

Pengaruh Penerapan Prinsip *Good Corporate Governance* dalam meningkatkan kinerja karyawan

Parianti^{1*}, Sahrir², Sofyan Syamsuddin³, Sahrir⁴

^{1,2,3,4}Universitas Muhammadiyah Palopo

¹⁾parianti@student.umpalopo.ac.id, ²⁾sahrir@umpalopo.ac.id, ³⁾sofyansyam@umpalopo.ac.id,

⁴⁾sahrirumpalopo@gmail.com

*Corresponding Author

Diajukan : 3 Januari 2023

Disetujui : 18 Januari 2023

Dipublikasi : 1 Juli 2023

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the principles of Good Corporate Governance on the performance of MSME employees. This study used a quantitative approach using a sample of 120 MSME employees in Masamba City. Based on the results of data analysis, the principles of transparency, accountability and independence have a significant influence on employee performance. Meanwhile, the principles of responsibility and fairness do not have a significant effect. The results of this study indicate the importance of applying the principles of Good Corporate Governance to MSMEs, because it can improve employee performance so that MSME management can be better.

Keywords: *transparency, accountability, independence, responsibility, fairness*

PENDAHULUAN

Situasi ekonomi yang berkembang saat ini telah menyebabkan banyak perubahan dalam perekonomian nasional, terutama dalam mengintensifkan persaingan korporasi, yang terlihat pada para pelaku ekonomi dalam dan luar negeri yang tidak segan-segan berbisnis di Indonesia. Sebuah entitas harus menempuh berbagai cara untuk berkembang dan mendapatkan keuntungan yang maksimal, salah satunya dengan tata kelola perusahaan yang baik (Parenza & Lestari, 2022). Karena tujuan entitas adalah untuk terus menerus tumbuh dan berkembang, sehingga penerapan tata kelola yang baik merupakan komponen penting, terutama dengan meningkatnya risiko dan masalah yang dihadapi.

UMKM merupakan tulang punggung perekonomian negara, dimana memiliki kontribusi terhadap perekonomian Indonesia dengan 99,9 persen unit usaha. 97% dari tenaga kerja dan 60% dari PDB, sedangkan sisanya ada di perusahaan besar Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pertumbuhan dan perkembangan UMKM akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan perekonomian secara menyeluruh. Selain potensi UMKM yang besar, juga memiliki berbagai macam keterbatasan yaitu: penggunaan akuntansi sederhana, modal terbatas, sedikit pengalaman manajemen, pemasaran, produksi. Namun dengan keterbatasan tersebut, UMKM tetap harus menerapkan tata kelola yang baik. Peningkatan profesionalisme pengelolaan UMKM merupakan penerapan prinsip *Good Corporate* di UMKM. Prinsip-prinsip perusahaan yang baik menurut pedoman KNKG *Good Governance* UMKM Indonesia tahun 2016 adalah transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi serta kewajaran (Nurlida & Ghalib, 2022).

Luwu Utara merupakan salah satu kabupaten yang ada di Sulawesi Selatan dengan pertumbuhan UMKM lumayan pesat. Berdasarkan data dari Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UMKM Luwu Utara menunjukkan jumlah UMKM sebanyak 12.807 yang tersebar di 12 Kecamatan. Daerah dengan jumlah UMKM terbanyak adalah Masamba dengan jumlah 2.847



UMKM dengan berbagai jenis usaha. Ada yang bergerak dibidang pelayanan jasa, usaha barang campuran, budidaya ikan, pabrik gabah, laundry, elektronik, bengkel, jual ayam, makanan dan minuman serta masih banyak lagi yang bergerak dibidang usaha/dagang yang lain. Mayoritas dari UMKM tersebut masih berkembang, sehingga masih membutuhkan perhatian dari pemerintah dan kolaborasi antara UMKM sehingga bisa lebih berkembang. Meskipun demikian UMKM tersebut memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi yang ada di Masamba maupun Luwu Utara secara umum.

Setidaknya ada tiga alasan mengapa UMKM harus menerapkan prinsip tata kelola yang baik, yaitu: 1) Penerapan tata kelola perusahaan yang baik di UMKM akan meningkatkan kepercayaan investor dan dengan demikian mendorong pertumbuhan UMKM. 2) Tata kelola yang baik meningkatkan kemungkinan pengendalian internal, sehingga meningkatkan sistem pengendalian internal UMKM dan 3) meminimalkan praktik penipuan oleh karyawan (Nurlida & Ghalib, 2022). Dengan kata lain, tata kelola yang baik merupakan wujud nyata dari hubungan antara dunia usaha dan masyarakat sebagai pemangku kepentingan. Konsistensi UMKM dalam menerapkan *Good Corporate* juga harus terus ditingkatkan dari segi elemen indikator, guna meningkatkan posisi kompetitif perusahaan dan memenuhi keinginan untuk menjadi entitas yang lebih baik. Dengan mengoptimalkan nilai entitas dengan mengelola sumber daya dan risiko secara lebih efisien dan efektif (Nurhayani, 2022). Faktor lain yang mendukung penerapan GCG pada UMKM adalah adanya nilai-nilai kebudayaan yang melekat seperti keterbukaan, *fairness*, saling peduli, jujur, dan sebagainya yang merupakan bagian dari prinsip-prinsip GCG. Selain itu dukungan dari pemerintah juga memberikan dampak yang sangat positif bagi UMKM yaitu dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.

Penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* pada UMKM diyakini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan memberikan nilai tambah bagi *stakeholder* serta UMKM dapat tetap tumbuh, berkembang dan bertahan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Kinerja seorang pegawai merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat pegawai, kemampuan dan penerimaan delegasi pernyataan tugas, serta peran dan tingkat motivasi pegawai. Ada enam dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu: Kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu kerja, efisiensi, kemandirian dan hubungan interpersonal (Farla et al., 2019).

Beberapa peneliti sebelumnya telah melakukan pengamatan tentang penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dalam meningkatkan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak konsisten (Hati & Arumrasmy, 2016). menjelaskan bahwa prinsip independensi dan pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara prinsip yang lain: *transparansi*, *akuntabilitas* dan *kewajaran* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama diungkapkan oleh (Didin, 2016), (Safitri, 2018) bahwa pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara prinsip yang lain *transparansi*, *akuntabilitas*, *independensi* dan *kewajaran* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal berbeda yang diungkapkan oleh (Didin, 2016) *transparansi* dan *responsibilitas* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara variabel yang lain *akuntabilitas*, *independensi* dan *fairness* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal yang lain diungkapkan oleh (Syah et al., 2018). menjelaskan bahwa variabel *akuntabilitas*, *responsibilitas*, dan *independensi* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara *transparansi* dan *fairness* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

STUDI LITERATUR

Good Corporate Governance

Tata kelola perusahaan (*Good Corporate Governance*) merupakan upaya perusahaan untuk menciptakan pola hubungan yang kondusif antar pemangku kepentingan dalam perusahaan. Hubungan kondusif antar *stakeholder* tersebut adalah prasyarat dalam mewujudkan kinerja perusahaan yang baik, yang selanjutnya mendukung peningkatan nilai perusahaan. Tata kelola perusahaan akan memberikan nilai tambah bagi pemegang saham secara berkelanjutan dalam jangka panjang, dengan tetap menghormati kepentingan pemangku kepentingan lainnya, berdasarkan hukum dan norma yang berlaku. Dengan demikian jelas bahwa tata kelola perusahaan

terkait erat dengan nilai perusahaan dan tentunya, kinerja keuangan perusahaan. Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) mengungkapkan terdapat lima asas GCG yang harus diterapkan perusahaan jika akan melaksanakan konsep GCG. Asas tersebut meliputi *transparency, accountability, responsibility, independency, dan fairness*. *Good corporate governance* (GCG) adalah prinsip yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan agar dapat mencapai keseimbangan, kekuatan, serta kewenangan dalam memberikan pertanggungjawaban kepada pihak-pihak yang berkepentingan (Syafitri, n.d.).

Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG)

Menurut Pedoman *Good Corporate Governance* (2017:14-16) semangat penerapan tata kelola yang baik tercermin dalam prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Transparansi (*Transparency*)

Prinsip transparansi adalah keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan, mengkomunikasikan informasi material dan relevan tentang perusahaan dan mematuhi semua peraturan perundang-undangan yang berlaku yang mengatur pembagian informasi. Transparansi juga mencakup hal-hal yang berkaitan dengan informasi yang diperlukan oleh otoritas *public* mengenai produk, layanan, dan kegiatan operasional perusahaan. Informasi ini dapat mempengaruhi semua aspek perilaku pemangku kepentingan (Nurhayani, 2022).

2. Akuntabilitas (*Accountability*)

Akuntabilitas adalah jaminan bahwa individu atau organisasi dievaluasi atas kinerja atau perilakunya terkait dengan sesuatu yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, perusahaan harus dikelola secara terarah, terukur dan sesuai dengan kepentingan perusahaan dengan memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya. Akuntabilitas adalah prasyarat untuk melanjutkan operasi. Prinsip akuntabilitas adalah kejelasan tentang misi, pelaksanaan dan tanggung jawab organisasi bisnis agar manajemen bisnis dapat berfungsi secara efektif. Tanggung jawab berarti memenuhi tugas dan wewenang seseorang atau organisasi untuk memenuhi kewajiban yang ditetapkan oleh perusahaan. Tanggung jawab ini meliputi menyatakan atau memenuhi tugas dan wewenang, melaporkan pelaksanaan tugas dan wewenang, dan bertanggung jawab atas kegiatan pemenuhan tugas dan hak (Nurhayani, 2022). Perusahaan menerapkan prinsip akuntabilitas sebagai sarana untuk mengatasi masalah yang timbul dari pembagian tugas antar instansi dalam masyarakat dan mengurangi dampak masalah keagenan yang timbul dari perbedaan kepentingan direksi, pemegang saham dan pihak terkait.

3. Pertanggungjawaban (*Responsibility*)

Prinsip tanggung jawab adalah bahwa pengelolaan perusahaan mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku serta praktik bisnis yang baik dan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (Makmur, 2022). Entitas berpegang teguh pada etika bisnis dalam menjalankan bisnisnya, memenuhi kewajiban sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi pihak terkait, menghormati budaya masyarakat sekitar tempat Perseroan beroperasi, serta berupaya memberikan kontribusi nyata kepada masyarakat. Bisnis harus mematuhi undang-undang dan peraturan serta mengambil tanggung jawab sosial dan lingkungan untuk mempertahankan kelangsungan bisnis jangka panjang dan pengakuan sebagai warga korporat yang baik (Nurhayani, 2022).

4. Kemandirian (*Independency*)

Kemandirian bertujuan untuk mempercepat penerapan prinsip tata GCG, entitas harus dijalankan secara mandiri sehingga tidak ada yang menguasai pihak lain dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain. Perusahaan percaya bahwa kemandirian sangat penting untuk berfungsinya badan pengatur dan keputusan yang tepat yang dibuat. Setiap unit bisnis menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pedoman *Good Corporate Governance* (Makmur, 2022). Asas independensi merupakan syarat agar perusahaan dijalankan secara profesional, tidak tunduk pada benturan kepentingan atau tekanan dari pihak lain, dan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan praktik bisnis yang baik (Nurhayani, 2022).

5. Kewajaran (*Fairness*)

Asas keadilan adalah keadilan dan pemerataan dalam kaitannya dengan hak-hak pemangku kepentingan yang timbul dari perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perusahaan menjamin perlindungan hak-hak *stakeholder* dan mereka akan selalu diperlakukan sama tanpa diskriminasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan harus senantiasa memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan. Perusahaan memastikan perlindungan kepentingan para *stakeholder* akan selalu mendapatkan keuntungan dari perlakuan yang sama dan tidak diskriminatif sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perusahaan akan selalu berupaya agar pihak yang berkepentingan mengetahui hak dan kewajibannya sesuai dengan hukum.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Menurut (Wibono, 2016) berpendapat bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif dalam penyelesaian pekerjaan. Hasil kerja yang dicapai seseorang ketika mereka melakukan tugas yang diberikan dengan keterampilan, pengalaman, kejujuran dan waktu (Melayu, 2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sikap dan pola pikir, pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, tingkat pendapatan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, suasana kerja, sarana dan prasarana, teknologi dan peluang untuk sukses (Sudarmayati, 2017).

Afandi (2018) menjelaskan beberapa indikator kinerja karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

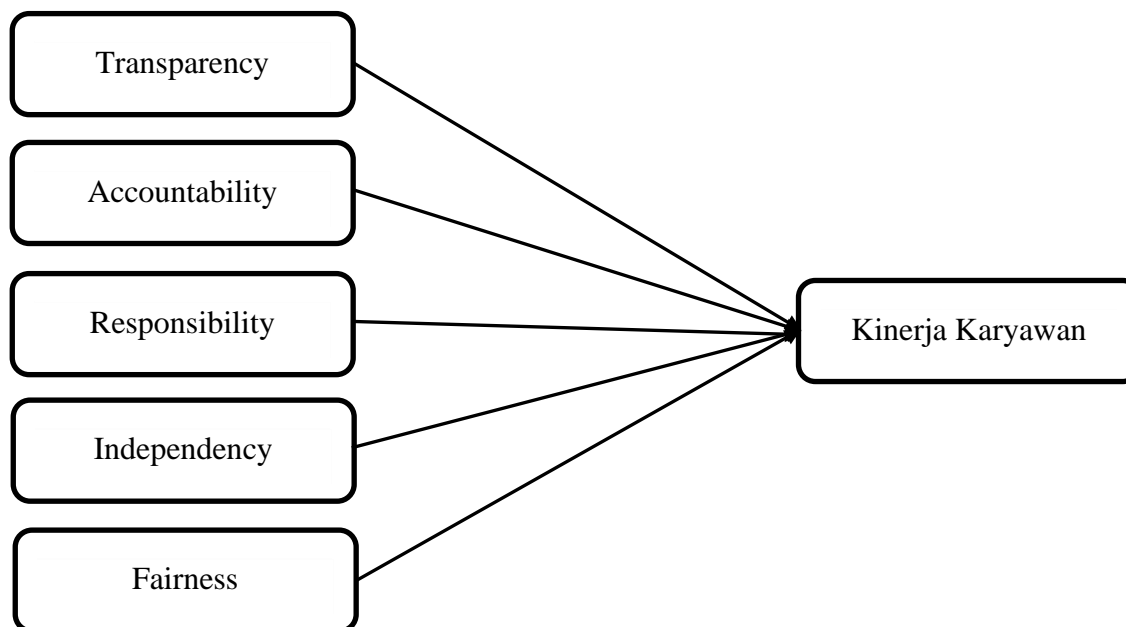
- a. Kuantitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- b. Kualitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- d. Disiplin kerja, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- e. Inisiatif, kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walaupun keadaan terasa semakin sulit.

Pentingnya UMKM Menerapkan Prinsip GCG

UMKM adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri dan dijalankan oleh orang perseorangan atau badan hukum yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang usaha yang memiliki, menguasai, atau turut serta baik langsung maupun tidak langsung dalam usaha kecil atau usaha besar yang memenuhi kriteria memenuhi usaha menengah (Undang-undang, nomor 7 tahun 2021). Bagi para pelaku usaha, konsep *Good Corporate Governance* wajib diterapkan untuk menjamin kelangsungan usahanya, karena pada dasarnya GCG adalah sistem dan struktur untuk mengelola perusahaan dengan tujuan meningkatkan nilai perusahaan yang dapat memberikan dampak positif untuk pihak lain yang berkepentingan seperti kreditor, supplier, asosiasi usaha, konsumen, pekerja/karyawan, pemerintah serta masyarakat luas. Selain itu, manfaat yang dapat diperoleh UMKM dengan menerapkan prinsip *Good Corporate Governance* dalam menjalankan usahanya, antara lain: (1) terbukanya akses terhadap modal, (2) terbukanya akses pasar pada skala nasional maupun internasional dan (3) terciptanya pertumbuhan UMKM yang berkelanjutan. Berdasarkan manfaat itulah kiranya cukup beralasan bahwa penerapan *Good Corporate Governance* harus segera dilakukan di lingkungan UMKM agar iklim dunia usaha semakin membaik (Yonita & Apriliyanti, 2022).

Kerangka Model Penelitian dan Hipotesis

Berdasarkan uraian pendahuluan dan landasan teori yang telah diuraikan, maka dapat digambarkan kerangka model penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

- H₁ : *Transparency* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM
H₂ : *Accountability* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM
H₃ : *Responsibility* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM
H₄ : *Independency* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM
H₅ : *Fairness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM

METODE

Populasi dan sampel

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi adalah objek atau subjek yang terdapat dalam seluruh domain yang harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan sebelumnya terkait dengan masalah penelitian, setelah itu ditarik kesimpulan tentang semua individu yang terlibat dalam penelitian (Sugiyono, 2016). Populasi penelitian ini adalah para karyawan UMKM di Kota Masamba. Karena besarnya populasi tidak diketahui secara langsung, maka metode yang digunakan untuk menentukan sampel yaitu dengan menggunakan metode yang digunakan dalam penelitian (Hair et al, 2017), yaitu jumlah sampel ditentukan dengan sampel minimum 5 kali jumlah item pengukuran. Sehingga total sampel yang digunakan adalah 24 indikator pengukuran dikali 5 yaitu sebanyak 120 responden.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner online yang dibagikan kepada responden. Sebanyak dua puluh empat indikator yang digunakan untuk melihat sejauh mana penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) mampu meningkatkan kinerja karyawan UMKM. Kuesioner yang dibagikan menggunakan skala likert dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Teknik Analisis Data

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan alat analisis statistik. Setelah penelitian terbukti valid dan reliabel, maka dilanjutkan ke tahap analisis dan interpretasi data yang diolah (Nurhayani, 2022). Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kebenaran kuesioner yang dibuat, sehingga harus diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) setiap kuesioner dengan skor total kuesioner. Item pertanyaan yang salah sebaiknya ditolak atau tidak digunakan sebagai alat tanya. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Sig.	Keterangan
<i>Transparency</i>	716	0.1509	045	Valid
<i>Accountability</i>	882	0.1509	035	Valid
<i>Responsibility</i>	885	0.1509	084	Valid
<i>Independency</i>	886	0.1509	001	Valid
<i>Fairness</i>	847	0.1509	297	Valid

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan data di atas, nilai R hitung semua indikator variabel lebih besar dari R tabel, yaitu (0,716, 0,882, 0,885, 0,886, 0,847 > 0,1528). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua indikator variabel konsisten dan layak digunakan sebagai ukuran survei serta dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi kuesioner yang digunakan peneliti agar kuesioner tersebut reliabel dalam mengukur variabel penelitian, Berikut hasil uji reliabilitas:

Tabel 2
Hasil Uji Reabilitas

Cronbach's Alpha	R kritis	Keterangan
0,966	0,06	Reliabel

Sumber: Data diolah 2022

Pada tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,966 yang berarti reliabel karena memiliki nilai lebih besar 0,06 (Ghozal, 2016).

Uji Hipotesis

Adapun hasil perhitungan uji regresi linear berganda dapat tersaji sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	T Hitung	Sig.	Keterangan
<i>Transparency</i>	2.027	.045	<i>Supported</i>
<i>Accountability</i>	2.131	.035	<i>Supported</i>
<i>Responsibility</i>	1.746	.084	<i>Not Supported</i>
<i>Independency</i>	3.270	.001	<i>Supported</i>
<i>Fairness</i>	1.047	.297	<i>Not Supported</i>

Sumber: Data diolah 2022

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *transparansi* terhadap kinerja karyawan
Penelitian ini menunjukkan nilai *signifikansi* transparansi lebih kecil dari 0,05 ($0,045 < 0,05$) ini menunjukkan transparansi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Masamba. Semakin Transparan pemilik UMKM terhadap karyawannya, maka akan meningkatkan kinerja para karyawan. Pemberian akses informasi terkait perkembangan usaha dan pengambilan keputusan secara terbuka yang melibatkan karyawan akan membuat para karyawan totalitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Transparansi adalah keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan, mengkomunikasikan informasi material dan relevan tentang perusahaan dan mematuhi semua peraturan perundang-undangan yang berlaku yang mengatur pembagian informasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Didin, 2016) yang menunjukkan hasil bahwa transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Meski demikian bertentangan dengan penelitian (Hamdani, 2016) yang menunjukkan bahwa transparansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh *akuntabilitas* terhadap kinerja karyawan
Hasil pengujian menunjukkan bahwa *akuntabilitas* memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,035 < 0,05$) yang berarti akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM. Dengan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas sesuai dengan kompetensi karyawan akan memudahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu adanya sanksi atas kesalahan atau kelalaian akan membuat karyawan fokus dalam melaksanakan tugas secara profesional, sehingga akan memberikan *output* dan *outcome* yang terukur sebagai bagian dari akuntabilitas. Akuntabilitas adalah sistem yang menjamin penggunaan sumber daya secara konsisten sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, UMKM harus dikelola secara tepat, terukur dan sesuai dengan kepentingan perusahaan dengan memperhatikan kepentingan *stakeholder* lainnya (Nurhayani, 2022). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Syah et al., 2018) yang menunjukkan hasil bahwa akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun hal ini bertentangan dengan penelitian (Hati & Arumrasmy, 2016), (Didin, 2016) yang menunjukkan bahwa Akuntabilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh *Responsibility* terhadap kinerja karyawan
Hasil pengujian *responsibility* memiliki nilai signifikansi $0,084 > 0,05$, artinya *responsibility* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Responsibility* merupakan tugas yang diberikan kepada seseorang yang memiliki otoritas lebih tinggi, dimana dapat dibagi dengan orang lain. Mayoritas UMKM memiliki jumlah karyawan yang sedikit sehingga proses pembagian tugas terbatas. Karyawan akan fokus mengerjakan tugasnya sendiri tanpa harus berharap adanya bantuan dari karyawan yang lain. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Didin, 2016) yang menunjukkan hasil bahwa *responsibility* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian (Hati & Arumrasmy, 2016) yang menunjukkan bahwa *responsibility* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh *Independency* terhadap kinerja karyawan
Hasil pengujian *independency* menunjukkan nilai *signifikansi* lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) sehingga variabel *independency* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Independency* atau kemandirian merupakan sistem pengelolaan entitas atau unit usaha secara profesional dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan kelompok tertentu. Dengan demikian UMKM yang menerapkan prinsip *independency* akan lebih profesional dalam mengelolah usahanya, karena lebih fokus untuk mencapai target dan tujuan yang ingin dicapai. Penerapan prinsip *independency* juga akan mempengaruhi kinerja karyawan karena mereka tidak mendapatkan intervensi, tekanan, dan tambahan tugas diluar dari yang telah ditetapkan berdasarkan ketentuan yang ada didalam UMKM. Kemandirian bertujuan untuk mempercepat penerapan prinsip tata kelola yang baik, UMKM harus dikelola secara mandiri agar UMKM tidak saling mengontrol dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain. Setiap unit bisnis dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pedoman

GCG (Makmur, 2022). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Hati & Arumrasmy, 2016) dan (Syah et al., 2018) yang membuktikan hasil bahwa Transparansi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini berbeda dengan temuan penelitian dari (Safitri, 2018) yang menunjukkan bahwa *independency* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh *fairness* terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *firmness* memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,297 > 0,05$), artinya *firmness* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Mayoritas UMKM yang ada di Masamba hanya memiliki 1 hingga 3 orang karyawan. Dengan jumlah karyawan yang terbatas akan mengurangi konflik kepentingan baik antar karyawan, maupun karyawan dengan pemilik. Menurut (Surya, 2019). bahwa adanya konflik diantara karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Akibat adanya masalah Konflik yang kurang tepat maka terjadilah masalah dimana karyawan menjadi kurang maksimal dalam bekerja dan adanya Gap (selisih) antara Sistem dan Aktual Barang karena adanya konflik antar karyawan dan konflik dengan atasan. Konflik yang terjadi di UMKM ini dapat membuat performa UMKM tentunya menurun dan kinerja setiap individu karyawan di perusahaan tersebut kurang maksimal. Dengan demikian prinsip *firmness* pada UMKM sudah sejak lama diterapkan sehingga prinsip ini tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan karena. Selain itu UMKM dalam menjaring dan memilih karyawan biasanya dilakukan secara tertutup, pemilihan karyawan dilakukan berdasarkan adanya hubungan emosional dengan pemilik, atau rekomendasi dari keluarga ataupun teman sehingga prinsip *firmness* akan selalu diterapkan oleh UMKM. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Hati & Arumrasmy, 2016), (Syah et al., 2018), (Didin, 2016) yang membuktikan hasil bahwa *fairness* tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh kesimpulan bahwa ada tiga prinsip *good corporate governance* yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota masamba. Variabel *transparansi* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin transparan pemilik UMKM dalam pengelolaan usahannya, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. *Akuntabilitas* juga memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan melalui pembagian tugas dan tanggung jawab secara terstruktur untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan prinsip *independency* juga akan membuat UMKM lebih profesional dalam mengelolah usahanya, karena paran karyawan tidak memiliki intervensi dan pengaruh lain dalam melaksanakan tugasnya. Prinsip *responsibility* dan *fairness* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena mayoritas UMKM memiliki keterbatasan jumlah karyawan, sehingga jarang ditemukan ketidakadilan dan diskriminasi antarkaryawan.

REFERENSI

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Didin, N. S. (2016). *Pengaruh good corporate governance terhadap kinerja karyawan pt aditec cakrawiyasa semarang*. 02(02).
- Farla, W., M. Diah, Y., & Widyanata, F. (2019). Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ukm Pembuatan Pempek Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4(1), 17. <https://doi.org/10.35908/jeg.v4i1.570>
- Ghozal. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair et al. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS=SEM) 2 Th edition*. sage.
- Hamdani. (2016). *Good Corporate Governance (Tinjauan Etika dalam Praktik Bisnis)*. Mitra Wacana Media.

- Hati, S. W., & Arumrasmy, A. (2016). Analisis Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Pegawai Di Politeknik Negeri Batam. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 4(1), 56–76.
- Makmur, H. &. (2022). *No Title Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Dealer Honda Grong-Grong Kabupaten Pidie*. Journal unigha, Volume 2, Nomor 3.
- Melayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Nurhayani. (2022). *Pengaruh audit internal terhadap penerapan good corporate governance pada pt. pegadaian (persero) cabang palopo*.
- Nurlida, I. N., & Ghalib, S. (2022). Analisis Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Umkm Di Kota Banjarmasin. *Smart Business Journal*, 1(2), 36. <https://doi.org/10.20527/sbj.v1i2.12797>
- Parenza, R. S., & Lestari, R. (2022). Pengaruh Prinsip-prinsip Good Corporate Governance dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(2), 1022–1031. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i2.2864>
- Safitri, L. N. (2018). *Pengaruh prinsip good corporate governance terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia*. 1–15. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Sudarmayati. (2017). *anajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Surya, A. (2019). Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. YKT Gear Indonesia. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(1), 29–37. <https://doi.org/10.35899/biej.v1i1.13>
- Syafitri, T. (n.d.). *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Industri Sub Sektor Logam Dan Sejenisnya Yang Terdaftar Di Bei Periode 2012-2016)*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Syah, D. N., Hasbullah, R., & Solehudin, S. (2018). Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Kinerja Karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 4(1), 22–38. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v4i1.1899>
- Undang-undang. (2021). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 07 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah*. 086507, 1–121.
- Wibono. (2016). *No Title Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada*. Jakarta-14240.
- Yonita, V., & Aprilyanti, R. (2022). Analisis Penerapan Prinsip-prinsip Good Corporate Governance Pada Usaha Kecil dan Menengah (Studi Pada UKM Restoran/Rumah Makan/Kafe di Daerah Cikupa Tangerang). *ECo-Fin*, 4(1), 1–9. <https://doi.org/10.32877/ef.v4i1.454>