corporate Governance</i>	13
2.1.4 Fungsi dan Unsur <i>Good Corporate Governance</i>	15
2.1.5 Lingkup <i>Good Corporate Governance</i>	16

2.1.6	Pengertian Kinerja.....	18
2.1.7	Indikator Kinerja Pegawai	20
2.1.8	Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai	22
2.2	Kerangka Pikir	24
2.3	Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN		26
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	26
3.2	Metode Pengumpulan Data.....	26
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	27
3.3.1	Jenis Data	27
3.3.2	Sumber Data.....	27
3.4	Metode Analisis	27
3.5	Populasi dan Sampel	28
3.5.1	Populasi.....	28
3.5.2	Sampel.....	29
3.6	Uji Instrumen Penelitian	29
3.7	Definisi Operasional	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		37
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	37
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	37
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	39
4.1.3	Logo Perusahaan	39
4.1.4	Struktur Organisasi Perusahaan	40
4.2	Analisis Data Penelitian	40
4.2.1	Uji Kualitas Data.....	40
4.2.1.1	Uji Validitas Data.....	40
4.2.1.2	Uji Reliabilitas.....	44
4.2.2	Uji Asumsi Klasik	47

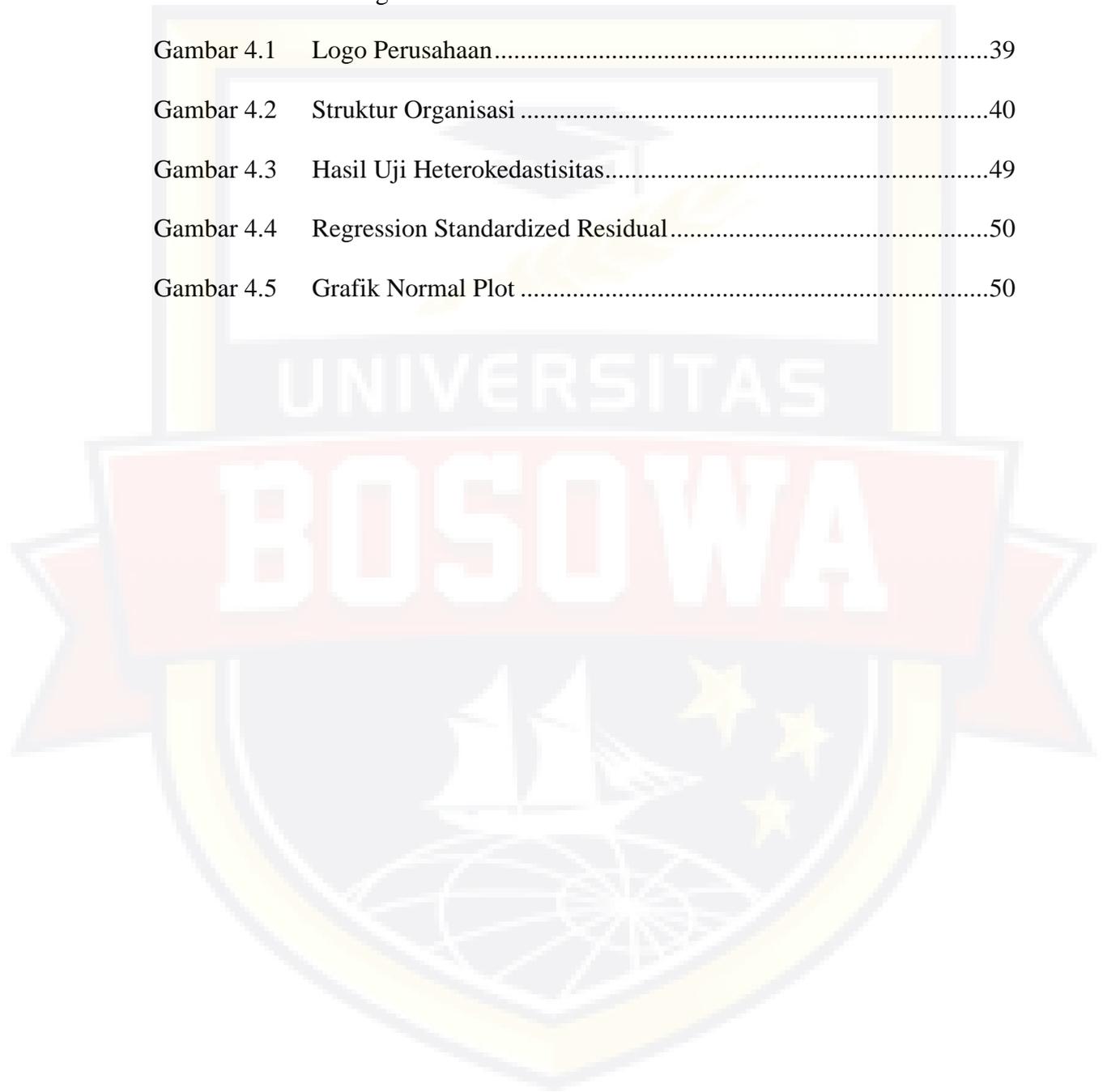
4.2.2.1 Uji Multikolonieritas	47
4.2.2.2 Uji Heterokedastisitas	48
4.2.2.3 Uji Normalitas	49
4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
4.2.4 Uji Hipotesis.....	53
4.2.4.1 Uji T – Test (Uji Parsial).....	53
4.2.4.2 Uji F – Test (Uji Simultan)	55
4.3 Pembahasan Penelitian.....	57
BAB V PENUTUP	65
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	69



BOSOWA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir	24
Gambar 4.1	Logo Perusahaan.....	39
Gambar 4.2	Struktur Organisasi	40
Gambar 4.3	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	49
Gambar 4.4	Regression Standardized Residual.....	50
Gambar 4.5	Grafik Normal Plot	50

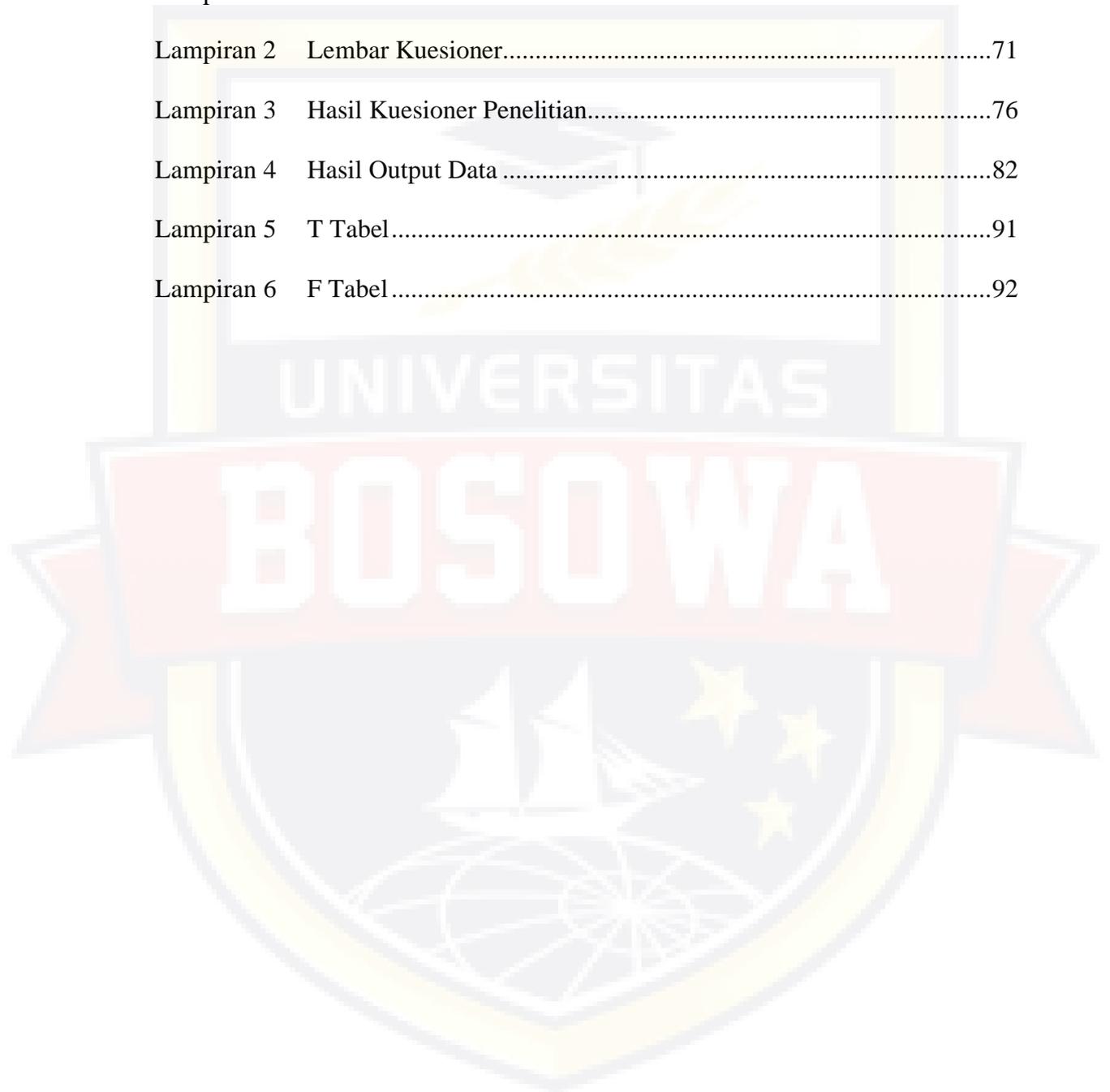


DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas X1 (Transparansi)	40
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas X2 (Akuntabilitas)	41
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas X3 (Responsibilitas)	42
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas X4 (Independensi).....	42
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas X5 (Kesetaraan)	43
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Pegawai)	44
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas X1 (Transparansi)	45
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas X2 (Akuntabilitas)	45
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas X3 (Responsibilitas)	45
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas X4 (Independensi)	46
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas X5 (Kesetaraan)	46
Tabel 4.12	Hail Uji Reliabilitas Y (Kinerja Pegawai)	46
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolonieritas	47
Tabel 4.14	Hasil Uji Uji Regresi Linear Berganda	51
Tabel 4.15	Hasil Uji T Test.....	53
Tabel 4.16	Hasil Uji F Test.....	56
Tabel 4.17	Hasil Penelitian.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Balasan Penelitian	70
Lampiran 2	Lembar Kuesioner.....	71
Lampiran 3	Hasil Kuesioner Penelitian.....	76
Lampiran 4	Hasil Output Data	82
Lampiran 5	T Tabel.....	91
Lampiran 6	F Tabel.....	92









BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Good Corporate Governance adalah sistem tata kelola perusahaan yang berperan penting dalam kinerja perusahaan, memaksimalkan nilai, dan kontribusi. *Good Corporate Governance* dapat menjadi cerminan baik buruknya *system* kerja perusahaan. *Good Corporate Governance* merupakan salah satu kunci keberhasilan profitabilitas dalam jangka panjang, pertumbuhan perusahaan serta dapat menjadikan perusahaan bersaing dalam bisnis global . Kegagalan dalam penerapan GCG dapat menimbulkan krisis ekonomi dunia seperti di Amerika Latin dan Asia. Hal tersebut disebabkan oleh sistem pengawasan yang tidak sehat, serta kurangnya konsistensi pada auditing dan standar akuntansi.

Salah satu akar penyebab krisis keuangan global diyakini terkait dengan kurangnya daya saing perusahaan BUMN, kinerja yang buruk. Berdsarkan kondisi tersebut, selain perusahaan termasuk perusahaan *public* dan perusahaan swasta, tidak ada pilihan selain memperlakukan GCG sebagai *system* yang di perlukan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut dan meningkatkan nilai perusahaan. Jika ada petunjuk untuk mewujudkan nilai perusahaan, GCG dapat menerapkannya dengan benar. GCG akan fokus pada implementasi bisnis yang bertanggung jawab untuk membangun kinerja pegawai yang baik.

Kinerja pegawai merupakan wujud pencapaian yang diperoleh seseorang untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja organisasi atau

perusahaan dapat ditentukan oleh kinerja pribadi pegawainya. Indikator kinerja adalah transparansi, tanggung jawab, akuntabilitas, independensi dan kesetaraan.

PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar merupakan perusahaan BUMN terbesar di Makassar yang beroperasi di bidang industri perkapalan, dan terus berupaya meningkatkan efisiensi pegawainya, sehingga memaksimalkan kinerja konsumen untuk mendukung kualitas kinerja yang atraktif dan menguntungkan. Sehingga kinerja perlu fokus pada peningkatan kemampuan menghadapi persaingan, dan banyak faktor yang dapat menyebabkan beban kerja berlebihan, antara lain urgensi waktu, bekerja lebih profesional demi kepuasan pelanggan, pekerjaan yang monoton dan pekerjaan ganda membuat Sebagian pegawai merasa tertekan sehingga menurunkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin menjelaskan lebih lanjut mengenai, “PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO) MAKASSAR”.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah transparansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.
2. Apakah akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.
3. Apakah tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.

4. Apakah independensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.
5. Apakah kesetaraan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian terhadap masalah di atas untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh indikator transparansi terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh indikator akuntabilitas terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh indikator responsibilitas terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh indikator independensi terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh indikator kesetaraan terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini di harap dapat berguna bagi banyak orang dan hal yang ingin dicapai;

1. Untuk manajemen, semoga dapat menjadi dasar pertimbangan dalam mengambil keputusan mengenai sistem GCG di PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar
2. Bagi investor, dapat menjadi dasar pertimbangan dalam mengambil keputusan investasi di PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar

3. Untuk akademis penelitian, diharapkan mampu menambah referensi, informasi dan wawasan teoritis khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi sistem tata kelola perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian *Good Corporate Governance*

Good Corporate Governance (GCG) muncul karena terjadi pemisahan antara kepemilikan dengan pengendalian perusahaan, atau sering kali dikenal dengan istilah masalah keagenan. Permasalahan keagenan dalam hubungannya antara pemilik modal (principal) dengan manajer (agent) adalah bagaimana sulitnya pemilik dalam memastikan bahwa dana yang ditanamkan tidak diambil alih atau diinvestasikan pada proyek yang tidak menguntungkan sehingga tidak mendatangkan return

Di Indonesia secara harafiah, *governance* kerap diterjemahkan sebagai “pengaturan”. Adapun dalam konteks GCG, *governance* sering juga disebut “tata pamong”, bagi orang awam masih terdengar janggal di telinga. Istilah *governance* berasal dari Melayu. Namun umumnya pada kalangan pebisnis, konsep GCG dikenal juga dengan tata kelola perusahaan, meski masih rancu pengertiannya dengan beberapa definisi dari manajemen. Masih dibutuhkan beberapa pertimbangan dalam mencari istilah yang sesuai serta menggunakan bahasa Indonesia yang tepat. Kemudian, GCG ini didefinisikan sebagai suatu model hubungan, sistem dan tahapan yang dipakai guna memberi nilai penambah kepada *stockholder* secara berlanjutan untuk waktu jangka panjang, dengan tetap memfokuskan kepentingan *stakeholder* lainnya, berlandaskan pada aturan perundangan dan norma yang ada.

Menurut Forum *for Corporate Governance in Indonesian* (FGCI) yang di kutip oleh Arief (2016; 3) *corporate governance* menyatakan bahwa :

“Seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengurus, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, serta para pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya”. sehubungan

dengan hak - hak dan kewajiban mereka, atau dengan kata lain suatu sistem yang mengarah dan mengendalikan perusahaan”.

Menurut Bank Dunia yang di kutip oleh Arief (2016; 2) :

“Pengertian *good corporate governance* adalah kumpulan hukum, peraturan, dan kaidah - kaidah yang wajib di penuhi,yang dapat mendorong kinerja sumber - sumber perusahaan untuk berfungsi secara efisien guna menghasilkan nilai ekonmijangka panjang yang berkesinambungan bagi para pemegang saham maupun masyarakat sekitar secara keseluruhan”

Menurut Andrian Sutedi (2011) menyatakan bahwa :

“*Good Corporate Governance* yang terjemahannya adalah pengaturan yang dalam konteks *Good Corporate Governance* (GCG) ada yang menyebut tata pamong. Corporate Governance dapat didefinisikan sebagai suatu proses dan struktur yang digunakan organ perusahaan (Pemegang saham, Pemilik Modal, Komisaris/Dewan Pengawas dan Direksi) untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan Stakeholder lainnya, berlandaskan peraturan perundang-undangan dan nilai-nilai etika.”

Menurut *Organization for Economic Co Operation and Development* (OECD) dalam Hanifah (2010) pengertian *corporate governance* adalah sebagai sekumpulan hubungan antara pihak manajemen perusahaan. hoard, dan pemegang saham. serta pihak lain yang memiliki kepentingan dengan perusahaan.

Corporate Governance juga mensyaratkan adanya struktur perangkat untuk mencapai tujuan dan pengawasan atas kinerja. *Good Corporate Governance* yang baik dapat memberikan perangsang atau insentif yang baik bagi hoard dan manajemen untuk mencapai tujuan yang merupakan kepentingan perusahaan dan pemegang saham serta harus memfasilitasi pemantauan yang efektif, sehingga mendorong perusahaan untuk menggunakan sumber daya dengan etlsien.

Berdasarkan pengertian diatas, penulis dapat menyimpulkan *Corporate Governance* adalah suatu sistem untuk mengatur, mengelola, dan mengawasi proses dalam menjalankan perusahaan guna meningkatkan nilai dan kinerja perusahaan. serta sebuah sistem yang mengatur hubungan antara orang - orang yang memiliki kepentingan di perusahaan tersebut.

2.1.2 Prinsip – Prinsip *Corporate Governance*

Prinsip - prinsip internasional mengenai *corporate governance* mulai muncul dan berkembang baru - baru ini.Prinsip ini di kembangkan oleh *Organization for Economic Co*

Operation and Development (OECD) bermaksud untuk membantu anggota dan non anggota dalam usaha untuk menilai dan memperbaiki kerangka kerja legal. Institusional dan pengaturan untuk *corporate governance* di negara negara mereka. dan memberikan pelunjuk dan iisulan untuk pasar modal, investor, korporasi. Pihak Iain yang mempunyai peranan dalam proses mcngembangkan GCG. Menurut *Organization for Economic Co Operation and Development* (OECD) yang dikutip oleh Arief (2016; 15) prinsip - prinsip dalam menjalankan *corporate governance* adalah :

1. Perlindungan terhadap hak - hak pemegang saham (*the right of shareholders*). Hak - hak para pemegang saham harus di beri informasi dengan benar dan tepat pada waktunya mengenai perusahaan. dapat ikut berperan serta dalam pengambilan keputusan mengenai perubahan - perubahan yang mendasar atas perusahaan dan turut memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan.
2. Perlakuan yang sama terhadap seluruh pemegang saham (*the equitahle treatment of shareholders*). Persamaan perlakuan terhadap seluruh pemegang saham minoritas dan pemegang saham asing. dengan keterbukaan informasi yang penting serta melarang pembagian untuk pihak sendiri dan perdagangan saham oleh orang dalam.
3. Peranan stakeholder yang terkait dengan perusahaan (*the role of shareholders*) Peranan pemegang saham harus diakui sebagaimana di tetapkan oleh hukum dan kerjasama yang aktif antara perusahaan serta para pemegang kepentingan dalam menciptakan kekayaan, lapangan kerja dan perusahaan yang sehat dari aspek keuangan.
4. Pengungkapan dan transparansi (*disclosure adn transparency*) Pcngungkapan yang akurat dan tepat pada waktunya serta transparansi mengenai semua hal yang penting bagi kinerja perusahaan, kepemilikan, serta para pemegang kepentingan.
5. Akuntabilitas dewan komisaris/direksi (*the resposihilities of the hoard*) Tanggungjawab

pengurus dalam manajemen, pengawasan manajemen serta pertanggung jawaban kepada perusahaan dan para pemegang saham.

Pelaksanaan prinsip - prinsip *good corporate governance* harus di wujudkandalam :

- a. Pelaksanaan tugas dan tanggungjawab Dewan Komisaris dan Direksi
- b. Kelengkapan dan pelaksanaan tugas komite - komite dan satuan kerja yang menjalankan fungsi pengendalian internal bank
- c. Penerapan fungsi kepatuhan, auditor internal dan auditor eksternal
- d. Penerapan manajemen resiko. termasuk sistem pengendalian intern.
- e. Penyediaan dana kepada pihak terkait dan penyediaan dana besar
- f. Rencana strategis bank
- g. Transparansi kondisi keuangan dan non keuangan bank.

Menurut Arief (2016) prinsip - prinsip corporate governance biasanya dikenal dengan singkatan TARI', yaitu *Transparency* (transparansi). *Accountability* (akuntabilitas). *Responsibility* (responsibilitas). *Independency* (independensi).dan *Fairness* (kesetaraan/kewajaran) :

- 1) Transparansi (*transparency*) mewajibkan adanya suatu informasi yang terbuka, tepat waktu, serta jelas dan dapat di perbandingkan yang menyangkut keadaan keuangan, pengelolaan perusahaan, kinerja operasional dan kepemilikan perusahaan. yaitu :
 - a. Pengungkapan informasi tidak terbatas hanya pada informasi material tentang :
 - 1) Keuangan dan hasil operasi perusahaan
 - 2) Tujuan - tujuan perusahaan
 - 3) Kepemilikan saham mayoritas dan hak - hak suara
 - 4) Anggota dewan komisaris dan penghasilannya

- 5) Faktor - faktor risiko akan datang
 - 6) Isu - Isu yang berhubungan dengan para karyawan dan pihak yang berkepentingan lainnya.
 - 7) Struktur dan kebijakan *governance* perusahaan
- b. Informasi harus disiapkan diaudit dan diungkapkan sesuai dengan standar kualitas yang tinggi di bidang akuntansi. pengungkapan keuangan dan non keuangan serta audit.
 - c. Pemeriksaan tahunan harus dilaksanakan oleh auditor independen untuk menyediakan jaminan keyakinan eksternal yang objektif tentang cara penyiapan dan penyajian laporan keuangan.
 - d. Jalur penyebaran informasi harus mencerminkan keadilan, ketepatan waktu, dan efisiensi biaya agar informasi yang dihasilkan relevan.

2) Akuntabilitas (*accountability*)

Menurut Arief (2016; 13) menyatakan bahwa :

“Dimaksudkan sebagai prinsip mengatur peran dan tanggung jawab manajemen agar dalam mengelola perusahaan dapat mempertanggungjawabkan serta mendukung usaha untuk menjamin penyeimbang kepentingan manajemen dan pemegang saham, sebagaimana yang diawasi oleh dewan komisaris”. Perusahaan senantiasa berupaya menjaga keseimbangan antara kepentingan pemegang saham, serta pemangku kepentingan lainnya. Perusahaan menerapkan prinsip akuntabilitas sebagai salah satu cara untuk mengatasi persoalan yang timbul karena adanya pembagian tugas antar organ perusahaan serta mengurangi dampak *agency problem* yang timbul akibat perbedaan kepentingan antara manajemen, pemegang saham, dan pemangku kepentingan.”

3) Responsibilitas (*responsibility*)

Surat Edaran Bank Indonesia No. 15/15/DPNP menyatakan responsibilitas adalah kesesuaian pengelolaan bank dengan peraturan perundang - undangan yang berlaku dan prinsip pengelolaan bank yang sehat.

Menurut Arief (2016; 14) perusahaan memastikan pengelolaan perusahaan dengan mematuhi peraturan perundang -undangan serta ketentuan yang berlaku sebagai cermin tanggung jawab korporasi sebagai warga korporasi yang baik

Perusahaan selalu mengupayakan kemitraan dengan semua pemangku kepentingan dalam batas - batas peraturan perundang - undangan. Pada prinsip tanggung jawab perusahaan harus mematuhi peraturan perundang-undangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga dapat terpelihara kesinambungan dalam jangka panjang dan mendapatkan pengakuan sebagai good corporate

Menurut Hamdani (2016) menyatakan bahwa dalam hal ini tanggung jawab mencakup adanya deskripsi yang jelas tentang peranan dari semua pihak dalam mencapai tujuan bersama, termasuk memastikan dipatuhinya peraturan serta nilai-nilai sosial. Prinsip tanggung jawab dalam praktik bisnis di antaranya:

- a. Setiap lini perusahaan harus berpegang pada prinsip kehati-hatian dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, anggaran dasar dan peraturan perusahaan.
- b. Perusahaan melaksanakan tanggung jawab sosial diantaranya adalah kepedulian terhadap masyarakat dan kelestarian lingkungan terutama di sekitar perusahaan dengan membuat perencanaan dan pelaksanaan yang memadai.

4) Independensi (*independency*)

Perusahaan meyakini bahwa kemandirian merupakan keharusan organ perusahaan dapat bertugas dengan baik serta mampu membuat keputusan yang baik bagi perusahaan. Setiap organ perusahaan akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan perundang - undangan yang berlaku dan prinsip - prinsip GCG. Selain organ perusahaan tidak boleh ada pihak - pihak yang dapat mencampuri pengurus perusahaan.

5) Kesetaraan/Kewajaran (*fairness*)

Menurut Arief (2016; 14) secara sederhana kewajaran sebagai perlakuan adil dan setara di dalam memenuhi hak - hak stakeholder yang timbul berdasarkan pemenuhan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. *Fairness* adalah kesetaraan perlakuan dari perusahaan terhadap pihak - pihak yang berkepentingan sesuai dengan kriteria dan proporsi yang seharusnya. Prinsip *fairness* ini harus menjamin adanya perlakuan yang setara terhadap semua pihak terkait terutama pemegang saham minoritas maupun asing.

Menurut Hamdani (2016) ketika nilai nilai dan etika bisnis sudah melembaga dalam sebuah organisasi, tentunya akan menjadi modal dalam membangun budaya organisasi yang baik. Prinsip-prinsip dasar etika bisnis yang harus ada di dalam perusahaan terkait dengan GCG adalah :

1. Perusahaan perlu memiliki nilai nilai moral dalam pelaksanaan usahanya.
2. Untuk merealisasikan sikap moral dalam pelaksanaan usaha, maka perusahaan perlu merumuskan etika bisnis yang disepakati oleh organ perusahaan dan karyawan.
3. Pelaksanaan etika bisnis dilakukan secara kesinambungan sehingga akan membentuk budaya kerja yang merupakan suatu manifestasi dari nilai perusahaan.
4. Perusahaan wajib memiliki pedoman perilaku yang memuat nilai nilai dan etika bisnis agar dapat dipahami dan diterapkan.

Etika sangat penting dalam sebuah organisasi. Apabila terjadi pengabaian terhadap nilai nilai etika maka setiap keputusan yang ada di dalam organisasi akan cenderung memihak sehingga akan menyebabkan kekacauan dalam organisasi. Etika perusahaan ini dapat diimplementasikan melalui budaya perusahaan tata kelola perusahaan yaitu GCG yang di dalamnya akan terdapat manual kode etik kebijakan, aturan, dan prosedur, serta tanggung

jawab sosial kepada masyarakat. Etika akan membimbing aktivitas individu sehingga mereka yang memiliki etika tidak baik akan mampu membedakan antara yang baik dan yang tidak, mana yang bermanfaat dan tidak bermanfaat.

2.1.3 Manfaat dan Tujuan *Good Corporate Governance*

Corporate Governance sebagai suatu sistem bagaimana suatu perusahaan di dapat membawa mempertahankan perusahaan dari kondisi - kondisi yang tidak menguntungkan. Penerapan *good corporate governance* banyak memberikan manfaat baik perusahaan maupun pihak lain yang mempunyai hubungan langsung dan tidak langsung dengan perusahaan.

Menurut *Forum for Corporate Governance in Indonesia* manfaat dari penerapan *good corporate governance* adalah :

- a. Meningkatkan kinerja perusahaan melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik. meningkatkan efisiensi operasional perusahaan serta lebih meningkatkan pelayanan kepada *stakeholders*.
- b. Mempermudah diperoleh dana pembiayaan yang lebih murah (karena faktor kepercayaan) yang pada akhirnya akan meningkatkan *corporate value*.
- c. Mengembalikan kepercayaan investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia.
- d. Pemegang saham akan merasa puas dengan kinerja perusahaan karena sekaligus akan meningkatkan *stakeholders value* dan deviden. Khususnya bagi BUMN akan dapat membantu bagi APBN terutama dari hasil privatisasi.

Dengan pelaksanaan *corporate governance* yang baik. keputusan - keputusan penting perusahaan tidak lagi hanya di tetapkan oleh satu pihak yang dominan (misalnya direksi). akan tetapi ditetapkan setelah mendapatkan masukan dari, dan dengan mempertimbangkan kepentingan berbagai pihak yang berkepentingan (*stakeholders*). Selain itu *corporate governance* yang baik

dapat mendorong pengelolaan organisasi yang lebih demokratis (karena melibatkan partisipasi banyak kepentingan), lebih *accountable* (karena ada sistem yang akan meminta pertanggungjawaban atas semua tindakan), dan lebih transparan serta akan meningkatkan keyakinan bahwa perusahaan dan organisasi lainnya dapat mengembangkan manfaat tersebut dalam jangka panjang. *Good Corporate Governence* mempunyai lima macam tujuan utama. Kelima tujuan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Melindungi hak dan kepentingan pemegang saham
2. Melindungi hak dan kepentingan para anggota non - pemegang saham
3. Meningkatkan nilai perusahaan dan para pemegang saham
4. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dewan pengurus dan manajemen perusahaan.
5. Meningkatkan mutu hubungan dewan pengurus dengan manajemen senior perusahaan.

Tujuan penerapan *good corporate governance* pada BUMN berlandaskan Keputusan Menteri BUMN Nomor I17/M-MBU/2002 pasal 4 adalah :

1. Memaksimalkan BUMN dengan cara meningkatkan prinsip keterbukaan. Akuntabilitas dapat di percaya. Bertanggungjawab adil agar perusahaan memiliki daya saing yang kual. Baik secara nasional maupun internasional.
2. Mendorong pengelolaan BUMN secara profesional. transparan dan efisiensi, serta memberdayakan fungsi dan meningkatkan kemandirian organ.
3. Mendorong agar organ dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakan dilandasi nilai moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan perundang - undangan yang berlaku serta kesadaran akan adanya tanggungjawab sosial BUMN terhadap *stakeholders* maupun kelestarian lingkungan disekitar BUMN.
 - a) Meningkatkan kontribusi BUMN dalam perekonomian nasional.

- b) Meningkatkan iklim investasi nasional.
- c) Menyukseskan program privatisasi BUMN.

2.1.4 Fungsi dan Unsur *Good Corporate Governance*

Good Corporate Governance memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja perusahaan melalui supervisi atau pemantauan kinerja manajemen dan adanya akuntabilitas manajemen terhadap pemangku kepentingan lainnya, berdasarkan kerangka aturan yang berlaku. Dengan menerapkan *good corporate governance* suatu entitas diharapkan dapat :

1. Meningkatkan efektifitas dan efisiensi suatu entitas dalam usahanya mencapai tujuan entitas tersebut.
2. Meningkatkan nilai suatu entitas sekaligus dapat meningkatkan citra entitas tersebut kepada publik luas dalam jangka panjang.
3. Melindungi hak dan kewajiban dari para *stakeholders*.
4. Memberikan kerangka acuan yang memungkinkan pengawasan dapat berjalan secara efektif sehingga tercipta mekanisme *check and balances* di suatu entitas.
5. Menurut Sutedi (2011), unsur-unsur dalam GCG yaitu :
 - a. *Corporate Governance – Internal* Perusahaan Unsur-unsur yang berasal dari dalam perusahaan adalah :
 1. Pemegang Saham
 2. Direksi
 3. Dewan komesaris
 4. Manajer
 5. Karyawan
 6. Sistem Remunerasi berdasarkan Kinerja

7. Komite Audit

b. *Corporate Governance* – Lingkungan luar Perusahaan Langkah-langkah yang awalnya dari luar perusahaan adalah :

1. Kecukupan undang-undang dan perangkat hukum
2. Investor
3. Institut Penyedia Informasi
4. Akuntan Publik
5. Pemberi Pinjaman
6. Lembaga yang mengesahkan legalitas

Perilaku para pelaku *Corporate Governance* di dalam rangkaian unsur internal serta eksternal penentuan kualitas *Corporate Governance*.

2.1.5 Lingkup *Good Corporate Governance*

OCED (*The Organization for Economic and Development*) memberikan pedoman mengenai hal-hal yang perlu diperhatikan agar tercipta GCG dalam suatu perusahaan yaitu :

1. Perlindungan terhadap hak-hak dalam GCG, harus mampu melindungi hak-hak pemegang saham, terhadap pemegang saham minoritas. Hak-hak tersebut mencakup hal-hal dasar pemegang saham yaitu :
 - a. Hak mendapatkan jaminan keamanan dan metode pendaftaran kepemilikan.
 - b. Hak untuk dan memindahkan kepemilikan saham.
 - c. Hak mendapatkan data yang wajar serta akurat tentang perusahaan secara teratur
 - d. Hak untuk ikut memberikan suara dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).
 - e. Hak untuk memilih anggota dewan komesaris dan direksi.
 - f. Hak untuk mendapatkan pembagian laba perusahaan.

2. Perlakuan yang setara terhadap seluruh pemegang saham. Kerangka yang disusun pada GCG harus dapat memberi jaminan perlakuan yang sama kepada seluruh *stockholder*, termasuk pemegang saham minoritas dan asing. Prinsip ini melarang adanya praktek perdagangan berdasarkan informasi orang dalam (*insider trading*) dan transaksi dengan diri sendiri (*self dealing*). Selain itu prinsip GCG mengharuskan anggota dewan komisaris untuk transparan ketika mendapat transaksi yang di dalamnya berisi benturan dan problem kepentingan (*conflict of interest*).
3. Peranan pemangku kepentingan berkaitan dengan perusahaan (*the role of stakeholder*). Kerangka yang dibangun dalam GCG harus memberikan pengakuan terhadap hak-hak pemangku kepentingan, sebagaimana ditentukan oleh undang-undang dan pendorong kerjasama yang aktif dari perusahaan serta stakeholder untuk membuat lapangan kerja, kesejahteraan, serta kesinambungan usaha (*going concern*).
4. Pengungkapan dan Transparansi (*disclosure and transparency*). Kerangka yang dibuat bagi GCG harus memberikan jaminan ada pengungkapan yang sesuai waktu dan akurat untuk setiap masalah yang berhubungan dengan entitas. Pelaporan harus mencakup data tentang finansial, kinerja, kepunyaan serta pengelolaan suatu entitas. Informasi yang ditatarkan wajib disusun, diaudit, serta disajikan sesuai dengan standar yang berkualitas tinggi. Manajemen juga memohon auditor eksternal (KAP) dalam melangsungkan audit yang sifatnya independen atas laporan keuangan.
5. Tanggung jawab dewan komisaris atau direksi (*the responsibility of the board*). Struktur yang dibuat oleh GCG harus menjamin adanya pedoman strategis perusahaan, pengawasan yang efektif terhadap manajemen oleh dewan komisaris terhadap perusahaan dan pemegang saham. Pedoman ini juga membuat kewenangan dan kewajiban yang bersifat profesional oleh dewan

komisaris kepada *stockholder* serta pemangku kepentingan.

2.1.6 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Kinerja yang baik pada seorang pegawai akan dapat membantu dalam memenuhi target yang telah ditetapkan.

Menurut Edison (2016) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan.

Adapun menurut Sutrisno (2016),

“Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”.

Sementara itu menurut Sudirjo (2016)

“Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pegawai dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi. Agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Kinerja menjadi rendah apabila diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang pegawai sesuai tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dan diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan, kecakapan pegawai, pengalaman, kualitas, dan kuantitas guna mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi

Kinerja dapat dikatakan tinggi apabila target dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat, sedangkan kinerja dikatakan rendah apabila diselesaikan melampaui batas waktu yang telah ditentukan.

2.1.7 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Ranupandojo dan Suad (2017) terdapat empat indikator untuk mengukur kinerja pegawai :

1. Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan hasil kerja.
2. Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Hal yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja adalah bukan hasil rutin akan tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.
3. Sikap pegawai terhadap organisasi, pimpinan maupun rekan kerja.
4. Keandalan Dapat tidaknya pegawai tersebut diandalkan atau bagaimana kemampuan Pegawai dalam memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.

Kinerja dapat diukur berdasarkan ukuran indikator kinerja (Moehariono:2012) yang dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut:

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi.
6. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Menurut Siagian dan Sondang,P. (2017) Indikator kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai, dan terdiri dari beberapa indikator yaitu sebagai berikut :

1. Tugas pokok, artinya pegawai mengetahui tugas pokok dari pekerjaannya.
2. Pengetahuan, artinya pekerjaan pegawai sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya.
3. Tugas yang kaitan, artinya pegawai mengerti bahwa tugasnya berkaitan dengan tugas tugas pegawai lainnya
4. Kesulitan kerja, artinya pegawai mengerti kesulitan kerja yang dihadapinya
5. Langkah-langkah perbaikan, artinya pegawai mengerti langkah-langkah perbaikan apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki kinerjanya.

Indikator kinerja diperlukan sebagai acuan kinerja pegawai dan patokan bagi karyawan terhadap kinerjanya. Indikator kinerja sebagai sarana untuk memonitor sejauh mana upaya yang telah dilakukan mendekati pencapaian kinerja yang telah direncanakan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator kinerja pegawai adalah karakteristik yang digunakan sebagai bahan penilaian kinerja pegawai terhadap hasil kerja

dalam sebuah organisasi. Telah dipaparkan oleh para ahli bahwa ukuran indikator kinerja pegawai dapat dilihat dari berbagai aspek. Peneliti menyimpulkan bahwa ukuran indikator kinerja dapat dilihat dari:

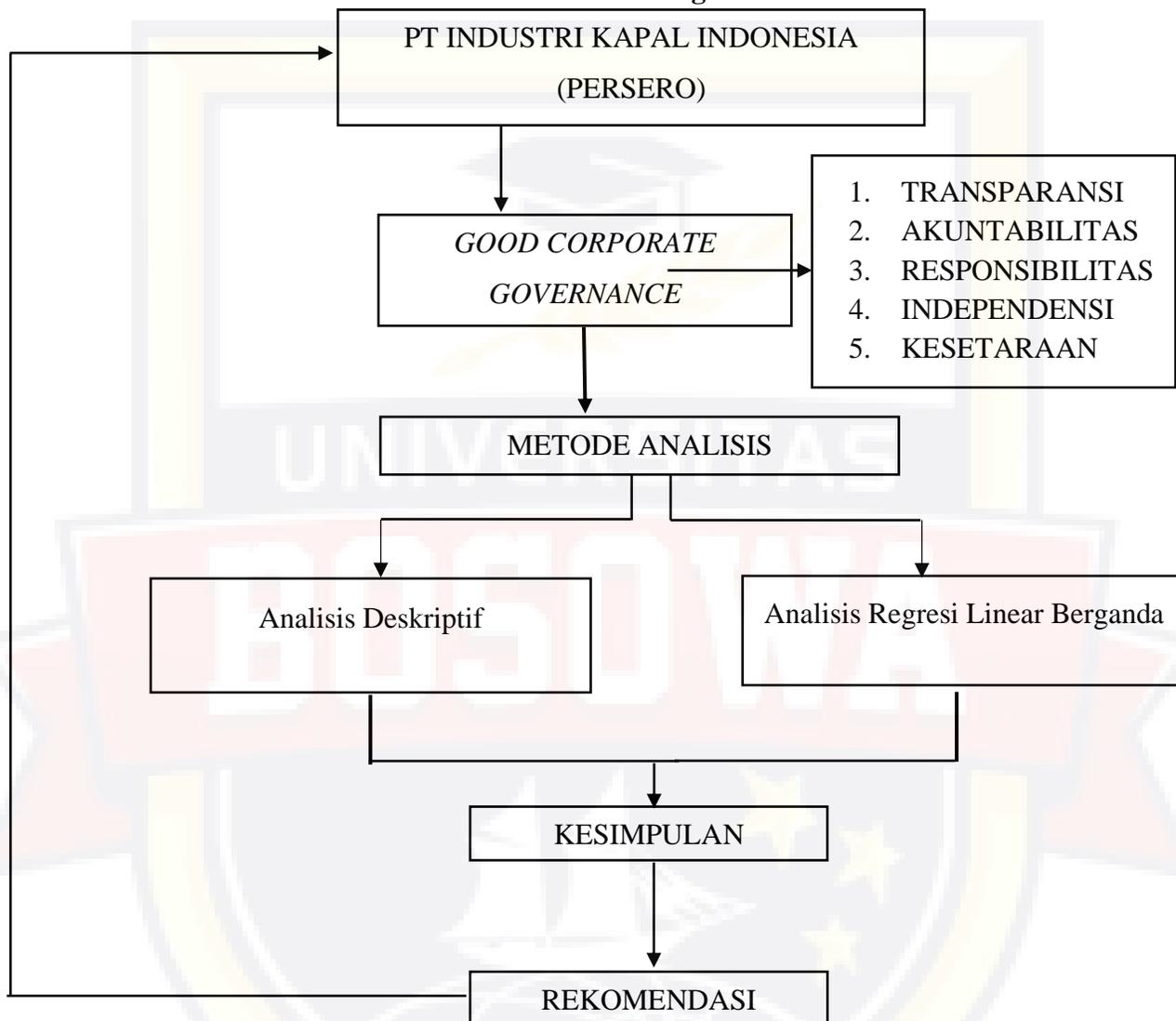
1. Kualitas, berkaitan dengan kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam suatu periode tertentu.
3. Perilaku, yang berkaitan dengan tanggung jawab dan disiplin.
4. Tanggung jawab terkait tugas pokok dan fungsi yang diberikan,
5. Disiplin terkait dengan tingkat kehadiran dan kedisiplinan pegawai.
6. Kemampuan, berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya.

2.1.8 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal – hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semuanya layak untuk dinilai. Tujuan dari Penilaian Kinerja adalah sebagai acuan untuk menentukan kompensasi, struktur upah, kenaikan gaji, promosi dan lain-lainnya. Untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan sehingga manajemen dapat menentukan orang yang tepat pada posisi pekerjaan yang tepat.

2.2 Kerangka Pikir

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



2.3 Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga bahwa transparansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.
- H2 : Diduga bahwa akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.
- H3 : Diduga bahwa responsibilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.
- H4 : Diduga bahwa independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.
- H5 : Diduga bahwa kesetaraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dalam penyusunan ini adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yaitu pada PT Industri Kapal Indonesia Makassar yang beralamat di Jl. Galangan Kapal, NO.31, Kaluku Bodoa, Tallo, Makassar. Penelitian ini di mulai tanggal Juni – Juli 2021.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi yang sebaik-baiknya dengan asumsi agar sasaran dalam penulisan dapat tercapai, maka penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan menelaah literature – literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas untuk mendapatkan kejelasan dalam upaya penyusunan landasan teori yang digunakan sebagai pijakan dalam pemecahan masalah. Literature tersebut dapat berupa buku-buku, atau internet serta sumber lain yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini.
2. Penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian dengan teknik :

Kuesioner, digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh *Good Corporate Governance* merupakan alat pertanggung jawaban pada PT Industri Kapal Indonesia yang dilakukan dengan menyebarkan sejumlah pertanyaan yang mewakili keseluruhan aspek yang menjadi objek penelitian ini.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif

1. Data kuantitatif adalah data-data hasil skoring jawaban responden terhadap indikator dari setiap variabel menggunakan skala interval (Sugiyono, 2014).
2. Data kualitatif adalah data yang didapatkan melalui hasil wawancara dengan narasumber terkait variabel yang mendukung penelitian ini (Sugiyono, 2014).

3.3.2 Sumber Data

1. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden (Sugiyono, 2014). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan secara langsung terhadap pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero).
2. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak yang berhubungan dengan objek penelitian (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini data yang diperoleh dari PT Industri Kapal Indonesia (Persero).

3.4 Metode Analisis

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk generalisasi umum (Sugiyono, 2014). Metode ini yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami dengan cara mendeskripsikan atau menguraikan data yang telah terkumpul dan selanjutnya menganalisis data dengan analisis yang diolah dengan program IBM SPSS versi 23, yang mana analisis tersebut akan dibentuk kesimpulan.

2. Menurut Sugiyono (2016:192) analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

b₀ = Nilai Konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄, b₅ = Koefisien regresi

x₁ = Transparansi

x₂ = Akuntabilitas

x₃ = Responsibilitas

x₄ = Independensi

x₅ = Kesetaraan

e = Residual atau *prediction error*

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kausalitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik. Adapun dalam penelitian ini jumlah populasi karyawan di PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar sebanyak 60 orang.

3.5.2 Sampel

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang dijadikan subyek penelitian sebagai “wakil” dari para anggota populasi. Teknik pengambilan sampel atau dikenal dengan Teknik

sampling adalah suatu cara atau teknik yang dipergunakan untuk menentukan sampel penelitian. Adapun Teknik Sampling-nya menggunakan teknik Probability Sampling dimana setiap anggota populasinya memiliki peluang spesifik dan bukan nol untuk terpilih sebagai sampel. Sampel d

$$n = \frac{60}{1+60 \cdot (0,10 \cdot 0,10)}$$

$$n = 60 / (1+0,6)$$

$$n = 37 \text{ sampel}$$

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan *software SPSS 23*. Pengujian yang dapat dipakai yaitu :

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui relevan tidaknya pengukuran dan pengamatan yang dilakukan pada penelitian. Menurut Sutrisno Hadi (1991) dalam Bawono (2006:68-69) mengungkapkan uji validitas dipakai untuk mengukur seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurnya atau telah benar-benar dapat mencerminkan variabel yang diukur. Dalam penelitian ini uji validitas dipergunakan untuk mengukur apakah kuesioner sebagai alat ukur yang digunakan sudah sesuai atau benar. Uji validitas pada dasarnya dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing data dibanding dengan skor totalnya. Dalam uji validitas tersebut, validitas dapat dicek melalui taraf signifikansi (α) = 0,05, jika I hitung > I tabel, maka kuesioner sebagai alat pengukur dikatakan valid atau ada korelasi yang nyata antara kedua variabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji data yang diperoleh sebagai misal hasil dari jawaban questioner yang dibagikan. Jika questioner tersebut handal atau *reliable*, apabila jawaban

responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Analisis ini dipakai untuk mengetahui sejauh mana pengukuran data dapat memberikan hasil relatif konsisten atau tidak berbeda jika diukur ulang pada subyek yang sama, sehingga dapat diketahui konsistensi atau keterandalan alat ukur (kuesioner). Apabila $\alpha \text{ cronbach} > 0,60$ maka instrument dikatakan reliabel, dan apabila $\alpha \text{ cronbach} < 0,60$ maka instrument tersebut dikatakan tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Uji multikolonieritas dapat diukur melalui beberapa cara, salah satunya dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) atau nilai tolerancenya dan nilai tolerance berbanding terbalik. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{Tolerance}$). Jika nilai tolerance lebih dari 0.10 atau VIF nya kurang dari 10 maka data tersebut dikatakan tidak mengalami gejala multikolonieritas (Ghozali, 2013:105-106).

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskidastisitas. Kebanyakan data *crosssection*

mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

Adapun cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Grafik Plot.

1. Grafik Plot digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized. Jika titik-titik dalam grafik membentuk pola tertentu maka terindikasi telah terjadi heterokedastisitas, sedangkan apabila titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2013:139).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Adapun cara untuk mendeteksinya melalui beberapa cara, antara lain :

1. Analisis Grafik Apabila data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, maka itu menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Analisis Statistik Uji ini digunakan untuk mengantisipasi uji normalitas dengan grafik yang dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual yang kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual. Uji statistik yang lain dapat digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menganalisa data yang bersifat *multivariate*, dalam arti untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu (minimal dua), sehingga analisa regresi berganda juga sering disebut analisa *multivariate*.

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness of fit*-nya. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 ditolak (Ghozali, 2013:97).

4. Uji Hipotesis

a. Uji T-Test (uji secara individual)

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variable independent mempengaruhi dependen secara individual atau sendiri-sendiri. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variable independent dan variable dependen. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variable independen dan variable dependen.

b. Uji F Test

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013:89). Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dalam uji F juga dapat dilakukan dengan melihat nilai

signifikansinya. Jika nilai signifikansinya $< 5\%$ (0.005) maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen dan sebaliknya jika nilai signifikansinya $> 5\%$, maka variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen).

3.7 Definisi Operasional

1. Transparansi adalah keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan dalam mengemukakan informasi materiil dan relevan mengenai Perusahaan secara akurat dan tepat waktu.
2. Akuntabilitas adalah kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban organ Perseroan maupun pegawai sehingga pengelolaan perusahaan dapat dilaksanakan secara efektif.
3. Responsibilitas adalah tanggung jawab perusahaan sebagai anggota masyarakat dalam mematuhi hukum dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai masyarakat. Disini suatu perusahaan harus mampu berperilaku dan atau bertindak sebagai warga korporasi yang baik.
4. Independensi adalah memastikan bahwa perusahaan harus dikelola secara independen dan tidak dapat didominasi dan diintervensi oleh pihak lain agar kekuatan perusahaan seimbang. Selain itu organ perusahaan harus melaksanakan tugasnya sesuai anggaran dasar dan peraturan dan tidak melempar tanggung jawab.
5. Kesetaraan adalah keadilan dan kesetaraan dalam memenuhi hak-hak stakeholders yang timbul berdasarkan perjanjian perundang-undangan, kebijakan Perusahaan, peraturanperaturan Perusahaan dan ketentuan lainnya serta prinsipprinsip korporasi yang sehat.
6. Kinerja pegawai adalah pencapaian hasil kerja seseorang yang hendak dicapai dalam melaksana tugas yang dibebankan kepadanya, yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut.

7. *Good Corporate Governance* (GCG) lebih ditunjukkan untuk sistem pengendalian dan pengaturan perusahaan, GCG lebih ditujukan pada tindakan yang dilakukan eksekutif perusahaan agar tidak merugikan *para* stakeholder karena GCG menyangkut moralitas, etika kerja dan prinsip-prinsip kerja yang baik. Terdapat beberapa pemahaman tentang definisi GCG yang dikeluarkan beberapa pihak baik dalam perspektif yang sempit dan perspektif yang luas.
8. Analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk generalisasi umum.
9. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).
10. Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.
11. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.
12. Analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.
13. Uji T merupakan uji yang digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi dependen secara individual atau sendiri-sendiri.
14. Uji F merupakan uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Pembangunan proyek galangan kapal di Makassar terhitung sejak tahun 1962, yakni proyek galangan Tallo atau proyek galangan kapal Paotere. Kementerian Perindustrian dan Pertambangan membangun sebuah kapal baja berbobot 2.500 ton yang dinamakan proyek galangan kapal Paotere, sedangkan Kementerian urusan Veteran membangun sebuah kapal kayu seberat 300 ton yang dinamakan proyek galangan kapal Tallo. Pada saat itu proyek tersebut memiliki keterbatasan dana, sehingga pemerintah pun menggabungkan kedua proyek tersebut yang berjarak 2 kilometer dan berada di bawah pengawasan kementerian perindustrian dasar atau pertambangan (saat ini disebut proyek pembuatan Kapal Makassar). Lokasi proyek tersebut berada di Pantai Paotere, Makassar dengan luas tanah 250.000 meter persegi, Galangan kapal Makassar tahap pertama diresmikan pada tanggal 7 Maret 1970 oleh sekretaris Jendral Departemen Perindustrian.

PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar didirikan dengan nomor kontrak perusahaan. 122 tanggal 29 Oktober 1977, disusul dengan No. 122. Keputusan No. 40 mulai berlaku pada tanggal 7 Juli 1979 dan telah disetujui oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia sesuai dengan Keputusan No. 40. YA5/374/16 tertanggal 5 Agustus 1980 dan diumumkan oleh Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 64 pada tanggal 11 Agustus 1981, Nomor 637. Menurut amandemen, tanggalnya adalah 3 Oktober 1984. Di Makassar, Menteri Kehakiman Republik Indonesia selanjutnya mengumumkannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia dengan Nomor C2-1440-HT.01.04 1985 pada tanggal 18 Maret 1985. Jangan. 37 Pada tanggal 10 september 1985, perusahaan berubah nama menjadi PT Industri Kapal Indonesia (Persero)

Makassar, berkantor pusat di Sulawesi Selatan, memiliki galangan kapal di beberapa Kota yaitu : Sumatera Barat, Sulawesi Utara, Jawa Timur, dan Sulawesi Selatan.

Tujuan didirikannya perusahaan tersebut untuk mendukung dan menyelenggarakan rencana dan kebijakan pemerintah dalam bidang pembangunan nasional serta bidang ekonomi terutama industri permesinan, perkapalan, logam. Untuk mendapatkan tujuan tersebut, perusahaan melakukan kegiatan usaha di bidang-bidang berikut :

1. Produksi
 - a. Bahan baku untuk pemrosesan, perakitan dan pembuatan kapal, peralatan kelautan, peralatan terapung, peralatan dan perlengkapan kelautan.
 - b. Memelihara, memperbaiki, mengubah bentuk serta fungsi peralatan lepas pantai, jenis kapal, dan lain – lain.
 - c. Memelihara dan memanufaktur mesin pabrik, struktur berat, dan kegiatan industri lainnya.
2. Memberikan pelayanan di bidang industri perkapalan dengan melakukan penelitian, pengembangan, desain, rekayasa, transportasi atau rancang bangun kapa, peralatan kelautan, peralatan apung, konstruksi, manajemen, pemeliharaan , perbaikan, pelatihan, Pendidikan, dan seperti industri sejenis.
3. Melakukan kegiatan pemasaran yang berkaitan dengan produk yang dihasilkan oleh perusahaan.
4. Melaksanakan kegiatan usaha yang berkaitan dengan penyediaan jasa, produksi, dan perdagangan yang menjadi wadah penunjang untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi : Menjadi perusahaan galangan kapal dan engineering yang kuat dan berdaya saing yang tinggi.

Misi : Selalu meningkatkan kualitas yang terbaik berdasar pada pelayanan yang tepat waktu, tepat mutu dan tepat biaya serta mengutamakan kepuasan pelanggan untuk pengembangan perusahaan.

4.1.3 Logo Perusahaan

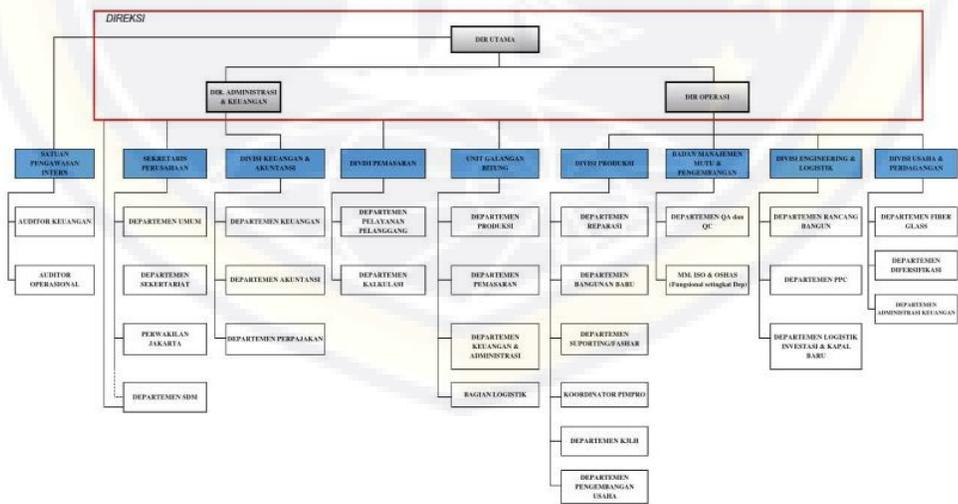
Gambar 4.1
Logo Perusahaan



Sumber : PT Industri Kapal Indonesia (2021)

4.1.4 Struktur Organisasi PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar

Gambar 4.2
Struktur Organisasi



Sumber : PT Industri Kapal Indonesia (2021)

4.2 Analisis Data Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik deskripsi responden merupakan suatu profil dari objek penelitian yang memberikan hasil penelitian mengenai indikator *good corporate governance* terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. Berdasarkan data yang telah terkumpul dari 37 kuisisioner yang disebar, maka diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Usia/Umur		
≤ 30	9	24,3%
31 - 40	12	32,4%
41 - 50	12	32,4%
≥ 50	4	10,9%
Jumlah	37	100%
Jenis Kelamin		
Pria	23	62,1%
Wanita	14	37,9%
Jumlah	37	100%
Tingkat Pendidikan		
S1	26	70,2%
S2	11	29,8%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data diolah PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas menunjukkan jumlah dan persentase usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan responden penelitian. Responden dalam penelitian ini berjumlah 37 orang dengan usia di bawah 30 tahun sebanyak 9 orang, rentang 31 - 40 tahun sebanyak 12 orang, rentang 41 - 50 tahun sebanyak 12 orang, dan usia di atas 50 tahun sebanyak 4 orang. Dari hasil karakteristik responden tersebut dapat disimpulkan bahwa usia responden dalam penelitian didominasi oleh usia 31 sampai 50 tahun.

Berdasarkan karakteristik dalam penelitian ini, jenis kelamin responden terbagi menjadi 2, yakni pria dan wanita. Dalam penelitian ini, jenis kelamin pria sebanyak 23 orang, sedangkan jenis kelamin wanita sebanyak 13 orang. Dari hasil karakteristik responden tersebut dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden dalam penelitian didominasi oleh jenis kelamin pria.

Berdasarkan karakteristik dalam penelitian ini, tingkat Pendidikan responden terbagi menjadi Strata-1 (S1) dan Strata-2 (S2). Dalam penelitian ini, tingkat pendidikan S1 sebanyak 26 orang, sedangkan tingkat pendidikan S2 sebanyak 11 orang. Dari hasil karakteristik responden tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini didominasi oleh S1.

4.2.2 Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini, variabel transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kesetaraan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Berikut merupakan deskripsi variabel dalam penelitian :

Dalam mendeskripsikan variabel dalam penelitian ini, jawaban dari responden dikategorikan ke dalam 5 (lima) faktor penilaian yakni :

- 1) STS = Sangat Tidak Setuju
- 2) TS = Tidak Setuju

3) KS = Kurang Setuju

4) S = Setuju

5) SS = Sangat Setuju

1. Variabel Transparansi (X1)

Tabel 4.2
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Transparansi

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Pengambilan keputusan oleh manajemen dilakukan secara terbuka.	-	-	3	11	23	37
2	Tujuan perusahaan ditetapkan dengan jelas.	-	-	2	14	21	37
3	Informasi struktur organisasi tersaji secara jelas di perusahaan.	-	-	4	12	21	37
4	Daftar inventaris sarana dan prasarana perusahaan disajikan dalam profil perusahaan.	-	-	4	13	20	37
Jumlah		0	0	13	50	85	148
Presentase		0	0	8,9%	33,8%	57,3%	100%

Sumber : Data diolah 2021

2. Variabel Akuntabilitas (X2)

Tabel 4.3
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Akuntabilitas

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Perusahaan telah menentukan tugas dan kewajiban kepada pegawai secara rinci dan jelas.	-	1	2	11	23	37
2	Direksi dan komisaris bertindak sesuai informasi yang ditetapkan	-	-	2	10	25	37
3	Komisaris dan direksi memperlakukan seluruh pemegang saham secara layak.	1	-	5	10	21	37
4	Sistem perhitungan bunga perusahaan efektif setiap tahunnya.	-	-	4	9	24	37

Jumlah	1	0	13	40	93	147
Presentase	0,7%	0	8,9%	27,2%	63,2%	100%

Sumber : Data diolah 2021

3. Variabel Responsibilitas (X3)

Tabel 4.4
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Responsibilitas

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Perusahaan selalu memberikan perhatian kepada masyarakat maupun lingkungan sekitar, sebagai wujud tanggung jawab sosial.	1	-	5	10	21	37
2	Perusahaan berkomitmen dalam memberikan kontribusi untuk tercapainya visi dan misi perusahaan.	-	1	5	12	19	37
3	Perusahaan membayar pajak pada waktu yang di tetapkan.	-	-	4	13	20	37
4	Perusahaan berpegang pada prinsip dalam memastikan kepatuhan terhadap undang-undang	-	-	1	13	23	37
Jumlah		1	1	15	48	83	148
Presentase		0,7%	0,7%	10,2%	32,4%	56,0%	100%

Sumber : Data diolah 2021

4. Variabel Independensi (X4)

Tabel 4.5
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Independensi

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Perusahaan mampu mengatasi apabila terjadi dominasi dan tidak terpengaruh dari pihak manapun.	-	-	2	8	27	37
2	Perusahaan tidak terpengaruh dari kepentingan tertentu, serta dari segala pengaruh atau tekanan apapun.	-	-	3	7	27	37
3	Perusahaan bertanggung jawab atas tugas dan fungsi berdasarkan anggaran dasar	-	-	2	6	29	37

	peraturan undang-undang, melaksanakan fungsi dan						
4	Mengambil keputusan secara objektif.	-	-	2	6	29	37
Jumlah		0	0	9	27	112	148
Presentase		0	0	6,0%	18,2%	75,8%	100%

Sumber : Data diolah 2021

5. Variabel Kesetaraan (X5)

Tabel 4.6
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kesetaraan

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Perusahaan memberikan kesempatan bagi pegawai dalam menyampaikan pendapat serta memberikan masukan perusahaan.	-	-	2	6	29	37
2	Perusahaan bersikap adil serta wajar kepada karyawan sesuai dengan kontribusi yang diberikan.	-	-	2	9	26	37
3	Perusahaan memiliki kedudukan hukum yang setara dengan setiap karyawan.	-	2	-	7	28	37
Jumlah		0	2	4	22	83	111
Presentase		0	1,8%	3,6%	19,8%	74,8%	100%

Sumber : Data diolah 2021

6. Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.7
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Transparansi

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Mampu bekerja dalam mencapai dan melebihi target.	-	-	5	7	25	37
2	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar.	-	1	5	6	25	37

3	Mampu bekerja dengan teliti serta dapat menyelesaikan dengan tepat waktu.	-	-	7	7	23	37
4	Mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	-	-	6	4	27	37
5	Dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif.	-	-	3	7	26	37
6	Dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien.	-	-	4	6	27	37
7	Mampu bekerja secara individu maupun secara tim.	-	-	1	5	31	37
Jumlah		0	1	31	42	184	258
Presentase		0	0,4%	12,0%	16,3%	71,3%	

Sumber : Data diolah 2021



4.2.3 Uji Kualitas Data

4.2.3.1 Uji Validitas Data

1. X1 (Transparansi)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas X1 (Transparansi)

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Transparansi
X1.1	Pearson Correlation	1	.616**	.112	.456**	.734**
	Sig. (2-tailed)		.000	.509	.005	.000
	N	37	37	37	37	37
X1.2	Pearson Correlation	.616**	1	.283	.584**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000		.090	.000	.000
	N	37	37	37	37	37
X1.3	Pearson Correlation	.112	.283	1	.271	.582**
	Sig. (2-tailed)	.509	.090		.104	.000
	N	37	37	37	37	37
X1.4	Pearson Correlation	.456**	.584**	.271	1	.792**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.104		.000
	N	37	37	37	37	37
Transparansi	Pearson Correlation	.734**	.832**	.582**	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37

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

Sumber : Data diolah IBM SPSS 23 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, korelasi antara pertanyaan 1 sampai dengan 4 dengan skor total indikator *good corporate governance* dan transparansi (X1) menunjukkan tingkat signifikan (bintang dua) sebesar 0,01 (1%), artinya pertanyaan angket tersebut dinyatakan valid.

2. X2 (Akuntabilitas)

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas X2 (Akuntabilitas)

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Akuntabilitas
X2.1	Pearson Correlation	1	.636**	.946**	.581**	.943**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37
X2.2	Pearson Correlation	.636**	1	.504**	.564**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000
	N	37	37	37	37	37
X2.3	Pearson Correlation	.946**	.504**	1	.565**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000
	N	37	37	37	37	37
X2.4	Pearson Correlation	.581**	.564**	.565**	1	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	37	37	37	37	37
Akuntabilitas	Pearson Correlation	.943**	.757**	.912**	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37

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

Sumber : Data diolah IBM SPSS 23 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, diketahui bahwa korelasi pertanyaan 1 (satu) sampai 4 (empat) terhadap total skor butir pertanyaan indikator *Good Corporate Governance*, akuntabilitas (X2) menunjukkan signifikan (berbintang dua) pada level 0.01 (1%) yang berarti pertanyaan kuisioner tersebut dinyatakan valid.

3. X3 (Responsibilitas)

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas X3 (Responsibilitas)

		Correlations				
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Responsibilities
X3.1	Pearson Correlation	1	.774**	.518**	.474**	.844**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.003	.000
	N	37	37	37	37	37
X3.2	Pearson Correlation	.774**	1	.483**	.485**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.002	.000
	N	37	37	37	37	37
X3.3	Pearson Correlation	.518**	.483**	1	.695**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002		.000	.000
	N	37	37	37	37	37
X3.4	Pearson Correlation	.474**	.485**	.695**	1	.779**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.000		.000
	N	37	37	37	37	37
Responsibilities	Pearson Correlation	.844**	.858**	.809**	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37

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

Sumber : Data diolah IBM SPSS 23 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, korelasi antara pertanyaan 1 sampai dengan 4 dan indikator tata kelola perusahaan yang baik dengan skor total tanggung jawab (X3) menunjukkan tingkat signifikan (bintang dua) sebesar 0,01 (1%). Artinya pertanyaan angket tersebut dinyatakan valid.

4. X4 (Independensi)

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas X4 (Independensi)

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	Independensi
X4.1	Pearson Correlation	1	.926**	.834**	.834**	.932**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37
X4.2	Pearson Correlation	.926**	1	.931**	.931**	.982**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37
X4.3	Pearson Correlation	.834**	.931**	1	1.000**	.974**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	37	37	37	37	37
X4.4	Pearson Correlation	.834**	.931**	1.000**	1	.974**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	37	37	37	37	37
Independensi	Pearson Correlation	.932**	.982**	.974**	.974**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37

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

Sumber : Data diolah IBM SPSS 23 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, korelasi antara pertanyaan 1 sampai dengan 4 dan total skor pertanyaan indikator *Good Corporate Governance*, independensi (X4) menunjukkan tingkat signifikan (dua bintang) 0,01 (1%) berarti pertanyaan angket tersebut telah dinyatakan valid.

5. X5 (Kesetaraan)

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas X5 (Kesetaraan)

Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	Kesetaraan
X5.1	Pearson Correlation	1	.885**	.493**	.894**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000
	N	37	37	37	37
X5.2	Pearson Correlation	.885**	1	.466**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000
	N	37	37	37	37
X5.3	Pearson Correlation	.493**	.466**	1	.803**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004		.000
	N	37	37	37	37
Kesetaraan	Pearson Correlation	.894**	.883**	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37

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

Sumber : Data diolah IBM SPSS 23 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, indeks tata kelola korelasi antara pertanyaan 1 hingga pertanyaan 3 dan skor total pertanyaan *Good Corporate*, kesetaraan (X5) signifikan (dua bintang) pada level 0,01 (1%) artinya pertanyaan angket telah dinyatakan valid.

Y (Kinerja Pegawai)

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Pegawai)

		Correlations							Kinerja Pegawai
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
Y.1	Pearson Correlation	1	.558**	.531**	.380*	.339*	.367*	.229	.635**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.020	.040	.025	.172	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.2	Pearson Correlation	.558**	1	.921**	.641**	.595**	.466**	.316	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.004	.056	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.3	Pearson Correlation	.531**	.921**	1	.679**	.672**	.503**	.394*	.874**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.002	.016	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.4	Pearson Correlation	.380*	.641**	.679**	1	.927**	.821**	.470**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.000		.000	.000	.003	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.5	Pearson Correlation	.339*	.595**	.672**	.927**	1	.864**	.541**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.040	.000	.000	.000		.000	.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.6	Pearson Correlation	.367*	.466**	.503**	.821**	.864**	1	.549**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.025	.004	.002	.000	.000		.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.7	Pearson Correlation	.229	.316	.394*	.470**	.541**	.549**	1	.582**
	Sig. (2-tailed)	.172	.056	.016	.003	.001	.000		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.635**	.845**	.874**	.889**	.883**	.802**	.582**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

Sumber : Data diolah IBM SPSS 28 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, diketahui bahwa korelasi pertanyaan 1 (satu) sampai 7 (tujuh) terhadap total skor butir pertanyaan variable Y (kinerja pegawai) menunjukkan signifikan (berbintang dua) pada level 0.01 (1%) yang berarti pertanyaan kuisioner tersebut dinyatakan valid.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menganalisis apakah butir-butir dalam angket konsisten dengan indikator-indikator dalam variable. Jika Cronbach Alpha

(α) > 0,60 (Nunnally, 1994) dalam (ghozali, 2013:48), variable tersebut dianggap reliabel. Hasil uji reliabilitas yang dalam penelitian ini yaitu :

1. X1 (Transparansi)

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas X1 (Transparansi)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	4

Sumber : Data diolah IBM SPSS 23 (2021)

Berdasarkan keterangan Tabel 4.14 di atas *Cronch Alpha* (α) 0,70 > 0,60 sehingga data tersebut adalah reliabel untuk pengukuran dan penelitian lebih lanjut.

2. X2 (Akuntabilitas)

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas X2 (Akuntabilitas)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	4

Sumber : Data diolah IBM SPSS 23 (2021)

Berdasarkan keterangan Tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* (α) hasil uji reliabilitas indeks akuntabilitas adalah 0,87 > 0,60. Sehingga dapat dikatakan data tersebut reliabel untuk pengukuran dan penelitian lebih lanjut.

3. X3 (Responsibilitas)

Tabel 4.16
Hasil Uji Reliabilitas X3 (Responsibilitas)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	4

Sumber : Data diolah IBM SPSS 23 (2021)

Berdasarkan keterangan Tabel 4.16 di atas *Cronbach Alpha* (α) hasil uji reliabilitas indeks tanggung jawab adalah $0,83 > 0,60$. Sehingga dapat di simpulkan data tersebut reliabel untuk pengukuran dan penelitian lebih lanjut.

4. X4 (Independensi)

Tabel 4.17
Hasil Uji Reliabilitas X4 (Independensi)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	4

Sumber : Data diolah IBM SPSS 23 (2021)

Berdasarkan keterangan Tabel 4.17 di atas *Cronbach Alpha* (α) $0,97 > 0,60$.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan data tersebut reliabel untuk pengukuran dan penelitian lebih lanjut.

5. X5 (Kesetaraan)

Tabel 4.18
Hasil Uji Reliabilitas X5 (Kesetaraan)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	3

Sumber : Data diolah IBM SPSS 23 (2021)

Berdasarkan keterangan Tabel 4.18 di atas *Cronbach Alpha* (α) $0,80 > 0,60$.

Sehingga, data tersebut reliabel untuk pengukuran dan penelitian lebih lanjut.

6. Y (Kinerja Pegawai)

Tabel 4.19
Hail Uji Reliabilitas Y (Kinerja Pegawai)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	7

Sumber : Data diolah IBM SPSS 23 (2021)

Berdasarkan keterangan Tabel 4.19, *Cronbach Alpha* (α) $0,89 > 0,60$. sehingga, dapat dikatakan bahwa data tersebut dapat diandalkan untuk penelitian selanjutnya.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolonieritas dalam penelitian ini diukur dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) atau nilai *tolerance*-nya dan nilai *tolerance* berbanding terbalik. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Jika nilai *tolerance* lebih dari 0.10 atau VIF nya kurang dari 10 maka data tersebut dikatakan tidak mengalami gejala multikolonieritas (Ghozali, 2013:105-106). Adapun hasil uji multikolonieritas penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.20
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Transparansi	.844	1.184
	Akuntabilitas	.973	1.028
	Responsibilitas	.843	1.186
	Independensi	.929	1.076
	Kesetaraan	.940	1.064

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah IBM SPSS 23 (2021)

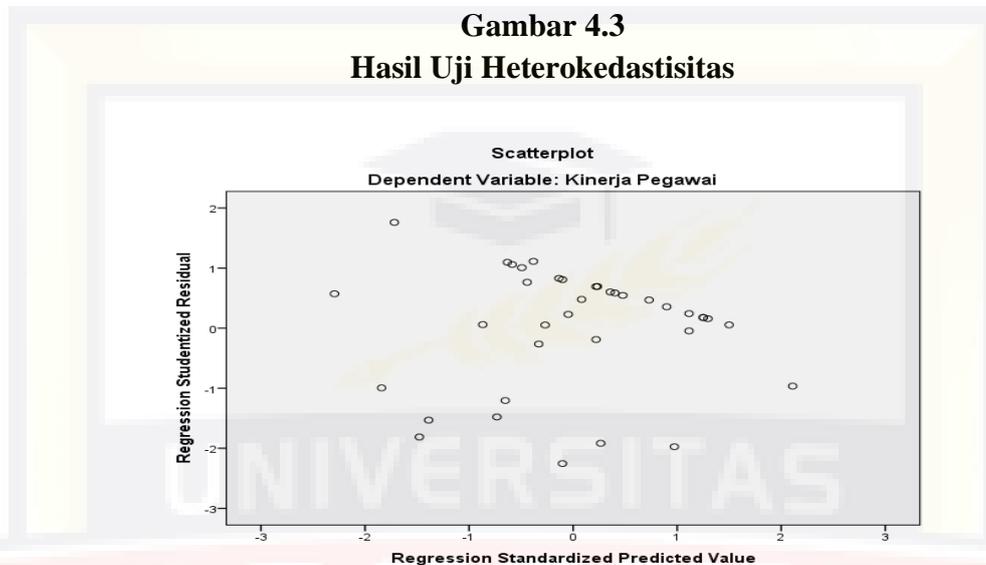
Berdasarkan hasil output uji multikolonieritas pada Tabel 4.20 di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF masing-masing menunjukkan tidak lebih dari 10 (sepuluh) dan masing – masing *tolerance*-nya lebih besar dari 0.10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolonieritas pada persamaan regresi.

4.2.4.2 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Adapun cara untuk mendeteksinya dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi–Y sesungguhnya) yang telah di studentized. Jika titik-titik dalam grafik membentuk pola tertentu maka terindikasi telah terjadi heterokedastisitas, sedangkan apabila titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah

angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2013:139).

Berikut adalah gambar hasil olah data uji heterokedastisitas:



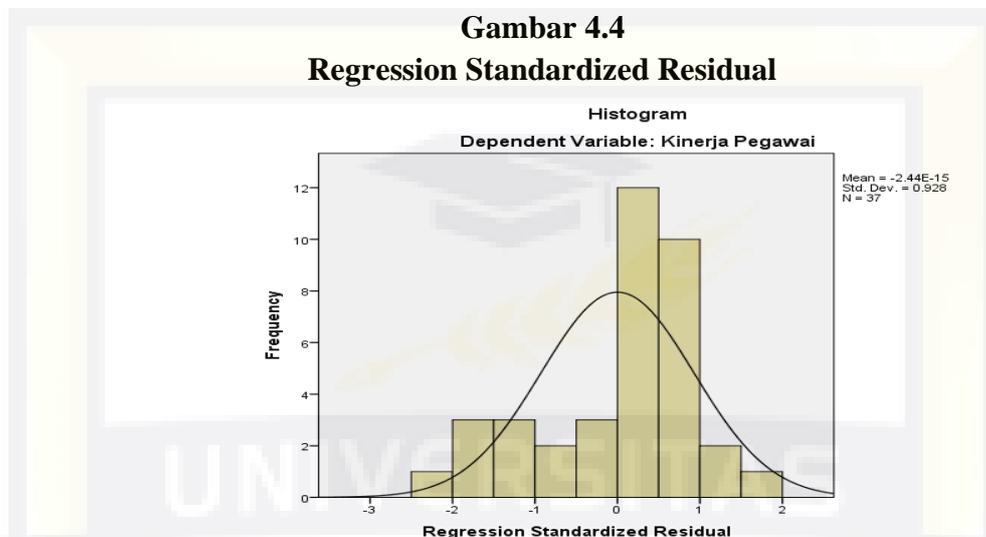
Sumber : Data diolah IBM SPSS 23 (2021)

Berdasarkan gambar grafik *scatterplots* di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik di atas maupun di bawah sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

4.2.4.3 Uji Normalitas

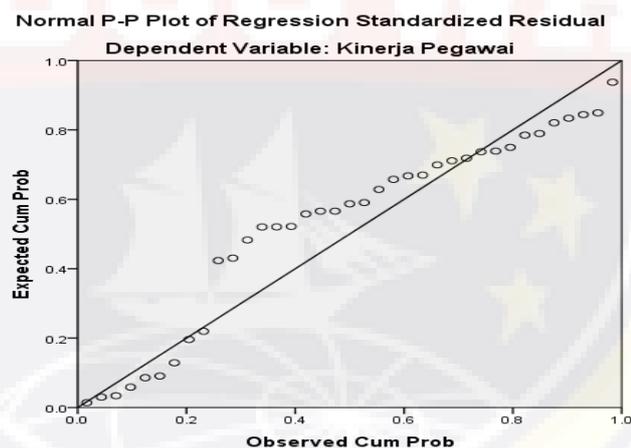
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi residual tersebut normal atau tidak peneliti menggunakan analisis grafik dan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dengan ketentuan apabila data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi

asumsi normalitas (Ghozali, 2013:160-163). Berikut adalah hasil uji normalitas data :



Sumber : Data diolah IBM SPSS 23 (2021)

Gambar 4.5
Grafik Normal Plot



Sumber : Data diolah IBM SPSS 23 (2021)

Berdasarkan grafik normal plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Demikian juga dengan grafik histogram pada yang menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah regresi yang digunakan untuk mengetahui korelasi antara variabel terikat dan variabel bebas berganda. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh indikator GCG terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

b₀ = Nilai Konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄, b₅ = Koefisien regresi

x₁ = Transparansi

x₂ = Akuntabilitas

x₃ = Responsibilitas

x₄ = Independensi

x₅ = Kesetaraan

e = Residual atau *prediction error*

Tabel 4.21
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.737	11.133		1.234	.227
Transparansi	-.077	.346	-.039	-.222	.826
Akuntabilitas	.360	.241	.244	1.496	.145
Responsibilitas	.379	.304	.219	1.248	.222
Independensi	-.211	.283	-.124	-.744	.462
Kesetaraan	.760	.390	.324	1.951	.060

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah IBM SPSS 23 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.21 diatas, dapat dibuat model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 13.737 + 0,-077X_1 + 0,360X_2 + 0,379X_3 + 0,-211X_4 + 0,760X_5$$

Arti dari model persamaan regresi linear berganda diatas adalah :

1. Nilai konstanta (b_0) = 13.737 dapat diartikan bahwa apabila variable X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5 konstan atau tidak ada atau sebesar 0, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 13.737 dengan asumsi *ceteris paribus*.
2. Nilai koefisien regresi variable $X_1 = 0,-077$ yang artinya, apabila variable X_1 mengalami penurunan 1 satuan sedangkan X_2, X_3, X_4 , dan X_5 konstan atau tidak ada atau sebesar 0, maka Y akan mengalami penurunan sebesar 0,-077 dengan asumsi *ceteris paribus*.
3. Nilai koefisien regresi variable $X_2 = 0,360$ yang dimana apabila variable X_2 mengalami peningkatan 1 satuan sedangkan X_1, X_3, X_4 , dan X_5 konstan atau tidak ada atau sebesar 0, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,360 dengan asumsi *ceteris paribus*.
4. Nilai koefisien regresi variable $X_3 = 0,379$ yang berarti, apabila variable X_3 mengalami peningkatan 1 satuan sedangkan X_1, X_2, X_4 dan X_5 konstan atau tidak ada atau sebesar 0, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,379 dengan asumsi *ceteris paribus*.
5. Nilai koefisien regresi variable $X_4 = 0,-211$, yang artinya apabila variable X_4 mengalami penurunan 1 satuan sedangkan X_1, X_2, X_3 , dan X_5 konstan atau tidak ada atau sebesar 0, maka Y akan mengalami penurunan sebesar 0,-211 dengan asumsi *ceteris paribus*.

6. Nilai koefisien regresi variable $X_5 = 0,760$, yang artinya apabila variable X_5 mengalami peningkatan 1 satuan sedangkan X_1, X_2, X_3 , dan X_4 konstan atau tidak ada atau sebesar 0, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,760 dengan asumsi *ceteris paribus*.

4.2.6 Uji Hipotesis

4.2.6.1 Uji T - Test (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variable independent terhadap variable dependen. Pengambilan keputusan dalam Uji T ini yaitu dengan melihat tingkat signifikansinya tabel *Coefficients* pada hasil regresi, apakah kurang dari 5% atau lebih dari 5%. Jika nilai signifikansinya < 5% maka variable independent secara parsial mempengaruhi variable dependen secara signifikansinya, sebaliknya jika nilai signifikansinya > 5% maka variable independent secara parsial tidak mempengaruhi variable dependen. Berikut hasil Uji T (Parsial) :

Tabel 4.22
Hasil Uji T Test
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.737	11.133		1.234	.227
	Transparansi	-.077	.346	-.039	-.222	.826
	Akuntabilitas	.360	.241	.244	1.496	.145
	Responsibilitas	.379	.304	.219	1.248	.222
	Independensi	-.211	.283	-.124	-.744	.462
	Kesetaraan	.760	.390	.324	1.951	.060

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah IBM SPSS 23 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.22 diatas dapat diketahui bahwa :

T tabel :

$$Df = n - k - 1 \text{ (jumlah data - jumlah variabel } x - 1)$$

$$= 37 - 5 - 1$$

$$= 31 \text{ (tabel no 31 kolom ke 3 yang terdapat pada lampiran T tabel)}$$

Sesuai dengan rumus T tabel, maka nilai t tabel sebesar 1.69552 yang dimana nilai t tabel lebih besar dari nilai t hitung yaitu sebesar 1.234 yang terdapat pada Tabel 4.14. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji T test dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel bebas PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.

1. Transparansi

Hasil statistik uji t untuk variabel transparansi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,826 yang berarti lebih besar dari 0,05 dan memiliki nilai t hitung bernilai negatif sebesar -222. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Diduga bahwa transparansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar” dalam penelitian ini **ditolak**.

2. Akuntabilitas

Hasil statistik uji t untuk variabel akuntabilitas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,145 yang berarti lebih besar dari 0,05 dan memiliki nilai t hitung bernilai positif sebesar 1.496. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Diduga bahwa akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar” dalam penelitian ini **ditolak**.

3. Responsibilitas

Hasil statistik uji t untuk variabel transparansi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,222 yang berarti lebih besar dari 0,05 dan memiliki nilai t hitung bernilai positif sebesar 1248. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Diduga bahwa tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar” dalam penelitian ini **ditolak**.

4. Independensi

Hasil statistik uji t untuk variabel independensi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,462 yang berarti lebih besar dari 0,05 dan memiliki nilai t hitung bernilai negatif sebesar -744. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Diduga bahwa independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar” dalam penelitian ini **ditolak**.

5. Kesetaraan

Hasil statistik uji t untuk variabel kesetaraan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,060 yang berarti lebih besar dari 0,05 dan memiliki nilai t hitung bernilai positif sebesar 1.951. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Diduga bahwa kesetaraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar” dalam penelitian ini **ditolak**.

4.2.6.2 Uji F test (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh semua variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013: 89). Pengambilan keputusan dalam uji F ini dengan melihat nilai signifikansinya pada tabel ANOVA persamaan regresi. Jika nilai signifikansinya $< 5\%$ (0.05) maka variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel independen secara

signifikan, dan sebaliknya jika nilai signifikannya $> 5\%$ (0.05) maka variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen (Bawono, 2013:91). Berikut adalah hasil uji simultan dalam penelitian ini :

Tabel 4.23
Hasil Uji F test

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.387	5	20.677	1.527	.210 ^b
	Residual	419.911	31	13.546		
	Total	523.297	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kesetaraan, Responsibilitas, Akuntabilitas, Independensi, Transparansi

Sumber : Data diolah IBM SPSS 23 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.23 diatas diketahui bahwa

F tabel :

Df1 = $k - 1$ (jumlah keseluruhan variabel x dan y - 1)

= $6 - 1$

= 5 (tabel yang terdapat pada lampiran F tabel).

Df2 = $n - k$ (jumlah data - jumlah keseluruhan variabel x dan y)

= $37 - 6$

= 31 (nilai kolom ke 5 baris ke 31, tabel yang terdapat pada lampiran F tabel).

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil uji F diperoleh F tabel sebesar 2,52 lebih besar dari nilai F hitung yaitu sebesar 1.527 dengan nilai signifikansi sebesar 0,210. Berdasarkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel transparansi, akuntabilitas, responsibilitas,

independensi, dan kesetaraan tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai.

4.3 Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa secara simultan penerapan pengaruh indikator-indikator *good corporate goveranance* (GCG) terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. Berikut merupakan penjelasan mengenai rumusan masalah dan hipotesis dalam penelitian ini :

1. Transparansi

Hasil uji regresi linear berganda untuk variabel penerapan pengaruh indikator GCG X1 (transparansi) secara parsial (Uji T) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,826 lebih besar dari 0.05, dan memiliki nilai t hitung bernilai negatif sebesar -222 yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara indikator pengaruh *good corporate governance* X1 (transparansi) terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar (Y). Sedangkan secara simultan (Uji F) hasil F hitung diperoleh sebesar 1.527 dengan nilai signifikansi sebesar 0,210 yang artinya variabel transparansi tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, *good corporate governance* indikator transparansi, dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan “Diduga bahwa pengaruh indikator *good corporate governance* transparansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar” dalam penelitian ini **ditolak**.

Hal ini berarti bahwa variabel transparansi dengan indikator struktur organisasi yang jelas, laporan keuangan disajikan secara terbuka, pengambilan keputusan melalui rapat, dan keterbukaan mengenai informasi, terdapat beberapa hal yang diduga menjadi faktor penyebab tidak dapat meningkatkan Kinerja SDM.

Kurangnya pemahaman responden terhadap arti pentingnya transparansi menjadi penyebab variabel transparansi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM. Responden menganggap transparansi selama ini yang mereka ketahui hanya merupakan hal yang tidak begitu penting dalam peningkatan kinerja SDM. Responden lebih fokus terhadap loyalitas kepada atasan sehingga jawaban responden cenderung tidak variative. Hal ini yang menyebabkan jawaban responden rata-rata mengatakan setuju dan sangat setuju dengan kategori tinggi tetapi dalam hasil hubungan terhadap variabel kinerja SDM transparansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jayanti Ike Febrianti (2016) yang menyatakan bahwa pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 tidak didukung dan H_2 didukung.

2. Akuntabilitaas

Hasil uji regresi linear berganda untuk variabel penerapan pengaruh indikator GCG X2 (akuntabilitas) secara parsial (Uji T) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,14 lebih besar dari 0.05, dan memiliki nilai t hitung bernilai positif sebesar 1.496 yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara indikator pengaruh *good corporate governance* X2 (akuntabilitas) terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar (Y). Sedangkan secara simultan

(Uji F) hasil F hitung diperoleh sebesar 1.527 dengan nilai signifikansi sebesar 0,210 yang artinya variabel akuntabilitas tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, *good corporate governance* indikator transparansi, dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan “Diduga bahwa pengaruh indikator *good corporate governance* akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar” dalam penelitian ini **ditolak**.

Hal ini berarti bahwa variabel akuntabilitas dengan indikator wewenang dan pembagian kerja yang jelas, pelaporan pelaksanaa wewenang kerja, laporan pertanggung jawaban, dan pengawasan pegawai oleh pimpinan, terdapat beberapa hal yang diduga menjadi penyebab tidak signifikannya terhadap Kinerja Pegawai.

Penyebabnya karena tidak semua responden membuat pelaporan pelaksanaan wewenang, hanya beberap responden saja yang memang diharuskan membuat pelaporan atas pelaksanaan wewenang. Salah satu bagian yang di haruskan membuat pelaporan atas pelaksanaan wewenang misalnya hanya di bagian perbendaharaan keuangan, administrasi, dan beberapa jabatan manajerial di PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jayanti Ike Febrianti (2016) yang menyatakan bahwa pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 tidak didukung dan H_3 didukung.

3. Responsibilitas

Hasil uji regresi linear berganda untuk variabel penerapan pengaruh indikator GCG X3 (responsibilitas) secara parsial (Uji T) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,222 lebih besar dari 0.05, dan memiliki nilai t hitung bernilai positif sebesar 1.248 yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara indikator pengaruh *good corporate governance* X3 (responsibilitas) terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar (Y). Sedangkan secara simultan (Uji F) hasil F hitung diperoleh sebesar 1.527 dengan nilai signifikansi sebesar 0,210 yang artinya variabel responsibilitas tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, *good corporate governance* indikator transparansi, dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan “Diduga bahwa pengaruh indikator *good corporate governance* responsibilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar” dalam penelitian ini **ditolak**.

Hal ini berarti bahwa variabel akuntabilitas dengan indikator seberapa besar proses penyelenggaraan pelayanan sesuai dengan norma yang berkembang di masyarakat terdapat beberapa hal yang diduga menjadi penyebab tidak signifikannya terhadap Kinerja Pegawai.

Penyebabnya karena tidak semua responden ikut serta dalam proses penyelenggaraan pelayanan ke masyarakat sekitar perusahaan. Salah satu bagian yang di haruskan dalam proses penyelenggaraan pelayanan ke masyarakat sekitar perusahaan sehingga tidak semua responden mampu menjawab kuisioner penelitian

dengan benar dan membuat responden yang lain ragu-ragu dalam menjawab dan ada beberapa yang tidak setuju. Sehingga hal ini yang menyebabkan jawaban responden rata-rata mengatakan setuju dan sangat setuju dengan kategori tinggi tetapi dalam hasil hubungan terhadap variabel kinerja SDM responsibilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jayanti Ike Febrianti (2016) yang menyatakan bahwa pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 tidak didukung dan H_5 didukung.

4. Independensi

Hasil uji regresi linear berganda untuk variabel penerapan pengaruh indikator GCG X4 (independensi) secara parsial (Uji T) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,462 lebih besar dari 0.05, dan memiliki nilai t hitung bernilai negatif sebesar -744 yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara indikator pengaruh *good corporate governance* X4 (independensi) terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar (Y). Sedangkan secara simultan (Uji F) hasil F hitung diperoleh sebesar 1.527 dengan nilai signifikansi sebesar 0,210 yang artinya variabel independensi tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, *good corporate governance* indikator transparansi, dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan “Diduga bahwa pengaruh indikator *good corporate governance* independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar” dalam penelitian ini **ditolak**.

Hal ini berarti bahwa variabel independensi dengan indikator perusahaan yang harus dikelola secara independent sehingga masing-masing organ perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak pula diintervensi oleh pihak lain. Sehingga ini menjadi salah satu penyebab kurangnya pemahaman responden terhadap arti dari indikator independensi sehingga hal ini yang menyebabkan jawaban responden rata-rata mengatakan setuju dan sangat setuju dengan kategori tinggi tetapi dalam hasil hubungan terhadap variabel kinerja SDM independensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jayanti Ike Febrianti (2016) yang menyatakan bahwa pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 tidak didukung dan H_6 didukung.

5. Kesetaraan

Hasil uji regresi linear berganda untuk variabel penerapan pengaruh indikator GCG X5 (kesetaraan) secara parsial (Uji T) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,060 lebih besar dari 0.05, dan memiliki nilai t hitung bernilai positif sebesar 1.951 yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara indikator pengaruh *good corporate governance* X5 (kesetaraan) terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar (Y). Sedangkan secara simultan (Uji F) hasil F hitung diperoleh sebesar 1.527 dengan nilai signifikansi sebesar 0,210 yang artinya variabel kesetaraan tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, *good corporate governance* indikator transparansi, dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan “Diduga

bahwa pengaruh indikator *good corporate governance* kesetaraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar” dalam penelitian ini **ditolak**.

Hal ini berarti bahwa variabel kesetaraan dengan indikator penempatan posisi kerja yang sesuai dengan aturan, setiap pegawai berikan haknya untuk mendapatkan insentif dan tunjangan, peraturan yang jelas terhadap pelanggaran dan jaminan mengeluarkan pendapat pegawai perusahaan. Sehingga ini menjadi salah satu penyebab kurangnya pemahaman responden terhadap arti dari indikator kesetaraan sehingga hal ini yang menyebabkan jawaban responden rata-rata mengatakan setuju dan sangat setuju dengan kategori tinggi tetapi dalam hasil hubungan terhadap variabel kinerja SDM kesetaraan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jayanti Ike Febrianti (2016) yang menyatakan bahwa pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 tidak didukung dan H_7 didukung.

Setelah pembahasan mengenai pengolahan data dari kuisioner, maka diperoleh kesimpulan hipotesis penelitian seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.24
Hasil Penelitian

No		Hipotesis	Kesimpulan
1	H1	Diduga bahwa pengaruh indikator <i>good corporate governance</i> transparansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.	Ditolak
2	H2	Diduga bahwa pengaruh indikator <i>good corporate governance</i> akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Ditolak

		pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.	
3	H3	Diduga bahwa pengaruh indikator <i>good corporate governance</i> <i>responsibilitas</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.	Ditolak
4	H4	Diduga bahwa pengaruh indikator <i>good corporate governance</i> <i>independensi</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.	Ditolak
5	H5	Diduga bahwa pengaruh indikator <i>good corporate governance</i> <i>kesetaraan</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.	Ditolak

Sumber : Data diolah (2021)



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada indikator transparansi memiliki nilai signifikan 0.826 lebih besar dari 0.05 yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Indikator akuntabilitas memiliki nilai signifikan 0.145 lebih besar dari 0.05 yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Indikator tanggung jawab memiliki nilai signifikan 0.222 lebih besar dari 0.05 yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Indikator independensi memiliki nilai signifikan 0.462 lebih besar dari 0.05 yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Indikator kesetaraan memiliki nilai signifikan 0.060 lebih besar dari 0.05 yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa pengaruh penerapan indikator – indikator *Good Corporate Governance* (GCG) terhadap kinerja pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan uji regresi linear berganda, dinyatakan bahwa tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka semakin baik sistem tata kelola perusahaan atau penerapan *good corporate governance* maka semakin baik pula kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang berasal dari penelitian ini, peneliti memberikan saran pada penelitian selanjutnya yang melakukan penelitian tentang pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja pegawai. Berikut ini adalah saran yg diberikan yaitu sebagai berikut :

1. Menambah jumlah sampel penelitian, sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik.
2. Menambah periode waktu penelitian
3. Menambah variabel – variabel penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources For Management Research*. Yogiakarta : Cv Budi Utama.
- Adrian Sutedi, *Good Corporate Governance*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2011), Hal.1
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Forum For Corporate Governance In Indonesia (Fcgi)*. 2003. IndonesiaCompany Law. [Http://Www.Fcgi.Org.Id](http://www.fcgi.org.id). Diakses Tanggal 27 April 2010.
- Hamdani.(2016) *Good Corporate Governance Tinjauan Etika Dalam Praktik Bisnis*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Hanifah, Riziki. 2010. *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Manufaktur Yang Listing Di Bursa EfekIndonesia*.Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Program dengan IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro. Cet. VII Juli.
- Lany Astiyani. (2017) *Pengaruh Profitabilitas dan Leverage Terhadap Return Saham (Studi Kasus pada Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2016)*. Skripsi (S1) thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Muh. Arief Effendi. 2016. *The Power Of Good Corporate Governance Teori Dan Implementasi*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Pranitasari, D. (2019). *Keterikatan Kerja Dosen Sebagai Kunci Keberhasilan Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: Grup Penerbitan Cv Budi Utama.
- Peraturan Bank Indonesia Nomor 8/4/Pbi/2006 *Tentang Pelaksanaan Good Corporate Governance Bagi Bank Umum*.
- Rahman, M. (2017).*Ilmu Administrasi*. Makassar: Cv Sah Media.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Cv Mandar Maju.

- Sutedi, Andrian. 2011. *Good Corporate Governance*. Jakarta. Sinargrafika.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2016). *Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai* (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang). *Serat Acitya*, 4(3), 56.
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, (2017), *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE





LAMPIRAN



Lampiran 2. Lembar Kuisisioner**Yth : Bapak / Ibu Responden**

Hal : Kuesioner Penelitian

Dengan Hormat,

Berkenaan dengan penyusunan Skripsi saya yang berjudul “Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero)”.

Saya : Ardi Setya Pamungkas : 451701208 mahasiswa S-1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Bosowa bermaksud untuk melakukan penelitian dilingkungan perusahaan. Oleh karena itu, saya memohon Bapak / Ibu untuk membantu dalam pengisian kuisisioner sebagai bahan penulisan Skripsi saya.

Data yang diperoleh dari kuisisioner ini tidak dianalisa secara individual, melainkan merupakan bagian dari keseluruhan hasil penelitian. Nama Bapak / Ibu tidak akan dicantumkan dalam hasil pengelolaan data dan semua jawaban dalam kuisisioner ini dijamin kerahasiannya.

Atas berkenaan, bantuan dan kerja sama yang baik dari Bapak / Ibu saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Ardi Setya Pamungkas

IDENTITAS RESPONDEN

Isilah dengan singkat dan jelas berdasarkan diri Bapak/Ibu dengan memberi tanda (✓) pada jawaban yang telah disediakan.

Nama Bapak/Ibu :

Nama Perusahaan :

Usia :

Posisi Anda Saat Ini :

- Manajer
- Accounting
- Finance (Keuangan)
- IT
- Sumber Daya Manusia (SDM)
- Karyawan

Jenis Kelamin Anda :

- Pria
- Wanita

Pendidikan Terakhir :

- SMA
- Diploma
- Sarjana (S1)
- Magister (S2)
- Doktor (S3)

Lama Bekerja :

- < 1 tahun
- 1 – 3 tahun
- > 3 tahun

GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG)

Petunjuk : Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda (✓) secara objektif.

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Kurang Setuju (KS) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Daftar Pernyataan

1. Penerapan *Good Corporate Governance* (X)

1.1 Transparansi

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Pengambilan keputusan oleh manajemen dilakukan secara terbuka.					
2	Tujuan perusahaan ditetapkan dengan jelas.					
3	Informasi struktur organisasi tersaji secara jelas di perusahaan.					
4	Daftar inventaris sarana dan prasarana perusahaan disajikan dalam profil perusahaan.					

1.2 Akuntabilitas

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan sudah menetapkan tugas dan tanggung jawab masing-masing kepada karyawan secara rinci dan jelas.					
2	Komisaris dan direksi bertindak berdasarkan informasi yang lengkap.					
3	Komisaris dan direksi memerlakukan semua pemegang saham secara layak.					
4	Sistem perhitungan bunga perusahaan efektif setiap tahunnya.					

1.3 Responsibilitas

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan selalu memberikan perhatian kepada masyarakat maupun lingkungan sekitar, sebagai wujud tanggung jawab sosial.					
2	Perusahaan bertanggung jawab dalam memberikan kontribusi demi tercapainya visi misi perusahaan.					
3	Perusahaan membayar pajak tepat waktu.					

4	Perusahaan berpegang pada prinsip kehati-hatian dan memastikan kepatuhan terhadap perundang-undangan.					
---	---	--	--	--	--	--

1.4 Independensi

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan dapat menghindari terjadinya dominasi dan tidak terpengaruh oleh pihak manapun.					
2	Perusahaan tidak terpengaruh oleh kepentingan tertentu, bebas dari kepentingan dan dari segala pengaruh atau tekanan.					
3	Perusahaan melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan anggaran dasar, peraturan perundang-undangan, tidak saling mendominasi dan saling melempar tanggung jawab satu sama lain.					
4	Pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.					

1.5 Kesetaraan / Kewajaran

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan telah memberikan kesempatan bagi pemangku kepentingan untuk memberikan masukan dan menyampaikan pendapat bagi kepentingan perusahaan.					
2	Perusahaan memberikan perlakuan yang setara dan wajar kepada pemangku kepentingan sesuai kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.					
3	Perusahaan mempunyai kedudukan hukum yang sama dengan karyawan lain dalam perusahaan.					

2. Kinerja Pegawai (Y)

Petunjuk : Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda (✓) secara objektif.

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Kurang Setuju (KS) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Daftar Pernyataan

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu bekerja mencapai atau melebihi target.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.					
4	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
6	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien.					
7	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik.					

Lampiran 3. Hasil Kuesioner Penelitian

1. X1 (Transparansi)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	T.X1
1	5	5	4	5	19
2	4	4	5	3	16
3	5	3	4	5	17
4	5	5	5	5	20
5	5	5	4	4	18
6	3	4	5	5	17
7	5	5	5	5	20
8	5	5	5	5	20
9	4	4	4	4	16
10	5	5	5	5	20
11	4	5	4	4	17
12	5	5	5	5	20
13	5	4	4	4	17
14	5	5	5	5	20
15	4	4	5	4	17
16	4	4	5	3	16
17	4	5	3	5	17
18	5	4	3	4	16
19	5	5	5	5	20
20	5	5	4	4	18
21	4	4	4	4	16
22	4	4	5	4	17
23	5	5	5	5	20
24	5	5	4	4	18
25	5	5	3	5	18
26	4	4	5	3	16
27	3	4	5	5	17
28	5	5	5	5	20
29	5	5	5	5	20
30	5	5	5	5	20
31	4	4	4	4	16
32	5	5	5	5	20
33	4	4	4	4	16
34	3	3	3	3	12
35	5	5	5	5	20
36	5	5	5	5	20
37	5	4	4	4	17

2. X2 (Akuntabilitas)

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	T.X2
1	4	4	4	4	16
2	3	4	3	5	15
3	5	5	5	5	20
4	5	5	5	5	20
5	5	4	5	3	17
6	4	4	4	4	16
7	3	4	3	3	13
8	5	5	5	5	20
9	5	5	5	5	20
10	5	5	5	5	20
11	5	5	5	5	20
12	4	5	4	4	17
13	5	5	5	5	20
14	4	3	4	5	16
15	5	5	5	5	20
16	5	5	5	5	20
17	4	5	4	4	17
18	5	5	5	5	20
19	5	4	5	3	17
20	5	5	5	5	20
21	5	5	5	5	20
22	4	4	4	4	16
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	5	17
25	5	5	5	5	20
26	2	4	1	3	10
27	4	5	3	4	16
28	3	3	3	3	12
29	5	5	5	5	20
30	4	5	3	5	17
31	5	5	5	5	20
32	5	5	5	5	20
33	5	5	5	5	20
34	4	5	4	4	17
35	5	5	4	4	18

36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20

3. X3 (Responsibilitas)

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	T.X3
1	4	4	5	5	18
2	5	5	5	5	20
3	5	5	5	5	20
4	5	5	5	5	20
5	5	5	3	4	17
6	4	3	5	5	17
7	5	5	5	5	20
8	4	4	4	4	16
9	4	5	4	5	18
10	4	4	4	4	16
11	5	5	5	5	20
12	5	5	5	5	20
13	4	4	4	4	16
14	5	5	5	5	20
15	4	4	4	4	16
16	5	3	4	4	16
17	5	5	5	5	20
18	4	4	4	4	16
19	5	5	5	5	20
20	4	3	5	4	16
21	5	5	5	5	20
22	4	4	4	4	16
23	5	5	5	5	20
24	5	4	4	4	17
25	5	5	5	5	20
26	5	5	5	5	20
27	3	2	4	5	14
28	4	4	3	5	16
29	5	5	5	5	20
30	4	4	4	4	16
31	4	3	4	5	16
32	5	5	5	5	20

33	5	4	3	4	16
34	3	3	3	3	12
35	4	4	4	4	16
36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20

4. X4 (Independensi)

Responden	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	T.X4
1	5	5	5	5	20
2	5	5	5	5	20
3	4	4	5	5	18
4	3	3	4	4	14
5	5	5	5	5	20
6	5	5	5	5	20
7	5	5	5	5	20
8	5	5	5	5	20
9	4	5	5	5	19
10	5	5	5	5	20
11	5	5	5	5	20
12	5	5	5	5	20
13	4	4	4	4	16
14	5	5	5	5	20
15	5	5	5	5	20
16	4	4	4	4	16
17	5	5	5	5	20
18	5	5	5	5	20
19	5	5	5	5	20
20	5	5	5	5	20
21	5	5	5	5	20
22	5	5	5	5	20
23	5	5	5	5	20
24	5	5	5	5	20
25	4	3	3	3	13
26	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	16
28	5	5	5	5	20
29	3	3	3	3	12
30	4	4	4	4	16
31	5	5	5	5	20

32	5	5	5	5	20
33	5	5	5	5	20
34	5	5	5	5	20
35	5	5	5	5	20
36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20

5. X5 (Kesetaraan)

Responden	X5.1	X5.2	X5.3	T.X5
1	5	5	5	15
2	5	5	5	15
3	5	5	5	15
4	3	3	4	10
5	5	5	5	15
6	5	5	5	15
7	4	4	4	12
8	5	5	5	15
9	5	5	5	15
10	5	5	5	15
11	5	5	5	15
12	5	5	2	12
13	4	4	2	10
14	5	4	4	13
15	5	5	5	15
16	5	5	5	15
17	4	4	4	12
18	3	3	4	10
19	5	5	5	15
20	4	4	5	13
21	5	5	5	15
22	5	5	5	15
23	5	5	5	15
24	5	5	5	15
25	4	4	4	12
26	5	5	5	15
27	5	5	5	15
28	5	5	5	15
29	5	5	5	15
30	5	5	5	15

30	4	5	5	5	5	5	5	34
31	3	5	5	5	5	5	5	33
32	5	5	5	5	5	5	5	35
33	5	5	5	5	5	5	5	35
34	5	4	4	3	4	5	5	30
35	5	4	4	3	3	4	4	27
36	5	4	5	5	5	5	5	34
37	5	5	5	5	5	5	5	35

Lamporan 4. Hasil Output Data

1. DATA DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Transparansi	37	12	20	17.95	1.929
Akuntabilitas	37	10	20	17.92	2.586
Responsibilitas	37	12	20	17.86	2.201
Independensi	37	12	20	18.81	2.246
Kesetaraan	37	10	15	14.03	1.624
Kinerja Pegawai	37	24	35	32.27	3.813
Valid N (listwise)	37				

UJI VALIDITAS

1) Variabel Bebas (X)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.54	.650	37
X1.2	4.51	.607	37
X1.3	4.46	.691	37
X1.4	4.43	.689	37
Transparansi	17.95	1.929	37

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.46	.767	37
X2.2	4.62	.594	37
X2.3	4.35	.919	37
X2.4	4.49	.731	37
Akuntabilitas	17.92	2.586	37

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	4.51	.607	37
X3.2	4.32	.818	37
X3.3	4.43	.689	37
X3.4	4.59	.551	37
Responsibilitas	17.86	2.201	37

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X4.1	4.68	.580	37
X4.2	4.68	.626	37
X4.3	4.73	.560	37
X4.4	4.73	.560	37
Independensi	18.81	2.246	37

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X5.1	4.73	.560	37
X5.2	4.65	.588	37
X5.3	4.65	.753	37
Kesetaraan	14.03	1.624	37

2) Variabel Terikat (Y)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4.54	.730	37
Y.2	4.49	.837	37
Y.3	4.54	.730	37
Y.4	4.57	.765	37
Y.5	4.59	.686	37
Y.6	4.73	.560	37
Y.7	4.81	.462	37
Kinerja Pegawai	32.27	3.813	37

UJI RELIABILITAS**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.54	.650	37
X1.2	4.51	.607	37
X1.3	4.46	.691	37
X1.4	4.43	.689	37

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	13.41	2.303	.504	.640
X1.2	13.43	2.141	.682	.538
X1.3	13.49	2.646	.265	.783
X1.4	13.51	2.090	.580	.591

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.46	.767	37
X2.2	4.62	.594	37
X2.3	4.35	.919	37
X2.4	4.49	.731	37

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	13.46	3.533	.890	.764
X2.2	13.30	4.715	.628	.874
X2.3	13.57	3.197	.805	.807
X2.4	13.43	4.252	.630	.870

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	4.51	.607	37
X3.2	4.32	.818	37
X3.3	4.43	.689	37
X3.4	4.59	.551	37

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	13.35	2.956	.728	.766
X3.2	13.54	2.422	.687	.790
X3.3	13.43	2.863	.645	.798
X3.4	13.27	3.258	.644	.804

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X4.1	4.68	.580	37
X4.2	4.68	.626	37
X4.3	4.73	.560	37
X4.4	4.73	.560	37

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	14.14	2.953	.881	.982
X4.2	14.14	2.676	.966	.960
X4.3	14.08	2.910	.954	.963
X4.4	14.08	2.910	.954	.963

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X5.1	4.73	.560	37
X5.2	4.65	.588	37
X5.3	4.65	.753	37

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X5.1	9.30	1.326	.774	.623
X5.2	9.38	1.297	.744	.641
X5.3	9.38	1.242	.494	.938

2. UJI STATISTIK DAN REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesetaraan, Responsibilitas, Akuntabilitas, Independensi, Transparansi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.444 ^a	.198	.068	3.680

a. Predictors: (Constant), Kesetaraan, Responsibilitas, Akuntabilitas, Independensi, Transparansi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.387	5	20.677	1.527	.210 ^b
	Residual	419.911	31	13.546		
	Total	523.297	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kesetaraan, Responsibilitas, Akuntabilitas, Independensi, Transparansi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.737	11.133		1.234	.227
	Transparansi	-.077	.346	-.039	-.222	.826
	Akuntabilitas	.360	.241	.244	1.496	.145
	Responsibilitas	.379	.304	.219	1.248	.222
	Independensi	-.211	.283	-.124	-.744	.462
	Kesetaraan	.760	.390	.324	1.951	.060

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions					
				(Constant)	Transparansi	Akuntabilitas	Responsibilitas	Independensi	Kesetaraan
1	1	5.940	1.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.021	16.645	.00	.01	.71	.02	.04	.05
	3	.018	18.105	.00	.08	.00	.26	.25	.07
	4	.010	24.231	.00	.00	.00	.03	.45	.73
	5	.008	27.850	.00	.74	.00	.59	.00	.03
	6	.002	49.248	1.00	.16	.28	.09	.25	.13

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

3. UJI ASUMSI KLASIK

1) Uji Multikolonieritas dengan metode VIF

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Transparansi	.844	1.184
	Akuntabilitas	.973	1.028
	Responsibilitas	.843	1.186
	Independensi	.929	1.076
	Kesetaraan	.940	1.064

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

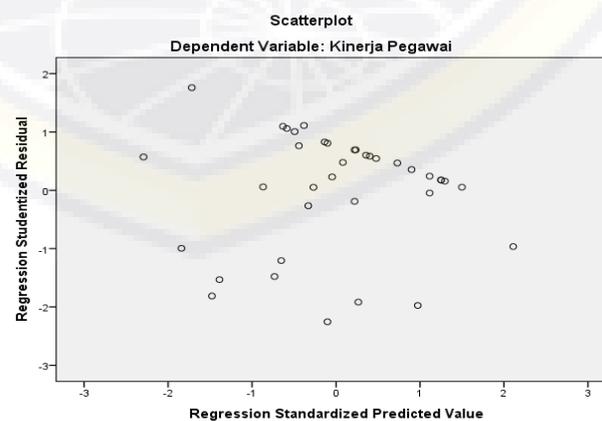
Coefficient Correlations^a

Model		Kesetaraan	Responsibilitas	Akuntabilitas	Independensi	Transparansi
1	Correlations					
	Kesetaraan	1.000	-.015	.083	-.211	-.070
	Responsibilitas	-.015	1.000	.035	.098	-.375
	Akuntabilitas	.083	.035	1.000	.100	.056
	Independensi	-.211	.098	.100	1.000	.047
	Transparansi	-.070	-.375	.056	.047	1.000
	Covariances					
	Kesetaraan	.152	-.002	.008	-.023	-.009
	Responsibilitas	-.002	.092	.003	.008	-.039
	Akuntabilitas	.008	.003	.058	.007	.005
	Independensi	-.023	.008	.007	.080	.005
	Transparansi	-.009	-.039	.005	.005	.120

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

2) Uji Heterokedastisitas

a. Metode Grafik Plot



b. Metode Park

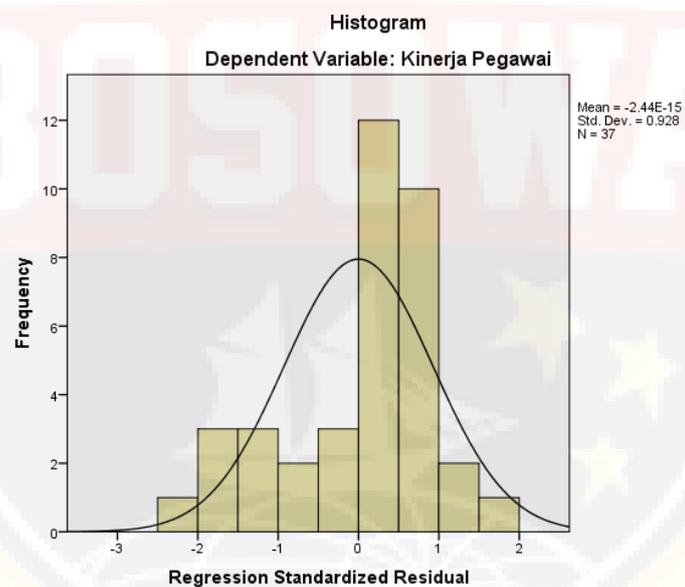
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.100	6.199		1.307	.201
	Transparansi	.256	.193	.235	1.330	.193
	Akuntabilitas	-.221	.134	-.272	-1.648	.109
	Responsibilitas	-.173	.169	-.181	-1.026	.313
	Independensi	.087	.158	.093	.549	.587
	Kesetaraan	-.329	.217	-.255	-1.519	.139

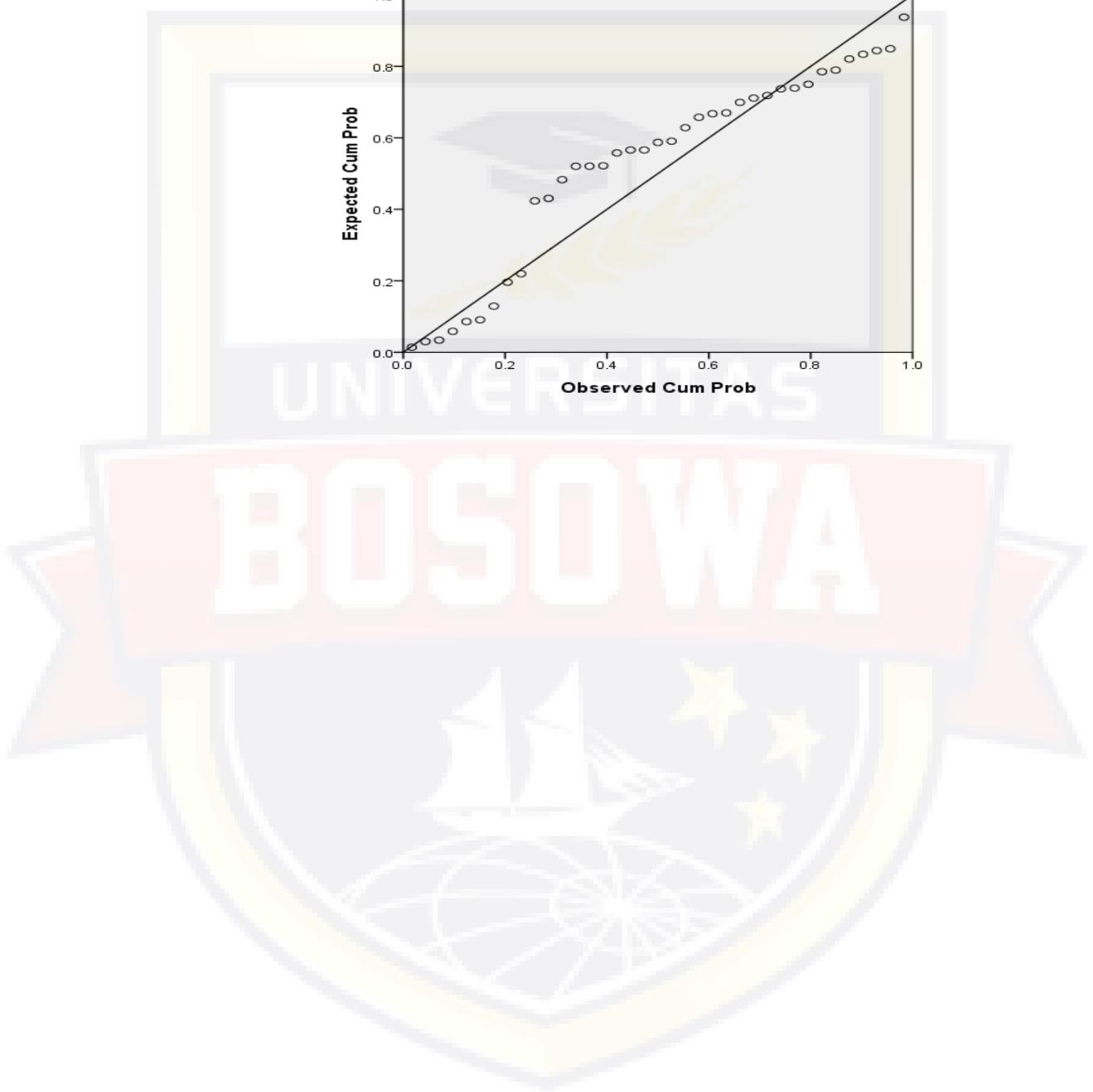
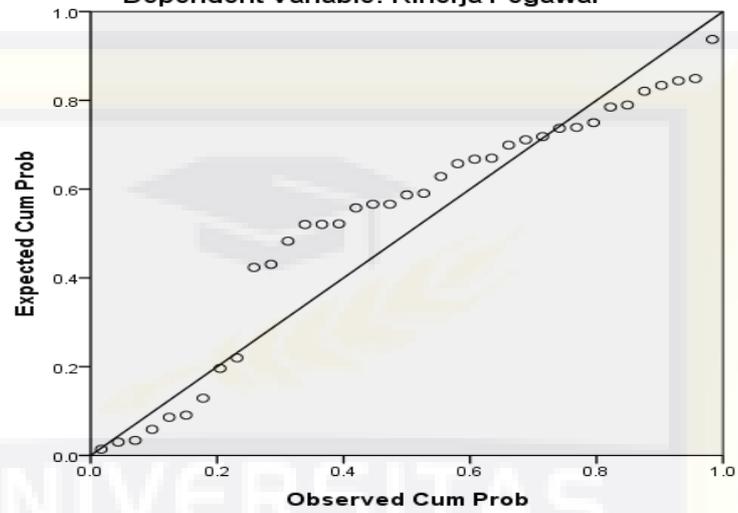
a. Dependent Variable: ABRESID

3) Uji Normalitas

a. Analisis Grafik



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Lampiran 5. T Tabel

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563

38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 6. F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyeb ut (N2)	df untuk pemb ilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.5	19.0	19.1	19.2	19.3	19.3	19.3	19.3	19.3	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4
3	10.1	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.7	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.8	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.6	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.9	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.5	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.2	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.0	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.8	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.7	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.6	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.5	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.5	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.4	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.4	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.3	2.33	2.31

18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	5 2.3	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	1 2.2	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	8 2.2	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	5 2.2	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2 2.2	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	0 2.1	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	8 2.1	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	5 2.1	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	4 2.1	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2 2.1	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	0 2.0	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	9 2.0	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	8 2.0	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	6 2.0	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	5 2.0	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	4 2.0	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	3 2.0	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2 2.0	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	1 2.0	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	0 2.0	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	0 1.9	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	9 1.9	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	8 1.9	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	7 1.9	1.94	1.92

42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	7 1.9	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	6 1.9	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	5 1.9	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	4 1.9	1.92	1.89

