

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keunggulan daya saing yang dapat diciptakan oleh perusahaan dapat dicapai dengan salah satu cara, yaitu meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk dapat meningkatkan kinerja tersebut, maka manajemen perlu memiliki kemampuan untuk melihat dan menggunakan peluang, mengidentifikasi permasalahan dan menyeleksi serta mengimplementasikan proses adaptasi dengan tepat. Manajemen juga berkewajiban mempertahankan kelangsungan hidup (*survei*) serta mengendalikan perusahaan (*going concern*).

Kinerja perusahaan merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan dimanapun karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya. Kinerja perusahaan (*organizational performance*) merupakan seberapa efisien dan efektif sebuah perusahaan atau seberapa baik perusahaan itu mencapai tujuannya (Wibowo, 2015:7).

Kinerja perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu kepada standar yang ditetapkan. Pengertian 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, Moeheriono (2012:95)

Kinerja perusahaan merupakan tujuan penting yang harus dicapai setiap perusahaan, karena kinerja mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya. Kinerja perusahaan hendaknya merupakan hasil yang dapat mengukur dan menggambarkan kondisi pengalaman suatu perusahaan dari berbagai ukuran yang disepakati. Untuk mengetahui kinerja yang dicapai maka dilakukan pengukuran kinerja (Payaman J. Simanjuntak 2011:3).

Kinerja perusahaan merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan dimanapun, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya. Sistem pengukuran kinerja yang baik adalah sekumpulan ukuran kinerja menyediakan perusahaan dengan informasi yang berguna sehingga membantu mengelola, mengontrol, dan melaksanakan merencanakan aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan. Dengan adanya pengukuran kinerja maka perusahaan diharapkan mampu bertahan dan mengikuti persaingan dan perkembangan yang ada (Cornelius:2007 dalam Dhany:2018).

Dalam tatanan perekonomian nasional eksistensi industri jasa Bank Perkreditan Rakyat (BPR) bersama-sama dengan industri bank umum merupakan pilar utama yang membangun struktur industri perbankan nasional. Menurut Undang-Undang nomor 7 tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah

dengan Undang-Undang nomor 10 tahun 1998, serta diubah menjadi UU 6/22/PBI/2004 mengenai Bank Perkreditan Rakyat sebagai eksistensi industri jasa Bank Perkreditan Rakyat diharapkan dapat tampil sebagai lembaga keuangan intermediasi mikro, yang mampu menggerakkan roda perekonomian khususnya masyarakat golongan ekonomi lemah dan pengusaha kecil yang tidak terjangkau oleh industri bank umum.

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menilai saat ini hampir sebanyak 70% penutupan usaha Bank Perkreditan Rakyat (BPR) diakibatkan oleh buruknya pelayanan dan tata kelola perusahaan atau *Good Corporate Governance* (GCG). Menurut Ketua Dewan Komisiner OJK, Muliaman D. Hadad bahwa BPR semakin meningkatkan pelayanan guna mendorong pertumbuhan BPR di Indonesia. Sebanyak 70% BPR dicopot karena GCG, karena kalau melihat dari daya tahan (*agility*) terhadap persaingan sangat kuat sebenarnya. (<https://keuangan.kontan.co.id/news/ojk-tutup-bpr-karena-gcg-buruk>)

Eksistensi industri jasa Bank Perkreditan Rakyat dilihat dari aspek kelembagaan memiliki potensi yang cukup besar. Sampai akhir tahun 2004, jika industri bank umum ditempati oleh 133 buah bank, maka industri jasa BPR ditempati oleh 2.158 buah BPR yang tersebar di seluruh pelosok wilayah Republik Indonesia. Meskipun secara kelembagaan industri jasa BPR memiliki potensi yang cukup besar, tetapi apabila dilihat dari kemampuan mempertahankan daya hidupnya ternyata masih lemah. Kondisi tersebut tidak terlepas dari keterbatasan

sumber daya manusia pengelola BPR. Lemahnya kemampuan BPR mempertahankan keberadaannya karena daya saing BPR masih lemah. Hal ini disebabkan BPR menghadapi masalah kekurangan sumber daya manusia yang mampu mengelola BPR, kekurangan dana, serta tingginya biaya penyaluran dan risiko kredit (Kompas, 24 Juli 2019).

Fenomena terkait dengan kinerja perusahaan terjadi pada BPR PERUMDA Majalengka, Bupati mengungkapkan bahwa mencermati dari hasil OJK tentang kinerja Perumda BPR di Kabupaten Majalengka selama ini masih rendah akan tingkat efisiensi, begitupun meningkatnya kasus kredit macet serta biaya operasional yang membengkak dan adanya penyelewengan keuangan. Sehingga Direktur BPR yang baru harus mampu mengukur tingkat pemberian kredit kepada nasabah agar jadi acuan untuk pelayanan kepada debitur. ([https://jabarprov.go.id/index.php/news/43513/Perumda Terus Tingkatkan Kontribusi Terhadap PAD dan Pembangunan Majalengka](https://jabarprov.go.id/index.php/news/43513/Perumda_Terus_Tingkatkan_Kontribusi_Terhadap_PAD_dan_Pembangunan_Majalengka)).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan, salah satunya adalah melalui tata kelola perusahaan yang baik atau *good corporate governance*. *Good corporate governance* adalah tata kelola yang baik sebagai suatu sistem yang mengatur hubungan peran Dewan Komisaris, peran Direksi, pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya. Tata kelola perusahaan yang baik juga disebut sebagai suatu proses yang transparan atas penentuan tujuan perusahaan, pencapaiannya, dan penilaian kinerjanya (Sukrisno Agoes2011:101).

Good Corporate Governance (GCG) adalah sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan untuk meningkatkan dan menciptakan nilai tambah bagi setiap *stakeholders*. Ada dua hal yang ditekankan dalam mekanisme ini, pertama, pentingnya hak pemegang saham atau investor untuk memperoleh informasi dengan benar (akurat) dan tepat pada waktunya, dan kedua, kewajiban perusahaan untuk melakukan pengungkapan secara akurat, tepat waktu dan transparan terhadap semua informasi kinerja perusahaan, kepemilikan dan *stakeholder* (Muh.Arief Effendi 2016:11).

Kompetensi sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan, Febri Prasetya (2018). Kompetensi sumber daya manusia adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan prestasi kerja yang sangat baik. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan dan kemampuan. Kata dasarnya kompeten, berarti cakap, mampu atau terampil (Sedarmayanti 2017:26).

Kompetensi sumber daya manusia dapat meningkatkan kemampuan seseorang atau individu suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien (Emilda Ihsanti 2014).

Selain itu, kinerja perusahaan juga dipengaruhi oleh pengendalian internal, (Noneng, R 2021), Pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain dari suatu entitas yang

didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan berikut ini: (a) efektifitas dan efisiensi operasi, (b) keandalan laporan keuangan, dan (c) kepatuhan hukum dan peraturan yang berlaku (Amin Widjaja Tunggal 2013:24)

Dengan adanya pengendalian internal maka dapat meningkatkan kinerja perusahaan, yaitu dengan memantau apakah kegiatan operasional maupun financial perusahaan telah berjalan sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh manajemen. Pengendalian internal merupakan seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum/Undang-Undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan (Hery 2016:159).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Agustina Melia tahun 2015 dengan judul pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja perusahaan pada sektor keuangan, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fadhil tahun 2016 dengan judul pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan pada balai latihan kerja industri Makassar, dan penelitian yang dilakukan oleh Ananta Budi Lasso dengan Sutjipto Ngumar tahun 2016 dengan judul pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan studi pada PT. Brother Silver.

Berdasarkan beberapa fenomena di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang **Pengaruh *Good Corporate Governance*, Kompetensi Sumber daya Manusia dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Perusahaan (Studi pada Perumda BPR Majalengka).**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap variable. Berdasarkan latar belakang di atas, masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana *good corporate governance* di Perumda BPR Majalengka.
2. Bagaimana kompetensi sumber daya manusia di Perumda BPR Majalengka.
3. Bagaimana pengendalian internal di Perumda BPR Majalengka.
4. Bagaimana kinerja perusahaan di Perumda BPR Majalengka.
5. Seberapa besar pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja perusahaan di Perumda BPR Majalengka.
6. Seberapa besar pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan di Perumda BPR Majalengka.
7. Seberapa besar pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan di Perumda BPR Majalengka
8. Seberapa besar pengaruh *good corporate governance*, kompetensi sumber daya manusia dan pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan di Perumda BPR Majalengka.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas yang telah diuraikan, maka tujuan yang ingin di capai oleh penulis dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *good corporate governance* di Perumda BPR Majalengka.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi sumber daya manusia di Perumda BPR Majalengka.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengendalian internal di Perumda BPR Majalengka.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja perusahaan di Perumda BPR Majalengka.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja perusahaan di Perumda BPR Majalengka.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan di Perumda BPR Majalengka.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan di Perumda BPR Majalengka.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh *good corporate governance*, kompetensi sumber daya manusia dan pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan di Perumda BPR Majalengka.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang

mebutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis. Berikut beberapa manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan dapat menambah wawasan pembaca tentang pengaruh *good corporate governance*, kompetensi sumber daya manusia dan pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan di Perumda BPR Kota Majalengka, dan menjadi referensi atau rujukan tambahan untuk penelitian selanjutnya mengenai bidang kajian yang diteliti.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bekal pengetahuan mengenai penerapan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dan diterapkan pada kenyataan yang sebenarnya.

- b. Bagi Perusahaan Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang berguna dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi Perumda BPR Kota Majalengka terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh *good corporate governance*, kompetensi sumber daya manusia dan pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan di Perumda BPR Kota Majalengka.

- c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada para pembaca mengenai pengaruh *good corporate governance*, kompetensi

sumber daya manusia dan pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan di Perumda BPR Kota Majalengka.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis akan melakukan penelitian di Perumda BPR Kota Majalengka yang beralamat di Jl. Raya KH. Abdul Halim No. 388, Majalengka Wetan, Kecamatan Majalengka, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat. Waktu penelitian dilaksanakan pada tahun 2021 sampai dengan selesai. Untuk memperoleh data yang diperlukan sesuai objek yang akan diteliti, maka penulis melaksanakan penelitian pada waktu penelitian dimulai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 *Good Corporate Governance*

2.1.1.1 Definisi *Good Corporate Governance*

Istilah “*good corporate governance*” pertama kali diperkenalkan oleh Cadbury Committee, Inggris di tahun 1922 yang menggunakan istilah tersebut dalam laporannya yang dikenal sebagai Cadbury Report. Definisi dari *Cadbury Committee of United Kingdom* dalam Sukrisno Agoes & I Cenik Ardana (2011:101) mendefinisikan *good corporate governance* adalah sebagai berikut:

Good Corporate Governance:

“A set of rules that define the relationship between shareholders, managers, creditors, the government, employess, and other internal and external stakeholders in respect to their right and responsibilities, or the system by which companies are directed and controlled”.

Pernyataan di atas menjelaskan bahwa *good corporate governance* merupakan seperangkat aturan yang mendefinisikan hubungan antara pemegang saham, manajer, kreditur, pemerintah, karyawan, dan pemangku kepentingan internal dan eksternal lainnya sehubungan dengan hak dan tanggung jawab mereka, atau sistem di mana perusahaan diarahkan dan dikendalikan.

Menurut Amin Widjaja Tunggal (2013:24) bahwa :

“Good Corporate Governance adalah sistem yang mengatur, mengelola dan mengawasi proses pengendalian usaha untuk menaikkan nilai saham,

sekaligus sebagai bentuk perhatian kepada stakeholders, karyawan dan masyarakat sekitar”.

Menurut Sukrisno Agoes (2011:101) bahwa :

“Tata kelola yang baik sebagai suatu sistem yang mengatur hubungan peran Dewan Komisaris, peran Direksi, pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya. Tata kelola perusahaan yang baik juga disebut sebagai suatu proses yang transparan atas penentuan tujuan perusahaan, pencapaiannya, dan penilaian kinerjanya”.

Menurut Effendi (2017:3) bahwa:

“ *Good Corporate Governance* adalah seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengurus (pengelola) perusahaan, pihak kreditor, pemerintah, karyawan, serta para pemangku kepentingan internal dan eksternal lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka atau dengan kata lain suatu sistem yang mengendalikan perusahaan.”

Dari beberapa definisi mengenai *Good Corporate Governance* di atas dapat diketahui bahwa *Good Corporate Governance* adalah sistem yang mengatur, mengelola dan mengawasi proses pengendalian usaha untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sekaligus sebagai bentuk perhatian kepada *stakeholder*, karyawan, kreditor dan masyarakat sekitar.

2.1.1.2 Prinsip-Prinsip Dasar *Good Corporate Governance*

The Indonesian Institute for Corporate Governance (IICG) 2001 dalam Khairaningrum Mulyanti 2015 mengungkapkan beberapa prinsip pelaksanaan *good corporate governance* yang berlaku secara internasional sebagai berikut:

1. Hak-hak para pemegang saham
2. Perlakuan sama terhadap pemegang saham
3. Peranan pemegang saham
4. Pengungkapan yang akurat dan tepat
5. Tanggung jawab

Prinsip-prinsip tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hak-hak para pemegang saham, yang harus diberi informasi dengan benar dan tepat pada waktunya mengenai perusahaan, dapat ikut berperan serta dalam pengambilan keputusan perusahaan, dan turut memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan.
2. Perlakuan sama terhadap pemegang saham, terutama kepada pemegang saham minoritas dan pemegang saham asing, dengan keterbukaan informasi yang penting serta melarang pembagian untuk pihak sendiri dan perdagangan saham oleh orang dalam (*insider trading*).
3. Peranan pemegang saham harus diakui sebagaimana ditetapkan oleh hukum dan kerjasama yang aktif antara perusahaan serta para pemegang kepentingan dalam menciptakan kesejahteraan, lapangan kerja, dan perusahaan yang sehat dari aspek keuangan.
4. Pengungkapan yang akurat dan tepat pada waktunya serta transparansi mengenai semua hal yang penting bagi kinerja perusahaan, kepemilikan, serta para pemegang kepentingan (*stakeholders*).
5. Tanggung jawab pengurus manajemen, pengawasan manajemen, serta pertanggungjawaban kepada perusahaan dan para pemegang saham.

Menurut Muh. Arief Effendi (2017:11) mengungkapkan beberapa prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. “Prinsip Transparansi
2. Prinsip Akuntabilitas
3. Prinsip Responsibilitas
4. Prinsip Independensi

5. Prinsip Kesetaraan”

Prinsip-prinsip *good corporate governance* di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Prinsip Transparansi

Transparansi (*transparency*) mewajibkan adanya suatu informasi yang terbuka, tepat waktu, serta jenis, dan dapat diperbandingkan yang menyangkut keadaan keuangan, pengelolaan perusahaan, kinerja operasional, dan kepemilikan perusahaan.

2. Prinsip Akuntabilitas

Akuntabilitas (*accountability*) 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.

3. Prinsip Responsibilitas

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 dan etika bisnis yang sehat.

4. Prinsip Independensi

Perusahaan meyakini bahwa kemandirian merupakan keharusan agar 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 pengurusan perusahaan.

5. Prinsip Kesetaraan

Kesetaraan mengandung makna bahwa terdapat perlakuan yang sama terhadap semua pemegang saham, termasuk investor asing dan pemegang saham minoritas, yaitu semua pemegang saham dengan kelas yang sama harus mendapat perlakuan yang sama pula.

2.1.1.3 Tujuan *Good Corporate Governance*

Tujuan *Good Corporate Governance* menurut Amin Widjaya Tunggal (2013:34) adalah sebagai berikut:

1. Tercapainya sasaran yang telah ditetapkan.
2. Aktiva perusahaan terjaga dengan baik.
3. Perusahaan menjalankan bisnis dengan praktek yang sehat.
4. Kegiatan perusahaan dilakukan dengan transparan.”

Tujuan *Good Corporate Governance* dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tercapainya sasaran yang telah ditetapkan

Dengan adanya *Good Corporate Governance* yang dilakukan perusahaan, maka sistem yang mengatur, mengelola dan mengawasi proses pengendalian usaha sangat berguna untuk mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan

oleh setiap perusahaan.

2. Aktiva perusahaan terjaga dengan baik

Dengan adanya *Good Corporate Governance* yang dijalankan oleh perusahaan, akan menjamin hak-hak para pemegang saham termasuk hak-hak pemegang saham minoritas dan para pemegang saham asing, serta menjamin terlaksananya komitmen dengan para investor. Sehingga seluruh aktiva perusahaan dikelola dengan baik.

3. Perusahaan menjalankan bisnis dengan praktek yang sehat

Dengan adanya *Good Corporate Governance* perusahaan harus mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku sebagai cerminan dipatuhinya nilai-nilai sosial.

4. Kegiatan perusahaan dilakukan dengan transparan

Kegiatan dalam bentuk apapun harus dipertanggungjawabkan dan disampaikan perusahaan dalam bentuk pengungkapan yang jujur dan wajar atas kondisi keuangan perusahaan atau kegiatan lainnya.

Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor : PER-01/MBU/2011 Tentang Penerapan Tata Kelola Usaha Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada Badan Usaha Milik Negara, maka dapat diketahui tujuan dari penerapan prinsip-prinsip GCG antara lain:

1. Penerapan prinsip-prinsip GCG untuk memaksimalkan nilai BUMN agar BUMN memiliki daya saing yang kuat baik secara nasional maupun internasional, sehingga tujuan BUMN dapat dicapai.

2. Agar BUMN dalam menjalankan usahanya dapat dijalankan secara professional, transparan, efisien, serta memberdayakan fungsi dan meningkatkan kemandirian organ-organ perusahaan.
3. Agar setiap keputusan yang diambil dilandasi oleh nilai moral dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta memperhatikan kepentingan-kepentingan para stakeholder(melindungi hak stakeholder).
4. Meningkatkan kontribusi BUMN dalam perekonomian nasional.
5. Meningkatkan iklim investasi nasional.

2.1.1.4 Peraturan Tentang Penerapan *Good Corporate Governance* di Indonesia

Perusahaan Badan Usaha Milik Negara seharusnya menerapkan prinsip - prinsip GCG berdasarkan peraturan Menteri BUMN Nomor Per-01/M-MBU/2011 pada tanggal 1 Agustus 2011 tentang penerapan praktik GCG pada Badan Usaha Milik Negara yang memuat hal-hal sebagai berikut:

1. BUMN wajib menerapkan GCG secara konsisten dan berkelanjutan dengan berpedoman pada Peraturan Menteri ini dengan tetap memperhatikan ketentuan, dan norma yang berlaku serta anggaran dasar BUMN.
2. Dalam rangka penerapan GCG sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Direksi menyusun GCG manual yang diantaranya dapat memuat board manual, Manajemen Risiko Manual, Sistem Pengendalian Intern, Sistem Pengawasan Intern, mekanisme pelaporan atas dugaan penyimpangan pada

BUMN yang bersangkutan, Tata Kelola Teknologi Informasi, dan Pedoman Perilaku Etika (*Code of Conduct*).

3. Prinsip-prinsip GCG meliputi transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggung jawaban, dan kewajiban.

2.1.1.5 Manfaat *Good Corporate Governance*

Menurut Amin Widjaja Tunggal (2013:39) ada beberapa manfaat yang akan diperoleh, antara lain :

1. Meminimalkan *agency cost*.
2. Meminimalkan *cost of capital*.
3. Meningkatkan nilai saham perusahaan.
4. Mengangkat nilai perusahaan.

Manfaat *Good Corporate Governance* di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Meminimalkan *agency cost*

Selama ini pemegang saham harus menanggung biaya yang timbul akibat dari penelegasian wewenang kepada manajemen. Biaya-biaya ini bisa berupa kerugian karena manajemen menggunakan sumber daya perusahaan untuk kepentingan pribadi maupun berupa biaya pengawasan yang harus dikeluarkan perusahaan untuk mencegah terjadinya hal tersebut.

2. Meminimalkan *cost of capital*

Perusahaan yang baik dan sehat akan menciptakan suatu referensi positif bagi para kreditur. Kondisi ini sangat berperan dalam meminimalkan biaya modal yang harus ditanggung bila perusahaan akan mengajukan pinjaman, selain itu

dapat memperkuat kinerja keuangan juga akan membuat produk perusahaan akan menjadi lebih kompetitif.

3. Meningkatkan nilai saham perusahaan

Suatu perusahaan yang dikelola secara baik dan dalam kondisi sehat akan menarik minat investor untuk menanamkan modalnya.

4. Mengangkat nilai perusahaan

Citra perusahaan merupakan faktor penting yang sangat erat kaitannya dengan kinerja dan keberadaan perusahaan tersebut dimata masyarakat dan khususnya para investor. Citra suatu perusahaan kadang kala akan menelan biaya yang sangat besar dibandingkan dengan keuntungan perusahaan itu sendiri, guna memperbaiki citra tersebut.

Manfaat dari penerapan *good corporate governance* tentunya sangat berpengaruh bagi perusahaan, dimana manfaat GCG ini bukan hanya untuk saat ini tetapi juga dalam jangka panjang dapat menjadi pendukung dari tumbuh kembangnya perusahaan dalam era persaingan global saat ini. Selain bermanfaat meningkatkan citra perusahaan di mata para investor, hal ini tentunya menjadi nilai tambah perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan untuk menghadapi persaingan usaha dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif.

2.1.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Definisi Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:26) bahwa :

“Kompetensi sumber daya manusia adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan prestasi kerja yang sangat baik. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan dan kemampuan. Kata dasarnya kompeten, berarti cakap, mampu atau terampil.

Menurut Emilda Ihsanti (2014) bahwa :

“Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien”.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012:40) bahwa :

“Kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan/kemampuan dan karakteristik kepribadian (sikap) yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya”.

Dari beberapa definisi mengenai kompetensi sumber daya manusia di atas dapat diketahui bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah karakteristik yang dimiliki oleh seseorang yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.2.2 Karakteristik Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Wibowo (2010: 325-326) terdapat lima karakteristik kompetensi sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Motif
2. Sifat
3. Konsep diri
4. Pengetahuan
5. Keterampilan

Adapun penjelasan mengenai lima karakteristik kompetensi sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi sumber daya manusia bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Michael dalam Wibowo (2010: 339-343) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik Kepribadian
5. Motivasi
6. Isu Emosional
7. Kemampuan Intelektual
8. Budaya Organisasi

Adapun penjelasan dari faktor yang mempengaruhi Kompetensi sumber Daya Manusia yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan dan nilai-nilai adalah keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain yang akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Setiap orang harus berpikir positif baik terhadap dirinya maupun orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2. Keterampilan

Keterampilan adalah faktor yang memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan manusia juga bisa diperbaiki dengan interuksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Pengalaman adalah keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.

4. Karakteristik kepribadian

Karakteristik kepribadian adalah kepribadian yang banyak faktornya diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar. Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan berkerja dalam tim, memberikan pengaruh dan pembangunan hubungan.

5. Motivasi

Motivasi adalah faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

6. Isu emosional

Isu emosional adalah emosi yang dapat menghambat dan membatasi

penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motifasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan penyelesaian konflik. Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi.

7. Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah kompetensi yang tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah budaya yang dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam berbagai kegiatan, antara lain :

- a. Rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa dan diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Sistem penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotifasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi misi, visi, dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.

- e. Kebiasaan memberikan informasi kepada pekerja seberapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

2.1.2.4 Kategori Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016:276) memberikan lima kategori kompetensi sumber daya manusia, yang terdiri dari :

1. *Task achievement*
2. *Relationship*
3. *Personal Atributte*
4. *Managerial*
5. *Leadership*

Adapun penjelasan mengenai kategori Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah :

1. Task achievement

Task achievement adalah kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan *task achievement* ditunjukkan oleh orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.

2. *Relationship*

Relationship adalah kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan *relationship* meliputi kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antarpribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.

3. *Personal attribute*

Personal attribute adalah kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berfikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analisis, dan berpikir konseptual.

4. *Managerial*

Managerial adalah kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.

5. *Leadership*

Leadership adalah kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan *leadership* meliputi kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan,

membangun komitmen organisasional, membangun focus, dasar-dasar, dan nilai-nilai.

2.1.2.5 Dimensi Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:286) dimensi kompetensi sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keterampilan (*skill*)
3. Sikap (*attitude*)

Adapun penjelasan mengenai dimensi kompetensi sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang tertentu. Informasi yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat digunakan untuk melaksanakan pekerjaan dalam kondisi nyata. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Maka dari itu karyawan yang memiliki pengetahuan cukup baik akan lebih meningkatkan efisiensi kerja dalam melaksanakan tugasnya.

2. Keterampilan

Keterampilan (*skill*) merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seorang pegawai dengan baik dan maksimal. Disamping memiliki pengetahuan dan kemampuan yang

cukup pegawai juga perlu memiliki keterampilan khusus. Keterampilan ini diperlukan untuk menduduki jabatan tertentu, karena keterampilan ini diperlukan saat berkomunikasi, memotivasi orang lain, maupun dalam menjalankan tugasnya agar terlaksana dengan mudah dan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan sebuah instansi.

3. Perilaku/Sikap

Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah laku seorang pegawai didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Pegawai diharapkan memiliki sikap yang mendukung tujuan sebuah organisasi dalam perusahaan. Apabila pegawai sudah memiliki sikap tersebut maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Pegawai akan merasa memiliki tanggung jawab penuh atas tugas yang telah diberikan.

2.1.3 Pengendalian Internal

2.1.3.1 Definisi Pengendalian Internal

Pengendalian internal memiliki peran penting karena merupakan prosedur atau sistem yang dirancang untuk mengontrol, mengawasi, mengarahkan organisasi agar dapat mencapai suatu tujuan. Sistem tersebut dapat digunakan oleh manajemen untuk merencanakan dan mengendalikan operasi perusahaan, membantu menyediakan informasi akuntansi yang handal untuk laporan keuangan dan menjamin dipatuhinya hukum dan peraturan yang berlaku.

Menurut James Hall (2011: 180) bahwa:

“The creation and maintenance of an internal control system is an important management obligation. A fundamental aspect of the responsibility of management's information providers is to provide reasonable assurance to shareholders that the company is being properly controlled. In addition, management is responsible for providing shareholders and investors with reliable and timely financial information”.

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa pembuatan dan pemeliharaan sistem pengendalian internal adalah kewajiban pihak manajemen yang penting. Aspek mendasar dari tanggung jawab penyedia informasi pihak manajemen adalah untuk memberikan jaminan yang wajar bagi pemegang saham bahwa perusahaan dikendalikan dengan baik. Selain itu pihak manajemen bertanggung jawab untuk melengkapi pemegang saham serta investor dengan informasi keuangan yang andal dan tepat waktu.

Menurut Romney (2015:216) bahwa:

“Internal Control are the proces implemented to provide reasonable assurance that the following control abjectives are achived. A process itpermeates an organizatiion’s operating activities is an integral part of management activities”

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa pengendalian Internal adalah proses yang diterapkan untuk memberikan jaminan yang wajar bahwa tujuan pengendalian berikut tercapai. Suatu proses yang meresapi aktivitas operasi organisasi merupakan bagian integral dari aktivitas manajemen.

Dalam *Executive Summary* oleh COSO (*The Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission*) (2013:3) pada Mei (2013) mendefinisikan pengendalian internal sebagai berikut:

“Internal control is a process, affected by an entity’s board of directors, management, and other personnel, designed to provide reasonable

assurance regarding the achievement of objectives relating to operations, reporting, and compliance.”

Dalam definisi yang dikemukakan oleh COSO bahwa pengendalian internal adalah sebuah proses, yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen dan personel lain, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai berkenaan dengan pencapaian tujuan terkait operasional, pelaporan dan kepatuhan terhadap aturan.

Menurut Tuanakotta (2014:126) bahwa:

“Pengendalian Internal merupakan proses yang dirancang, diimplementasi dan dipelihara oleh *Those Charged With Governance* (TCWG), manajemen, dan karyawan lain untuk memberikan asuransi yang memadai tentang tercapainya tujuan entitas mengenai keandalan pelaporan keuangan, efektif dan efisiennya operasi dan kepatuhan terhadap hukum dan ketentuan perundang-undangan.”

Dari beberapa definisi mengenai pengendalian internal di atas dapat diketahui bahwa pengendalian internal merupakan rencana dan metode dari bagian dan masing-masing sistem yang dipergunakan sebagai prosedur dan pedoman pelaksanaan operasional perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan Pengendalian Internal

Suatu pengendalian yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan, karena dengan adanya sistem pengendalian internal diharapkan semua yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan dengan baik. Adapun tujuan pengendalian internal menurut Hery (2014:160), maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pengendalian internal tidak lain adalah untuk memberikan jaminan yang memadai bahwa:

1. Aset yang dimiliki oleh perusahaan telah diamankan sebagaimana mestinya dan hanya digunakan untuk kepentingan perusahaan semata, bukan untuk kepentingan individu (perorangan) oknum karyawan tertentu. Dengan demikian, pengendalian internal diterapkan agar supaya seluruh aset perusahaan dapat terlindungi dengan baik dari tindakan penyelewengan, pencurian, dan penyalahgunaan yang tidak sesuai dengan wewenangnya dan kepentingan perusahaan.
2. Informasi akuntansi perusahaan tersedia secara akurat dan dapat diandalkan. Ini dilakukan dengan cara memperkecil resiko baik atas salah saji laporan keuangan yang disengaja (kecurangan) maupun yang tidak disengaja (kelalaian).
3. Karyawan telah mentaati hukum dan peraturan.

2.1.3.3 Keterbatasan Pengendalian Internal

Tidak ada suatu sistem pun yang dapat mencegah secara sempurna semua pemborosan dan penyelewengan yang terjadi pada suatu perusahaan, karena pengendalian internal setiap perusahaan memiliki keterbatasan bawaan, keterbatasan-keterbatasan suatu pengendalian internal tersebut seperti yang dikemukakan oleh Mulyadi (2010:181) keterbatasan bawaan yang melekat pada setiap pengendalian internal adalah:

1. Kesalahan dalam pertimbangan
2. Gangguan
3. Kolusi
4. Pengabaian oleh manajemen
5. Biaya lawan manfaat

Adapun penjelasan diatas dapat dijelaskan secara lebih rinci sebagai berikut:

1. Kesalahan dalam pertimbangan seringkali manajemen dan personel lain dapat salah dalam mempertimbangkan keputusan bisnis yang diambil.
2. Gangguan dalam pengendalian yang telah ditetapkan dapat terjadi karena personel secara keliru memahami perintah atau membuat kesalahan karena kelalaian.
3. Kolusi terjadi ketika dua atau lebih karyawan berkonspirasi untuk melakukan pencurian (korupsi) di tempat mereka bekerja.
4. Pengabaian oleh manajemen muncul karena manajer suatu organisasi memiliki lebih banyak otoritas dibandingkan karyawan biasa, sehingga proses pengendalian cenderung lebih efektif pada manajemen tingkat bawah dibandingkan pada manajemen tingkat atas.
5. Biaya lawan manfaat, konsep jaminan yang meyakinkan atau masuk akal mempunyai arti bahwa biaya pengendalian internal tidak melebihi manfaat yang dihasilkan.

2.1.3.4 Komponen Pengendalian Internal

Terdapat 5 komponen Pengendalian Internal menurut COSO (2013:4), yaitu sebagai berikut:

“Internal control consists of five integrated components:

1. *A control environment* (**lingkungan pengendalian**)
2. *Risk assessment* (**penaksiran resiko**)
3. *Control Activities* (*aktifitas pengendalian*)
4. *Information and communication* (**informasi dan komunikasi**)

5. *Monitoring (Pemantauan)*

Adapun penjelasan mengenai komponen pengendalian internal yaitu sebagai berikut:

1. *A control environment (lingkungan pengendalian)*

Merupakan tanggung jawab manajemen puncak untuk menyatakan dengan jelas nilai-nilai integritas dan kegiatan tidak etis yang tidak dapat ditoleransi.

2. *Risk assessment (penaksiran resiko)*

Perusahaan harus mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang menciptakan resiko bisnis dan harus menentukan bagaimana caranya mengelola resiko tersebut.

3. *Control activities (kegiatan pengendalian)*

Untuk mengurangi terjadinya kecurangan, manajemen harus merancang kebijakan dan prosedur untuk mengidentifikasi resiko tertentu yang dihadapi perusahaan.

4. *Information and communication (informasi dan komunikasi)*

Sistem pengendalian internal harus dikomunikasikan dan diinfokan kepada seluruh karyawan perusahaan dari atas hingga bawah.

5. *Monitoring (Pemantauan)*

Sistem pengendalian internal harus dipantau secara berkala. Apabila terjadi kekurangan yang signifikan, harus segera dilaporkan kepada manajemen puncak dan ke dewan komisaris.

2.1.4 Kinerja Perusahaan

2.1.4.1 Definisi Kinerja Perusahaan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah yang baik untuk tercapainya tujuan organisasi baik untuk organisasi publik ataupun organisasi non publik.

Menurut Moehariono (2012) bahwa :

“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”.

Menurut Wibowo (2015:4) bahwa:

“Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.”

Menurut Chaizi Nasucha dalam Irham Fahmi (2013:3) bahwa:

“Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang telah ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif”.

Dari beberapa definisi mengenai Kinerja Perusahaan di atas dapat diketahui bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian suatu perusahaan dalam melaksanakan program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan

Menurut Anwar Prabu (2011:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)
2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Adapun penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan

situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

2.1.4.3 Penilaian Kinerja Perusahaan

Pentingnya penilaian kinerja menurut Werther dan Davis (1996) dalam Suci 2017, antara lain sebagai upaya untuk memberikan kesempatan kepada pegawai dalam mengambil tindakan-tindakan perbaikan serta meningkatkan kinerja melalui umpan balik yang diberikan oleh organisasi. Penilaian kinerja dapat juga membantu organisasi dalam melakukan perencanaan karir kepada para karyawan dan menyelaraskannya kepada kepentingan organisasi. Selain itu penilaian kinerja juga dapat mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yang mana kinerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan. Penilaian kinerja karyawan secara internal dapat membantu karyawan untuk mengatasi masalah yang bersifat internal. Hal ini berarti bahwa penilaian kinerja yang dilakukan oleh atasan akan memberikan informasi kepada karyawan tentang apa yang menjadi alasan mengapa kinerja dari karyawan tersebut menjadi buruk, sehingga atasan dapat memberikan solusi dan masukannya.

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan sistem penilaian (*rating*) yang relevan. Menurut (Robertson, 2002 dalam Mohamad Mahsun, 2006: 25) Pengukuran kinerja adalah proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas: efisiensi

penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa; kualitas barang dan jasa (seberapa baik barang dan jasa diserahkan kepada pelanggan dan sampai seberapa jauh pelanggan terpuaskan); hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

2.1.4.4 Model Penilaian Kinerja Perusahaan

Ada beberapa model penilaian kinerja yang berkembang dan banyak digunakan oleh organisasi. Menurut Suci (2017; 24) beberapa model penilaian kinerja tersebut sebagai berikut:

1. *Performance prism*
Performance prism merupakan suatu model dalam pengukuran kinerja untuk menggambarkan kinerja organisasi. pengukuran kinerja dengan model ini digambarkan sebagai bangun prisma yang memiliki lima sisi.
2. *Balance scorecard*
Balance scorecard merupakan salah satu model pengukuran kinerja yang dikembangkan oleh Kaplan (1992), kemudian dikembangkan oleh Norton pada 1996.
3. *Integrated performance measurement system*
Integrated performance measurement system atau yang jauh lebih familiar dengan istilah IPMS merupakan sebuah sistem yang tergolong baru dalam pengukuran kinerja. Dalam IPMS akan membagi level bisnis suatu organisasi menjadi empat tingkatan.”

2.1.4.5 Penilaian Kinerja dengan *Performance Prism*

Pengukuran kinerja merupakan suatu tolak ukur atau bagi manajemen perusahaan dalam menentukan kebijakan perusahaan, apakah kinerja perusahaan sudah baik dari segi keuangan maupun non keuangan. Hal ini dikarenakan informasi yang diperoleh dalam proses penilaian kinerja sangat bergantung pada ukuran kinerja yang digunakan diantaranya dapat digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan dan juga dapat digunakan sebagai dasar untuk menyusun

sistem imbalan di suatu organisasi.

Mardiono (2011:108) menjelaskan pengertian dari *Performance Prism* yaitu sebagai berikut:

“*Performance Prism* merupakan model pengukuran kinerja yang mempertimbangkan aspek yang diukur bukan hanya berdasarkan konsumen atau pendapatan saja seperti model pengukuran kinerja organisasi pada umumnya, melainkan dari sisi *stakeholder* sebagai *owner, supplier, customer, employee, pemerintah* bahkan masyarakat umum.”

Jadi, *Performance Prism* adalah suatu pengukuran kinerja dimana *stakeholder* ikut dimaksudkan ke dalam pengukuran kinerja dan menjadi fokus utama.

2.1.4.6 Perspektif *Performance Prism*

Menurut Wibowo (2015:15) terdapat lima pertanyaan kunci untuk mendesain alat ukur melalui *Performance Prism*, yaitu:

1. Kepuasan *Stakeholder* (*Stakeholders Satisfaction*)
2. Strategi (*Strategy*)
3. Proses (*Process*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Kontribusi *Stakeholder* (*Stakeholder contribution*)

Berikut ini adalah penjelasan mengenai masing-masing perspektif kinerja pada *performance prism* :

1. Kepuasan pelanggan (*stakeholder satisfaction*)

Penting bagi suatu organisasi untuk mengetahui apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan para *stakeholdernya* sehingga dapat meningkatkan kepuasan *stakeholdernya* jika bertransaksi dengan organisasi tersebut. *Stakeholder* yang dipertimbangkan disini meliputi *customer, employe, supllier,*

investor, regulator dan komunitas yang ada pada suatu organisasi.

Apabila organisasi gagal memberikan *value* pada *stakeholdernya*, maka dapat mengakibatkan pengurangan reputasi organisasi tersebut. Tetapi apabila *stakeholder* satisfaction terpenuhi, maka hal ini berarti kinerja organisasi telah baik dan pada akhirnya organisasi dapat mencapai tujuan akhir, yaitu peningkatan *profit*. Kesuksesan suatu organisasi dalam masa mendatang tergantung pada pendekatan manajemen yang dapat merefleksikan kebutuhan dalam memperhatikan keinginan semua *stakeholdernya*.

Pihak manajemen dalam hal ini mempertimbangkan enam kunci pada *stakeholder*, yaitu:

a. Investor (*stakeholder*)

Suatu perusahaan umumnya harus menerapkan usaha terbaiknya untuk membawa harapan pada para investornya.

b. Pelanggan (*customer*)

Perusahaan selalu ingin mempertahankan pelanggan dan menemukan lebih banyak lagi pelanggan potensial.

c. Karyawan (*employees*)

Perusahaan harus mempertahankan karyawan, karena ini berarti suatu nilai tambah bagi investor dan pelanggan (menunjukkan performance perusahaan baik) tetapi penghematan biaya harus tetap dilakukan.

d. Pemasok (*supplier*)

Banyak pemasok yang memenuhi kebutuhan perusahaan-perusahaan akan

cenderung dapat mengakibatkan pembengkakan biaya, karena mempunyai efek pada biaya administrasi (misal untuk membayar faktur/*invoices* dll). Pengurangan biaya untuk hal ini perlu secara hati-hati ditargetkan, beberapa kontrak persediaan perlu untuk dirundingkan kembali dengan para *supplier*.

e. Peraturan pemerintah (*regulators*)

Peraturan pemerintah secara langsung memberikan pengaruh yang besar bagi perusahaan, pemenuhan dengan peraturan merupakan suatu *conformity* (bukan hanya isu). Perusahaan manapun harus memelihara reputasinya dalam pasar, karena ketidakberhasilan pemenuhan peraturan berpotensi merusak publisitas dalam pasar.

f. Masyarakat (*communities*)

Masyarakat adalah faktor lain yang (pada waktunya resesi) kadang-kadang mereka dihubungkan ke regulator (misal hukum ketenaga kerjaan). Kebijakan standar etis harus ditempatkan secara internal dan eksternal. Ini merupakan tuntutan didalam lingkungan bisnis masa kini. Ada baiknya pihak manajemen harus memastikan bahwa aspek ini harus dipenuhi dalam upaya perbaikan sistem pengukuran kinerja perusahaan.

2. Strategi (*Strategy*)

Tujuan dari strategi yang utama adalah memberikan nilai (*value*) kepada para *stakeholder* dengan cara memuaskan keinginan dan kebutuhan mereka. Apabila strategi telah dapat memberikan nilai (*value*) kepada

stakeholder, maka segala kegiatan yang berada dalam organisasi yang konsisten terhadap strategi juga akan mendukung tercapainya *stakeholder satisfaction*.

Strategi sangat diperlukan untuk mengukur kinerja organisasi sebab dapat dijadikan sebagai acuan sudah sejauh mana tujuan organisasi telah tercapai, sehingga pihak manajemen dapat mengambil langkah cepat dan tepat dalam membuat keputusan dan menyempurnakan kinerja organisasi.

Di perusahaan-perusahaan terdiversifikasi strategi terdapat empat *level* organisasi yang berbeda, yaitu:

a. Strategi korporasi (*coporate strategy*)

Strategi korporasi merupakan perencanaan manajerial menyeluruh untuk perusahaan yang terdiversifikasi. Strategi korporasi merupakan payung dari seluruh divisi bisnis perusahaan secara keseluruhan. Mengukur strategi korporasi untuk perusahaan yang terdiverfikasi melibatkan empat macam kegiatan, yaitu:

- 1) Membuat langkah-langkah bisnis untuk meningkatkan posisi bisnis-bisnis yang berbeda untuk mencapai diversifikasi
- 2) Melakukan kegiatan-kegiatan awal untuk meningkatkan kinerja gabungan dari bisnis-bisnis yang dimiliki perusahaan
- 3) Melakukan cara-cara untuk menangkap sinergi antar unit-unit bisnis terkait

4) Menerapkan prioritas-prioritas investasi dan mengarahkan sumber-sumber daya korporasi kedalam unit yang paling menarik

b. Strategi bisnis (*business strategy*)

Istilah strategi bisnis berhubungan dengan rencana manajemen untuk suatu bisnis tunggal bukan untuk bisnis yang terdiversifikasi. Suatu strategi bisnis dikatakan mempunyai kekuatan jika dapat menghasilkan dan mempertahankan bisnis untuk kompetisi dapat berupa menyerang (*offensive*) atau mempertahankan (*defensive*). Kegiatan yang menyerang dapat berupa kegiatan agresif dan menentang langsung ke posisi pasar kompetitor.

c. Strategi fungsional (*functional strategy*)

Istilah strategi fungsional berhubungan langsung dengan rencana manajemen untuk sebuah aktifitas fungsi organisasi tertentu. Suatu strategi pemasaran misalnya mewakili rencana manajemen untuk menjalankan pemasaran sebagai bagian dari bisnis. Strategi pengembangan produk baru mewakili rencana manajerial untuk menjaga produk-produk perusahaan tetap digaris terkemuka dan sesuai dengan apa yang diinginkan dan dicari oleh pembeli. Strategi fungsional di area produksi menunjukkan rencana manajerial bagaimana aktivitas-aktivitas produksi akan dikelola untuk mendukung strategi bisnis untuk mencapai sasaran dan misi fungsi tersebut.

d. Strategi operasi (*operation strategy*)

Strategi operasi berhubungan dengan prakarsa-prakarsa strategik yang lebih sempit dan pendekatan-pendekatan untuk mengelola unit-unit operasi kunci (pabrik, penjualan distrik, pusat-pusat distribusi dan untuk menangani tugas-tugas operasi harian).

3. Proses (*processes*)

Proses yaitu bagaimana caranya agar organisasi mampu menjalankan strategi. Proses yang baik harus dapat mendukung pencapaian strategi, sehingga memungkinkan organisasi memiliki performance yang baik, antara lain memperoleh pendapatan yang tinggi dengan pengeluaran serendah mungkin melalui pengoptimalan fasilitas. Salah satu alasan kegagalan dalam pengimplementasian strategi karena organisasi tidak menyesuaikan proses dengan strategi tersebut. Proses harus dijalankan berdasarkan arah yang telah ditetapkan pada strategi. Terdapat lima aspek utama apabila pengukuran dilakukan, yaitu:

a. Memasarkan produk dan pelayanan jasa (*development product and service*)

Dalam hal ini melakukan komersialisasi produk baru melalui peluncuran produk menggunakan strategi pemasaran tertentu. Biasanya hal ini dilakukan dengan produksi yang jumlahnya tidak terlalu banyak, untuk memastikan respon konsumen dan mengukur kemampuan pemasok dalam memenuhi kebutuhan bahan baku secara konsisten dan tepat waktu.

- b. Mengatur portofolio riset dan pengembangan perusahaan (*generate and demand*)

Dalam sebuah perusahaan, seorang pimpinan harus dapat mengambil keputusan tentang proyek mana yang harus didanai dan dijalankan dengan memperhatikan peluangnya serta mengaturnya dengan baik. Kita harus memantau perkembangannya, dengan memperhatikan peluang dan batasan (*constrain*) penting lainnya yang berhubungan langsung dengan proyek tersebut. Hasil dari evaluasi ini adalah kemampuan untuk melihat portofolio proyek yang diinvestasikan, dan melihat tujuan yang diinginkan serta melihat sumber-sumber daya apalagi yang dibutuhkan untuk pengembangan, baik internal maupun eksternal.

- c. Melihat peluang pasar untuk produk dan jasa baru (*fulfil demand*)

Dalam melihat peluang pasar untuk suatu produk atau jasa baru, atau yang belum ada dipasaran, selain cerdas kita juga harus cermat. Ide inovasi harus dapat diperoleh melalui berbagai cara dan dari banyak sumber. Produk inovatif, pada umumnya dimatangkan di divisi riset dan pengembangan.

- d. Merancang dan mengembangkan produk dan jasa baru (*plan and manage enterprise*)

Perencanaan dan pengembangan produk baru merupakan suatu aktifitas kompleks yang melibatkan multifungsi bisnis dan mempunyai beberapa tahapan, antara lain:

- 1) Tahapan pengembangan dan penyusunan konsep: mengembangkan konsep termasuk konsep tentang fungsi dari produk yang dirancang, atributnya serta estimasi dari target pasar, harga dan biaya
 - 2) Perencanaan produksi: melakukan pengujian dan pembuatan produk yang sesuai dengan konsep yang dibuat pada tahap sebelumnya dengan membuat model dan pengujian kecil dan memulai melakukan investasi awal serta perencanaan biaya dan finansial.
 - 3) Detail produk dan proses rekayasa: melakukan desain produk dan membuat prototipe dari produknya.
4. Kemampuan (*capability*)

Yang dimaksud dengan *capability* adalah kemampuan yang dimiliki oleh organisasi meliputi keahlian sumberdaya (*skilled people*), praktek-praktek bisnisnya (kebijakan dan prosedur), infrastruktur fisik (seperti kantor, pabrik dan gudang), pemanfaatan teknologi serta fasilitas-fasilitas pendukungnya untuk memungkinkan jalannya proses tersebut.

Kapabilitas sangat penting bagi organisasi karena dapat menggambarkan kemampuan organisasi untuk menciptakan nilai bagi para *stakeholder*. Pengukuran kinerja dapat membantu organisasi dalam menempatkan proses dan kapabilitas yang benar, serta mendorong orang-orang dalam organisasi untuk mempertahankan atau secara aktif memelihara proses dan kapabilitas tersebut. Dalam hal ini terdapat aspek-aspek yang terlibat dalam pengukuran kemampuan perusahaan:

a. Sumber daya insani (*people*)

Sumber daya insani merupakan sumber daya yang paling penting untuk dapat memenangkan persaingan, karena merupakan tulang punggung dari seluruh sistem yang dirancang, metode yang diterapkan dan teknologi yang digunakan. Oleh karena itu, vital untuk mengembangkan sumber daya insani melalui proses yang kompetitif, pelatihan yang sistematis, peningkatan kepuasan pegawai, peningkatan pendidikan pegawai dan pemberdayaan pegawai.

b. Teknologi (*technology*)

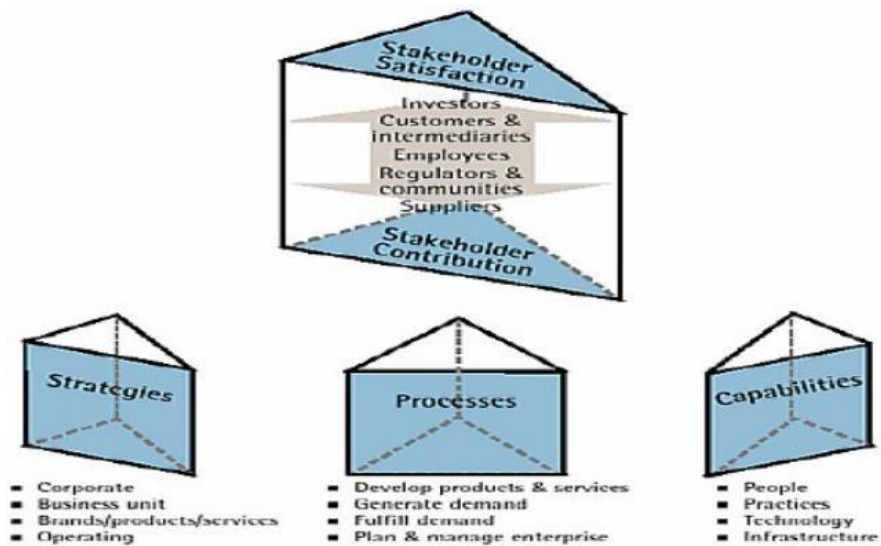
Usia dan kondisi teknologi yang diterapkan merupakan salah satu penentu kemampuan organisasi perusahaan untuk mengeksekusi strategi dan mencapai kepuasan pelanggan dalam hal menyediakan produk dan layanan. Teknologi yang baru biasanya lebih efisien dan efektif dibandingkan dengan teknologi lama.

5. Kontribusi *stakeholder* (*stakeholder contribution*)

Organisasi harusnya mempertimbangkan hal-hal apa saja yang diinginkan dan dibutuhkan dari para *stakeholdernya*, karena hal ini menentukan apa saja yang harus diukur yang merupakan tujuan terakhir pengukuran *Performance Prism*. *Performance Prism* tidak hanya berbicara mengenai apa yang dibutuhkan dan diinginkan organisasi dari *stakeholdernya*.

Sebab organisasi dikatakan memiliki kinerja yang baik jika mampu memenuhi kegiatan dan kebutuhan *stakeholder*, serta menyampaikan apa yang

diinginkannya dari para *stakeholdernya* yang sangat mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi. Pemenuhan keinginan organisasi terhadap *stakeholder* harusnya sebaik pemenuhan keinginan dan kebutuhan *stakeholder* dari organisasi itu sendiri.



Gambar 2.1
Perspektif Performance Prism

2.1.5 Penelitian Terdahulu (DARI SUMBER 5 TAHUN TERAKHIR)

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh *Good Corporate Governance*, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Perusahaan diantaranya dikutip dari beberapa sumber. Penelitian yang relevan dengan Kinerja Perusahaan dapat dilihat pada Tabel 2.1

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Agus Sunarmo, Rini Widianingsih, Umi Pratiwi, Taufik Hidayat (2018) http://journal.unimma.ac.id/index.php/bisnisekonomi/article/view/2126	Penerapan Prinsip-Prinsip Good Government Governance, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Dan Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah	SKPD menunjukkan bahwa Penerapan Prinsip-prinsip Good Government Governance berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja (manajerial) aparatur pemerintah daerah. Sistem pengendalian intern pemerintah dan kompetensi sumber daya manusia secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja (manajerial) aparatur pemerintah daerah.
2	Susilawati , Atep Supriatna (2016) http://journal.stembi.ac.id/medias/journal/3._Susilawati-Oon-Atep__2016-1_.pdf	Pengaruh Pengendalian Internal Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Keandalan Laporan Keuangan (Survey Pada Perusahaan BUMN di Kota Bandung)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia secara simultan mempunyai pengaruh terhadap keandalan laporan keuangan sebesar 0,705. Pengendalian Internal berpengaruh tidak signifikan terhadap Keandalan Laporan Keuangan sebesar 0,399. Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap

			Keandalan Laporan Keuangan sebesar 0,782
3	Sigit Sanjaya dan Liga Mayola (2019) https://ejournal.umri.ac.id/index.php/PCST/article/view/1748/1025	<i>The Effect of Internal Control and Total Quality Management on Organizational Performance</i>	a. Pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. b. Total Quality Management berpengaruh signifikan pada kinerja organisasi.
4	Lavita Safitri Ramadhany, Dwiyani Sudaryanti, Hariri (2021) http://riset.unisma.ac.id/index.php/jra/article/view/12572	Pengaruh Pengendalian Intern, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Pada Kabupaten Malang (Studi Kasus Pada Organisasi Perangkat Daerah Di Kabupaten Malang)	a. Hasil penelitian ini adalah variabel secara simultan b. pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, dan pemahaman tentang tata kelola yang baik telah c. mempengaruhi kinerja pemerintah daerah. Secara parsial, pengendalian internal mempengaruhi d. kinerja keuangan pemerintah. Dan secara parsial variabel kompetensi sumber daya manusia e. berdampak pada kinerja pemerintah

			<p>daerah. Tata kelola yang baik sebagian memiliki</p> <p>f. mempengaruhi kinerja pemerintah daerah.</p>
5	<p>Nur Jannah Abdi Aziz, Umi Pratiwi, dan Eko Suyono (2018)</p> <p>https://core.ac.uk/download/pdf/267947163.pdf</p>	<p>Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Sistem Informasi Manajemen Daerah Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Pemerintah Daerah</p>	<p>Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian intern pemerintah, sistem informasi manajemen daerah dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah.</p>
6	<p>Novi Syiti Masitoh, Nurul Hidayah (2018)</p> <p>http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t!@file_artikel_abstrak/Isi_Artikel_4_86541718248.pdf</p>	<p>Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empirik Pada Perusahaan Perbankan di BEI tahun 2014 – 2016)</p>	<p>a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ukuran Dewan Direksi berpengaruh positif signifikan terhadap ROE dan Proporsi Dewan Direksi Independen berpengaruh negatif signifikan terhadap ROE. Sedangkan variabel lain yaitu Kepemilikan Publik, Kepemilikan Manajerial, dan Proporsi Komisaris Independen tidak berpengaruh</p>

			terhadap ROE perusahaan.
7	Nanda Rizky Aprilia, Mohammad Rafki Nazar, Djusnimar Zutilisna (2018) https://sg.docs.wps.com/l/sILLKv5BjkJmTkAY	Pengaruh Audit Operasional Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Hotel Inna Bali)	Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa secara simultan maupun parsial audit operasional dan pengendalian internal berpengaruh signifikan ke arah positif terhadap kinerja perusahaan.
8	Rowina Kartika Putri Dul Muid (2017) https://sg.docs.wps.com/l/sILvKv5BjhJqTkAY	Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa independensi dewan komisaris adalah negatif berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perusahaan baik ROA maupun ROE. Dari studi ini, ukuran dewan komisaris dan frekuensi rapat komisaris berpengaruh positif signifikan terhadap perusahaan kinerja baik ROA dan ROE
9	Nur Rachma, Dara Ayu Nianty Andi Marlinah	Dampak Penerapan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Pada SKPD Kota Dumai)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemilikan institusional mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan, kepemilikan publik mempunyai pengaruh negatif dan

	<p>https://sg.docs.wps.com/1/sIC3Kv5Bjm5yTkAY</p>		<p>signifikan terhadap kinerja keuangan, Komisaris independen mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan dan komite audit mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan LQ45 yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode pengamatan tahun 2015 - 2017</p>
10	<p>Nanda Rizky Aprilia, Mohammad Rafki Nazar dan Djusnimar Zutilisna (2016)</p> <p>https://elearning2.unisba.ac.id/index.php/kajian_akuntansi/article/download/2615/1919</p>	<p>Pengaruh Audit Operasional Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Hotel Inna Bali)</p>	<p>Secara simultan maupun parsial Audit Operasional dan Pengendalian Internal berpengaruh signifikan ke arah positif Terhadap Kinerja Perusahaan.</p>
11	<p>Nurul Fiqra Nauap, Yana Ulfah dan Agus Setiawaty (2016)</p> <p>http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIAM/article/view/279</p>	<p>Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern terhadap kinerja instansi</p>	<p>a. Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja instansi</p> <p>b. Pengendalian intern berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja instansi</p>

12	Nuary Ayu Pramaishella (2017) http://repository.unmuhjember.ac.id/332/	Pengaruh Modal, Dukungan Pemerintah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah	a. Modal berpengaruh terhadap kinerja UMKM b. Dukungan pemerintah tidak berpengaruh terhadap kinerja UMKM c. Kompetensi Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja
13	Rowina Kartika Putri dan Dul Muid (2017) https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/accounting/article/view/18224	Pengaruh <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Kinerja Perusahaan	<i>Good Corporate Governance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan
14	Febri Prasetya Aditama (2018)	Pengaruh Kompetensi, Pengendalian Internal, Kualitas Informasi Akuntansi, dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Perusahaan (Studi Pada PT Bina Artha Ventura Kab. Kebumen)	a. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan b. Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan c. Kualitas Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan

	http://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/ekobis/article/view/323		<p>d. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan</p> <p>e. Kompetensi, Pengendalian Internal, Kualitas Informasi Akuntansi, dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan</p>
15	<p>Dean Ratnanta Chaniago dan Ikhsan Budi Raharjo (2019)</p> <p>http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/265</p>	<p>Pengaruh Pengendalian Internal dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Organisasi</p>	<p>a. Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi</p> <p>b. Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi</p>
16	<p>I Gede Iswara Yudhasena dan IG. A. M. Asri Dwija Putri (2019)</p>	<p>Pengaruh <i>Good Government Governance</i>, Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD)</p>	<p>a. <i>Good Government Governance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD)</p> <p>b. Pengendalian Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja</p>

	https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/download/47865/30210		Organisasi Perangkat Daerah (OPD) c. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD)
17	Putu Ayu Yohana Putri dan I Dewa Made Endiana (2020) https://www.ejournal.waradewa.ac.id/index.php/krisna/article/view/1433	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Koperasi Di Kecamatan Payangan)	a. Sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. b. Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan
18	Rossadan Evayani (2020)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur di Aceh Barat)	a. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Perusahaan b. Pengendalian Internal berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Perusahaan c. Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian internal secara bersama-sama (simultan)

	http://www.jim.unsyiah.ac.id/EKA/article/view/15560		berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan
19	Noneng R. Sukatmadiredja (2021) https://ojs.stiemahardhika.ac.id/index.php/mahardika/article/view/268	Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Geo-Enviro Abadi Consultan & Engineering Surabaya)	a. Sistem Pengendalian Manajemen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan b. Pengendalian Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan c. Sistem Pengendalian Manajemen dan Pengendalian Internal secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan
20	Fakhar Shahzad, et. al. (2017) https://fardapaper.ir/mohavaha/uploads/2018/04/Fardapaper-Organizationalculture-andinnovationperformance-in-Pakistans-softwareindustry.pdf	<i>Organizational culture and innovation performance in Pakistan's software industry</i>	Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovasi organisasi
21	Gulali Donald Indiya, Dr. Johnmark Obura, Dr. J.K Mise (2018)	<i>Effect of Organization Culture on organization</i>	Menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang kuat dan signifikan antara

	https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/11068	<i>performance on Public Universities in Kenya</i>	budaya organisasi dan kinerja organisasi
--	---	--	--

Sumber: Data diolah sendiri dari berbagai jurnal, 2021

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah narasi (uraian) atau pernyataan (proposisi) tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang diidentifikasi atau dirumuskan. Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait.

2.2.1 Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Perusahaan

Dalam menunjang keberhasilan kinerja suatu perusahaan diperlukan pula *good corporate governance*. *Good Corporate Governance* diartikan secara sempit sebagai pertanggungjawaban resmi direksi kepada pemegang saham. Sementara itu secara luas diartikan sebagai sistem dan struktur untuk mengelola perusahaan dengan tujuan meningkatkan nilai pemegang saham (*stakeholders value*) serta mengalokasikan berbagai pihak yang berkepentingan dengan perusahaan seperti kreditor, supplier, asosiasi usaha, konsumen, pekerja, pemerintah dan masyarakat luas.

Menurut *Australian Stock Exchange (ASX)* dalam Sutojo dan Aldridge

(2019:3) bahwa:

“Corporate governance is the system by which companies are directed and managed. It influence how the objectives of the company set and achieved, how risk is monitored and assessed, and how performance is optimized.”

Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa tata kelola perusahaan adalah sistem yang mengarahkan dan mengarahkan perusahaan dikelola. Ini mempengaruhi bagaimana tujuan perusahaan ditetapkan dan dicapai, bagaimana risiko dipantau dan dinilai, dan bagaimana kinerja dioptimalkan.

Menurut Muh. Arief Effendi (2016:3) bahwa :

“*Good Corporate Governance* merupakan suatu sistem yang dirancang untuk mengarahkan pengelolaan perusahaan secara profesional berdasarkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independen, kewajaran dan kesetaraan”.

Menurut Iswara (2014) bahwa :

“Secara teoritis praktik *good corporate governance* dapat meningkatkan kinerja perusahaan, mengurangi resiko yang mungkin dilakukan oleh dewan dengan keputusan yang menguntungkan sendiri dan umumnya *good corporate governance* dapat meningkatkan kepercayaan investor untuk menanamkan modalnya yang berdampak terhadap kinerjanya.”

Menurut Dnur Fazri (2018) bahwa:

“*corporate governance* sebagai sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan”.

Menurut *The Indonesian Institute for Corporate Governance* (IICG) bahwa:

“GCG sebagai proses dan struktur yang diterapkan dalam menjalankan perusahaan, dengan tujuan utama meningkatkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan pihak petaruh lainnya. Selain pemenuhan kepentingan para pemegang saham, GCG dimaksudkan untuk menjamin *sustainability*”.

Menurut Amien Widjaja Tunggal dalam Afsari (2018) bahwa :

“*Corporate Governance* adalah sistem yang mengatur, mengelola dan mengawasi proses pengendalian usaha untuk menaikkan nilai saham, sekaligus sebagai bentuk perhatian kepada stakeholders, karyawan dan masyarakat sekitar.”

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Febriyana (2017), yang menemukan bahwa *good corporate governance* memiliki hubungan positif dengan nilai/kinerja perusahaan. Sedangkan hasil penelitian Tri Purwani bahwa tidak terdapat pengaruh langsung dari penerapan *good corporate governance* terhadap kinerja perusahaan atau nilai EVA Momentum.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rowina Kartika Putri dan Dul Muid (2017) bahwa *good corporate governance* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

2.2.1.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting, karena yang menjalankan serta mengelola suatu organisasi adalah sumber daya manusianya. Untuk itu diperlukanlah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di bidangnya.

Mathis dan Jackson dalam Edy Sutrisno (2010:8) menjelaskan bahwa:

“Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.”

Menurut Perrin (2016) bahwa :

“Memiliki kemampuan komputer (Eksekutif Lini), memiliki pengetahuan yang luas tentang visi, memiliki kemampuan mengantisipasi pengaruh perubahan, memiliki kemampuan memberikan pendidikan tentang sumber daya manusia”.

Menurut Mangkunegara dalam Anwar Prabu (2012) bahwa :

“kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya”.

Menurut Vetty Rebecca TH Panjaitan (2015) menjelaskan bahwa:

“Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan setiap individu untuk melaksanakan fungsi fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.”

Hasil penelitian Subroto Rapih, Trisno Martono dan Guntur Riyanto (2015) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil tersebut memiliki arti bahwa semakin baik kompetensi sumber daya manusia maka akan semakin baik kinerja perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang kompeten maka akan memberikan hasil yang lebih baik terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan.

Hasil penelitian Vetty Rebecca TH Panjaitan (2015) menyimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya semakin baik kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing SKPD, maka semakin baik pula kinerja SKPD tersebut.

2.2.1.2 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan

Pengendalian merupakan suatu hal yang penting bagi suatu organisasi dalam melakukan berbagai aktivitas, kegiatan maupun prosedur dengan tujuan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Demikian pula dunia usaha mempunyai perhatian yang makin meningkat terhadap pengendalian intern.

Menurut Krismiaji (2015:213) bahwa:

“Pengendalian internal adalah proses mempengaruhi atau mengarahkan aktivitas sebuah objek organisasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Selain itu tujuan dilakukannya pengendalian adalah untuk mencegah timbulnya kerugian bagi sebuah organisasi, dan mencegah ancaman-ancaman yang terjadi. Tanpa adanya pengendalian internal, tujuan perusahaan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Untuk menciptakan suatu pengendalian intern harus memperhatikan komponen-komponen secara keseluruhan untuk mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin besar perusahaan, semakin penting pula arti dari pengendalian internal dalam perusahaan tersebut.”

Kurniawan dalam siti lailis shoimah (2015) menjelaskan bahwa :

“Pengendalian internal adalah suatu proses yang efektivitasnya dipengaruhi oleh aktivitas dewan komisaris, manajemen atau pegawai lainnya yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan-tujuan”.

Menurut Rahayu dan Suhayati dalam Dwiatmanto (2017) bahwa :

“Pengendalian internal merupakan suatu proses, yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, personel lainnya dalam suatu entitas, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai guna mencapai tujuan”.

Menurut COSO dalam I Gede Iswara Yudhasena, dkk (2019) bahwa:

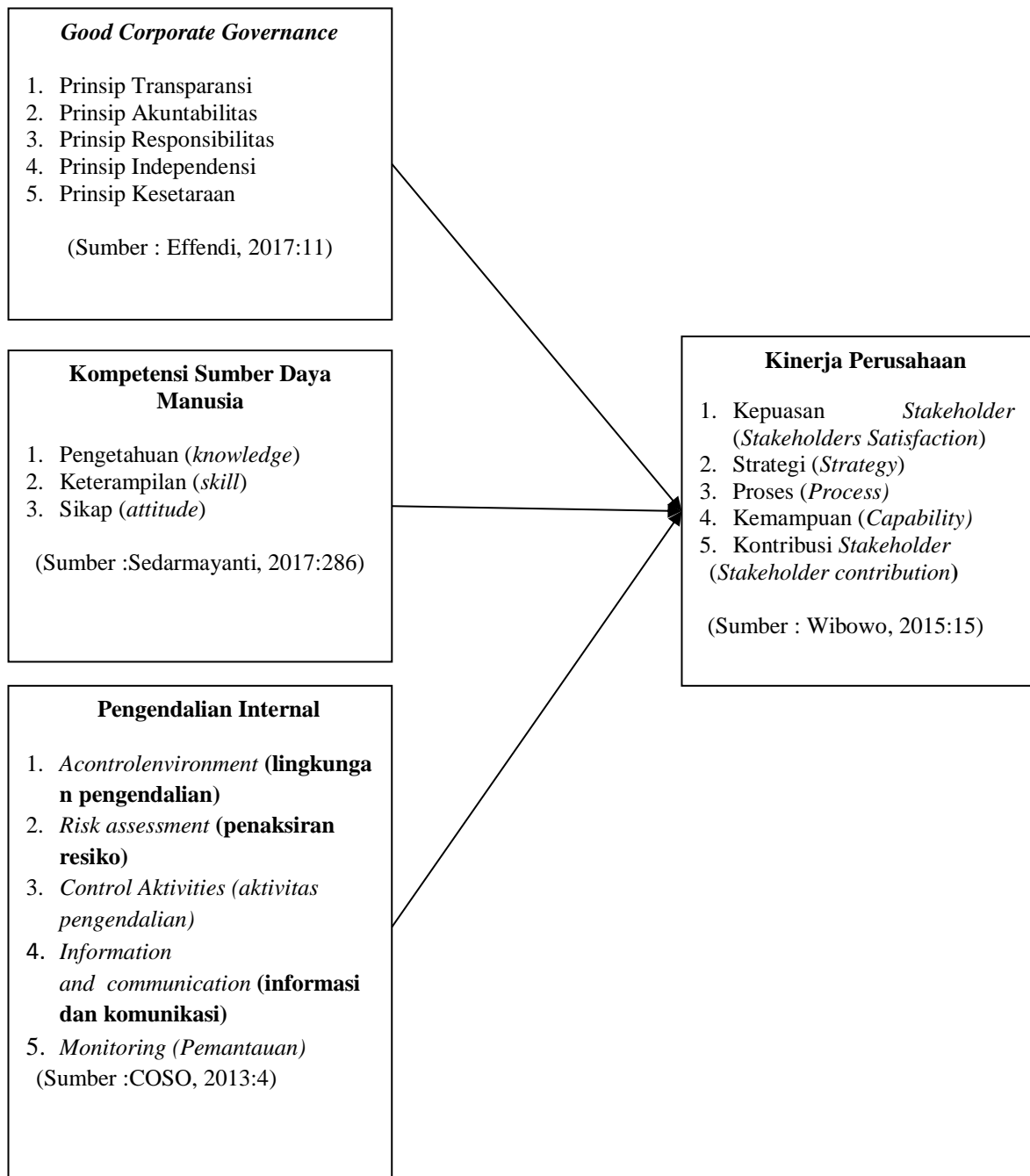
“Pengendalian intern merupakan suatu proses yang dipengaruhi untuk memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai melalui : efisiensi dan efektivitas operasi, penyajian laporan keuangan yang dapat dipercaya, ketaatan terhadap undang-undang dan aturan yang berlaku.”

Menurut Noneng R. Sukatmadiredja (2021) bahwa :

“Pengendalian internal merupakan suatu proses yang terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk dilaksanakan oleh orang-orang untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian tujuan-tujuan tertentu yang saling berkaitan. Dengan adanya penerapan pengendalian intern dalam setiap kegiatan operasi perusahaan, maka diharapkan tidak akan terjadi tindakan-tindakan penyelewengan yang dapat merugikan perusahaan, misalnya penggelapan (*fraud*) baik yang dilakukan secara sengaja maupun tidak sengaja.”

Hail Penelitian Putu Ayu Yohana Putri dan I Dewa Made Endiana (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Melalui pencapaian masing-masing individu maka perusahaan dapat menghasilkan kinerja seutuhnya dan mencapai keberhasilan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Begitupun dengan hasil penelitian Nanda Rizky Aprilia, dkk (2016) menyebutkan bahwa pengendalian internal pada Hotel Inna Bali memiliki kategori sangat tinggi. Artinya semakin tinggi tanggapan responden terhadap pengendalian internal, maka hasil rekomendasi yang diberikan oleh auditor dalam pelaksanaan kegiatan audit, akan dievaluasi dan ditangani untuk mendapatkan perbaikan. Perbaikan atas rekomendasi tersebut juga dipantau oleh pihak manajemen sehingga pelaksanaan perbaikan tersebut dapat dipertanggungjawabkan demi terwujudnya kinerja perusahaan yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa pengendalian internal berdampak positif dalam meningkatkan kinerja perusahaan.



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:64) bahwa:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik”

- H₁ : Terdapat pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja Perusahaan
- H₂ : Terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan
- H₃ : Terdapat pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan
- H₄ : Terdapat pengaruh *good corporate governance*, kompetensi sumber daya manusia, dan pengendalian internal terhadap kinerja Perusahaan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian yang digunakan

Dari segi Etimologi, metode berarti jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan. Sehingga metode penelitian merupakan jalan atau cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan penelitian. Hal tersebut menunjukkan bahwa metode sangat berperan penting dalam kegiatan penelitian.

Menurut Sugiyono (2019:2) bahwa:

“Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”

Dalam melakukan penelitian perlu adanya suatu metode, cara atau taktik sebagai langkah-langkah yang harus ditempuh oleh peneliti dalam memecahkan suatu permasalahan untuk mencapai tujuan tertentu. Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan metode deskriptif verifikatif. Metode penelitian survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, wawancara terstruktur, dan sebagainya.

Menurut Sugiyono (2019:57) bahwa:

“Penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan..”

Penelitian ini dilakukan langsung pada Perumda BPR Majalengka. Agar ditemukannya fakta dari setiap variabel yang diteliti dan untuk memahami hubungan antara variabel independen dan dependen, maka data akan di analisis menggunakan uji statistik.

3.1.2 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran yang akan diteliti dan dianalisis oleh penulis. Objek penelitian yang menjadi sasaran dimaksudkan untuk mendapat jawaban atau solusi dari permasalahan yang sedang terjadi.

Menurut Sugiyono (2019:38), bahwa:

“segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.”

Dalam penelitian yang penulis lakukan, objek penelitian yang diteliti yaitu *Good Corporate Governance*, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengendalian Internal dan Kinerja Perusahaan.

3.1.3 Unit Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Perumda BPR Majalengka. Hal tersebut dikarenakan peneliti ingin mengetahui apakah Perumda BPR Majalengka telah menerapkan *good corporate governance* dengan baik, untuk mengetahui kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, dan untuk mengetahui pengendalian internal perusahaan telah diterapkan dengan baik dan benar mengenai dimensi kinerja perusahaan.

3.1.4 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, peneliti akan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Instrumen digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen ini memiliki peranan serta kegunaan yang sangat penting dikarenakan bila tidak mempunyai instrumen dalam mendapatkan data penelitian, maka dapat mengakibatkan salah dalam mengambil kesimpulan dalam penelitian serta mengalami kesulitan dalam melakukan pengelompokan dan pengolahan data yang relevan dalam penelitian tersebut.

Menurut Sugiyono (2019:156) bahwa:

“Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.”

Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala. Pada penelitian ini akan digunakan skala *likert*.

Menurut Sugiyono (2019:146) bahwa:

“Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

Dengan Skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

3.1.5 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan penulis adalah metode deskriptif dan metode verifikatif.

Menurut Sugiyono (2019:206) bahwa:

“Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.”

Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk menjelaskan tentang *good corporate governance*, kompetensi sumber daya manusia dan pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan pada Perumda BPR Majalengka.

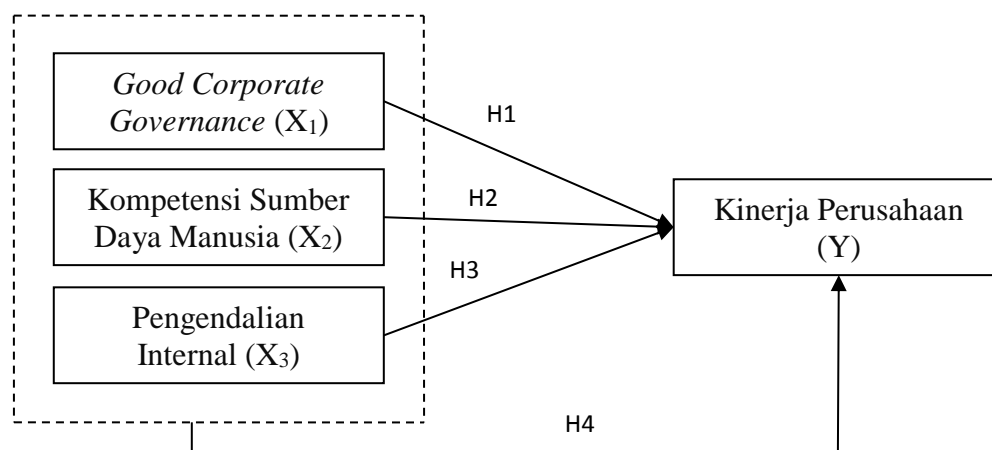
Menurut Moh. Nazir (2011:91) bahwa:

“Metode verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kualitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis, melalui suatu perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.”

Dalam penelitian ini, metode verifikatif digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh *good corporate governance*, kompetensi sumber daya manusia dan pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan pada Perumda BPR Majalengka.

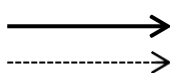
3.1.6 Model Penelitian

Model penelitian merupakan model abstraksi dari fenomena-fenomena yang sedang diteliti. Pada penelitian ini, sesuai dengan judul “Pengaruh *Good Corporate Governance*, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan”. Maka model penelitian yang digambarkan adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1
Model Penelitian

Keterangan :



= Uji secara Parsial
= Uji secara Simultan

3.2 Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian harus di definisikan dengan jelas agar tidak menimbulkan makna yang ganda. Definisi variabel juga memberi batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan. Operasional variabel diperlukan untuk mengubah masalah yang diteliti ke dalam bentuk variabel. Kemudian menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terikat.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, apa yang akan diteliti oleh peneliti sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2019:68) bahwa:

“Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terkait (*dependent variabel*). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Variabel Independen atau Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2019:69) bahwa:

“Variabel Independen sering disebut sebagai variabel, *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”

Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *good corporate governance* (X_1), kompetensi sumber daya manusia (X_2) dan pengendalian internal (X_3), penjelasan ke tiga variabel tersebut di jelaskan sebagai berikut:

a. *Good Corporate Governance* (X_1) Menurut Effendi (2017:3), yaitu:

“Seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengurus (pengelola) perusahaan, pihak kreditor, pemerintah, karyawan, serta para pemangku kepentingan internal dan eksternal lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka atau dengan kata lain suatu sistem yang mengendalikan perusahaan.”

- b. Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_2) Sedarmayanti (2017:26), yaitu:

“Kompetensi sumber daya manusia adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan prestasi kerja yang sangat baik. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan dan kemampuan. Kata dasarnya kompeten, berarti cakap, mampu atau terampil.”

- c. Pengendalian Internal (X_3) menurut COSO (*The Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission*) (2013:3)

“Internal control is a process, affected by an entity’s board of directors, management, and other personnel, designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives relating to operations, reporting, and compliance.”

2. Variabel Dependen atau Variabel terikat

Pengertian variabel dependen atau variabel terikat menurut Sugiyono

(2019:69) adalah sebagai berikut:

“Variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.”

Pada penelitian ini yang menjadi variabel terkait adalah kinerja perusahaan (Y). Menurut Wibowo (2010:4) definisi kinerja adalah sebagai berikut:

“Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.”

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasional variabel diperlukan untuk menentukan konsep, dimensi, indikator serta skala dari variabel-variabel yang terkait dengan penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian mengenai Pengaruh *Good Corporate Governance*, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Internal, dan Terhadap Kinerja Perusahaan agar lebih jelasnya disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 3. 1
Operasional Variabel Independen
Good Corporate Governance

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
<i>Good Corporate Governance</i> (X1) ‘Seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengurus (pengelola) perusahaan, pihak kreditor, pemerintah, karyawan, serta para pemangku kepentingan internal dan eksternal lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka atau dengan kata lain	1. Prinsip Transparansi	a. Menyediakan informasi yang material dan relevan. b. Perusahaan mengungkapkan masalah yang diisyaratkan dan hal penting.	Ordinal	1-3
	2. Prinsip Akuntabilitas	a. Perusahaan mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar. b. Perusahaan dikelola secara benar, terukur dan sesuai.	Ordinal	4-6

<p>suatu sistem yang mengendalikan perusahaan.”</p> <p>Sumber: Effendi (2017:3)</p>	3. Prinsip Responsibilitas	<p>a. Perusahaan berpegang pada prinsip kehati-hatian dan mematuhi peraturan.</p> <p>b. Perusahaan mendapat pengakuan sebagai <i>good corporate citizen</i>.</p>	Ordinal	7-9
	4. Prinsip Independensi	a. Perusahaan dikelola secara independen.	Ordinal	10
	5. Prinsip Kesetaraan	a. Perusahaan memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan prinsip kesetaraan.	Ordinal	11-12
<p>Sumber: Effendi (2017:11)</p>				

Tabel 3. 2
Operasional Variabel Independen
Kompetensi Sumber Daya Manusia

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
<p>Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)</p> <p>“Kompetensi sumber daya manusia adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat</p>	1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	<p>a. Pengetahuan Faktual</p> <p>b. Pengetahuan Konseptual</p> <p>c. Pengetahuan Prosedural</p>	Ordinal	1-5
	2. Keterampilan (<i>skill</i>)	<p>a. Keterampilan Administratif</p> <p>b. Keterampilan Manajerial</p> <p>c. Keterampilan Teknis</p> <p>d. Keterampilan Sosial</p>	Ordinal	6-9
	3. Sikap (<i>attitude</i>)	<p>a. Perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam merespon sebuah</p>	Ordinal	10-13

<p>memprediksikan prestasi kerja yang sangat baik. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan dan kemampuan. Kata dasarnya kompeten, berarti cakap, mampu atau terampil.</p> <p>Sumber: Sedarmayanti (2017:26)</p>	<p>Sumber: Sedarmayanti (2017:286)</p>	<p>situasi, fenomena atau ukuran.</p>		
---	--	---------------------------------------	--	--

Tabel 3.3
Operasional Variabel Independen
Pengendalian Internal

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Pengendalian Internal (X3) <i>Internal control is a process, affected by an entity's board of directors, management, and other personnel, designed to provide a reasonable assurance regarding the achievement of objectives relating to operations, reporting, and compliance.</i>	1. Lingkungan Pengendalian Internal (<i>Control Environment</i>)	a. Adanya komitmen terhadap nilai etika dan integritas. b. Dewan direksi menunjukkan independensi dari manajemen dan menjalankan fungsi pengawasan dalam pengembangan dan pelaksanaan pengendalian internal. c. Menetapkan struktur, jalur pelaporan, dan kewenangan dan tanggung jawab yang tepat. d. Komitmen untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan individu-individu yang kompeten sesuai tujuan e. Memahami peran dan tanggung jawab pengendalian internal.	Ordinal	1-12
	2. Penilaian Resiko (<i>Risk Assesment</i>)	a. Menentukan tujuan agar identifikasi dan penilaian risiko dapat dilakukan. b. Mengidentifikasi risiko terhadap pencapaian tujuan dan analisis risiko c. Mempertimbangkan potensi penipuan dalam penilaian risiko d. Mengidentifikasi dan menilai perubahan yang dapat mempengaruhi pengendalian internal	Ordinal	13-19

	<p>3. Aktivitas Pengendalian (<i>Control Activities</i>)</p>	<p>a. Memilih dan mengembangkan aktivitas pengendalian yang berkontribusi terhadap mitigasi risiko pencapaian tujuan. b. Memilih dan mengembangkan kegiatan pengendalian atas teknologi. c. Menyebarkan kegiatan pengendalian melalui kebijakan dan prosedur yang menerapkan kebijakan menjadi tindakan</p>	Ordinal	20-26
	<p>4. Informasi dan Komunikasi (<i>Information and Communication</i>)</p>	<p>a. Menghasilkan atau mendapatkan informasi yang relevan serta berkualitas tinggi b. Mengkomunikasikan informasi, c. Komunikasi dengan pihak eksternal.</p>	Ordinal	27-29
<p>Sumber: COSO (2013:3)</p>	<p>5. Pemantauan (<i>Monitoring</i>)</p> <p>Sumber: COSO (2013:4)</p>	<p>a. Memilih, mengembangkan, dan melakukan evaluasi berkelanjutan. b. Mengevaluasi dan mengkomunikasikan kekurangan pengendalian internal.</p>	Ordinal	30-34

Tabel 3.4
Operasional Variabel Dependen
Kinerja Perusahaan

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
<p>Kinerja Perusahaan (Y)</p> <p>“Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber dayanya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.”</p>	<p>1. Kepuasan <i>Stakeholder</i> (<i>Stakeholder Satisfaction</i>)</p> <p>2. <i>s Satisfaction</i>)</p>	<p>a. Meningkatkan usaha untuk membawa harapan para investor</p> <p>b. Mempertahankan pelanggan dan menemukan pelanggan yang potensial</p> <p>c. Mempertahankan karyawan yang potensial dengan tetap menghemat biaya.</p> <p>d. Melakukan komunikasi yang baik dengan nasabah</p> <p>e. Menjalankan peraturan pemerintah dengan baik</p> <p>f. Menjalin hubungan dengan masyarakat</p>	Ordinal	1-8
	3. Strategi (<i>Strategy</i>)	<p>a. Menjalankan strategi korporasi dan kegiatan-kegiatannya dengan baik</p> <p>b. Menjalankan rencana startegi manajemen dengan baik</p> <p>c. Menjalankan pemasaran dalam bisnis dengan baik</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menjalankan strategi produk baru dengan baik - Menjalankan aktivitas produksi untuk mendukung mencapai tujuan organisasi <p>d. Strategi operasi organisasi menjalankan</p>	Ordinal	9-13

		pengeolaan unit operasional dengan baik.		
	4. Proses (<i>Process</i>)	<p>a. Memasarkan produk dengan menggunakan strategi pemasaran tertentu.</p> <p>b. Mengambil keputusan dengan memperhatikan peluang dan batasan dalam pekerjaan</p> <p>c. Menghasilkan produk bagi nasabah yang inovatif.</p> <p>d. Menyusun konsep produk sesuai target pasar dan biaya</p> <ul style="list-style-type: none"> - Melakukan pengujian dan pembuatan produk sesuai dengan konsep - Melakukan investasi awal serta perencanaan biaya dan <i>financial</i> dalam perencanaan suatu produk - Mendesign produk dan membuat <i>prototipe</i> dari produknya dengan baik 	Ordinal	14-23
	5. Kemampuan (<i>Capability</i>)	<p>Kemampuan organisasi meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mengelola teknologi operasional dengan baik dan efisien - Mengembangkan sumber daya insani melalui proses kompetitif, pelatihan sistematis, peningkatan kepuasan pegawai, 	Ordinal	24-29

		peningkatan pendidikan pegawai dan pemberdayaan pegawai.		
Sumber: Wibowo (2015:4)	6. Kontribusi <i>Stakeholder</i> (<i>Stakeholder contribution</i>) Sumber: Wibowo (2015:15)	Mempertimbangkan hal yang di inginkan dan dibutuhkan dengan cermat	Ordinal	30-31

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) pengertian populasi adalah:

“Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Berdasarkan pendapat tersebut, dalam pengertian sederhana populasi memiliki makna sekelompok hal yang dijadikan sebagai sumber data. Sesuai dengan pengertian diatas, maka populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah BPR Majalengka yang berjumlah 13 BPR yang terdiri dari 8 Perumda BPR Cabang dan 5 Kantor kas dimana respondennya sebanyak 137 karyawan Perumda BPR Majalengka.

Tabel 3.5
Populasi Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1.	Direksi	2
2.	Kepala Biro	2
3.	Kepala Cabang / KPO	9
4.	Kepala Bagian Kantor Pusat	5
5.	Kepala Bagian	25
6.	Kepala Sub Bagian	61
7.	Pelaksana / Staf	33
Jumlah		137

Sumber : Profil Perumda BPR Majalengka, 2021

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) yang dimaksud dengan sampel adalah sebagai berikut ini:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili)”.

Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian terdapat berbagai teknik *sampling* yang digunakan.

Menurut Sugiyono (2019:128) bahwa:

“Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik *sampling* yang digunakan.”

Terdapat beberapa teknik sampel yang digunakan yaitu *Probability Sampling* dan *Nonprobability Sampling*. Dalam menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *Probability Sampling*.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling Teknik *probability sampling* dengan *Proportionate stratified random sampling*

Menurut Sugiyono (2016:63) bahwa:

“*probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”.

Menurut Sugiyono (2018,63) bahwa:

“*Proportionate stratified random sampling* adalah teknik sampling yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional”.

Untuk mengetahui jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = error level (tingkat kesalahan)

maka, perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{137}{1+137 (0,1^2)}$$

$$n = \frac{137}{2,37}$$

$$n = 57,80$$

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui jumlah sampel 57,80 maka akan dibulatkan untuk mempermudah analisis menjadi 58.

Sesuai dengan teknik penentuan sampel diatas, maka ukuran sampel sebesar 58 orang responden sudah mewakili populasi karyawan PERUMDA BPR Majalengka. Penelitian dari sampel tersebut dapat menggambarkan karakteristik populasi, yaitu dengan cara membagikan langsung kuesioner yang harus dijawab oleh responden yang akan dijadikan sampel.

Adapun sampel yang diambil menggunakan proporsional random dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$N = \frac{ni}{S} \times n$$

Keterangan:

N : jumlah sampel tiap bagian

n : jumlah sampel

ni : jumlah populasi tiap bagian

S : jumlah total populasi

Karyawan Perumda BPR Majalengka dari 13 Perumda BPR yang terdiri dari 8 Perumda BPR cabang dan 5 kantor kas. Hasil yang didapatkan dari masing-masing proporsional random yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.6
Sampel Penelitian

No	Jabatan	Populasi		Jumlah Sampel
1	Direksi	2	$\frac{2}{137} \times 58 = 0,85$	1
2	Kepala Biro	2	$\frac{2}{137} \times 58 = 0,85$	1
3	Kepala Cabang/KPO	9	$\frac{9}{137} \times 58 = 4,81$	5
4	Kepala Bagian Kantor Pusat	5	$\frac{5}{137} \times 58 = 1,12$	2
5	Kepala Bagian	25	$\frac{25}{137} \times 58 = 9,58$	10
6	Kepala Sub Bagian	61	$\frac{61}{137} \times 58 = 24,82$	25
7	Pelaksana/Staf	33	$\frac{33}{137} \times 58 = 13,97$	14
	Jumlah	137		58

3.4 Sumber Data dan Teknis Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Ada dua jenis data penelitian, yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Menurut Sugiyono (2019:296) bahwa:

“Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”

Di dalam penelitian ini peneliti memerlukan data yang relevan dengan permasalahan yang peneliti bahas. Sumber data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini yaitu menggunakan data primer. Data primer tersebut bersumber dari hasil pengumpulan data berupa kuesioner dengan responden pada Perumda BPR Majalengka yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai objek penelitian.

3.4.2 Teknis Pengumpulan Data

Di dalam penelitian ini peneliti memerlukan data yang relevan dengan permasalahan yang peneliti bahas. Sumber data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini yaitu menggunakan data primer. Data primer tersebut bersumber dari hasil pengumpulan data berupa kuesioner kepada responden yaitu Perumda BPR Majalengka yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai objek penelitian.

Jenis kuesioner yang peneliti gunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya, alasan peneliti menggunakan kuesioner tertutup karena kuesioner jenis ini memberikan kemudahan kepada responden dalam memberikan jawaban, kuesioner tertutup lebih praktis, dan dapat mengimbangi keterbatasan biaya dan waktu penelitian.

3.5 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.5.1 Metode Analisis

Analisis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang tercantum dalam identifikasi masalah.

Menurut Sugiyono (2019:206) bahwa:

“Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah

mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.”

Dalam metode analisis data ini peneliti mengambil analisis deskriptif.

Menurut Sugiyono (2019:206) bahwa :

“Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.”

Dalam analisis deskriptif dilakukan pembahasan mengenai rumusan sebagai berikut:

1. Bagaimana *good corporate governance* di Perumda BPR Majalengka.
2. Bagaimana kompetensi sumber daya manusia di Perumda BPR Majalengka.
3. Bagaimana pengendalian internal di Perumda BPR Majalengka.
4. Bagaimana kinerja perusahaan di Perumda BPR Majalengka.

Dalam kegiatan menganalisis data langkah-langkah yang peneliti lakukan sebagai berikut:

- a. Membuat kuesioner

Peneliti membuat kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang akan diberikan dan diisi oleh responden.

- b. Membagikan dan mengumpulkan kuesioner

Daftar kuesioner di sebar ke bagian-bagian yang telah ditetapkan, setelah itu dikumpulkan kembali kuesioner tersebut yang telah diisi oleh responden.

c. Memberikan skor

Untuk menentukan nilai dari kuesioner peneliti menggunakan skala likert. Setiap item dari kuesioner memiliki 5 jawaban dengan masing-masing nilai/skor yang berbeda untuk setiap skor untuk pernyataan positif dan negatif. Untuk lebih jelasnya berikut ini kriteria bobot penilaian dari setiap pernyataan dalam kuesioner yang dijawab responden dapat dilihat pada pernyataan tabel 3.7 berikut ini.

Tabel 3.7
Bobot Penilaian Kuesioner

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang-kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak Pernah	1

Untuk menentukan nilai dari kuesioner peneliti menggunakan skala *likert*, menurut Sugiyono (2019:146) bahwa:

“Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

Dengan skala likert dapat digunakan dalam melakukan pengukuran pada jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden dengan memberikan skor pada setiap item jawaban.

4. Ketika data sudah terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data, disajikan dalam bentuk tabel dan dianalisis. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan

uji statistik. Untuk menilai variabel X dan Y, maka analisis yang digunakan yaitu rata-rata (*mean*) dari masing-masing variabel. Rumus rata-rata (*mean*) adalah sebagai berikut ini:

$$\text{Variabel X} = \frac{\sum xi}{n}$$

$$\text{Variabel Y} = \frac{\sum yi}{n}$$

Keterangan:

Me = Rata-rata (*mean*)
 $\sum Xi$ = Jumlah nilai X ke *i* sampai ke *n*
 $\sum Yi$ = Jumlah nilai Y ke *i* sampai ke *n*
 n = Jumlah Responden

Mean merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari setiap variabel. Setelah mendapat *mean* (rata-rata), kemudian dibandingkan dengan kriteria yang peneliti tentukan berdasarkan hasil penyebaran kuesioner.

1. Variabel *Good Corporate Governance* (X_1) terdapat 15 pertanyaan, nilai tertinggi variabel X adalah 5 sehingga $5 \times 15 = 75$, sedangkan nilai terendah adalah 1 sehingga $1 \times 15 = 15$.

Maka kriteria untuk menilai *Good Corporate Governance* (X_1) yaitu: $\frac{75-15}{5} =$

12 maka peneliti menentukan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.8
Kriteria Variabel *Good Corporate Governance* (X1)

Rentang Nilai	Pilihan Jawaban
15 – 26	Sangat Tidak Baik
27 – 39	Tidak Baik
40 – 51	Cukup Baik
52 – 63	Baik
64 – 75	Sangat Baik

2. Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₂) terdapat 13 pertanyaan, nilai tertinggi variabel X adalah 5 sehingga $5 \times 13 = 65$, sedangkan nilai terendah adalah 1 sehingga $1 \times 13 = 13$.

Maka kriteria untuk menilai Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₂)

yaitu: $\frac{65-13}{5} = 10,4$ maka peneliti menentukan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.9
Kriteria Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia(X2)

Rentang Nilai	Pilihan Jawaban
13 – 23,4	Sangat Tidak Kompeten
23,4 – 33,8	Tidak Kompeten
33,8 – 44,2	Cukup Kompeten
44,2 – 54,6	Kompeten
54,6 – 65	Sangat Kompeten

3. Variabel Pengendalian Internal (X₃) terdapat 34 pertanyaan, nilai tertinggi variabel X adalah 5 sehingga $5 \times 34 = 170$, sedangkan nilai terendah adalah 1 sehingga $1 \times 34 = 34$.

Maka kriteria untuk menilai Pengendalian Internal (X₃) yaitu: $\frac{170-34}{5} =$

27,2 maka peneliti menentukan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.10
Kriteria Variabel Pengendalian Internal (X3)

Rentang Nilai	Pilihan Jawaban
34 – 61,2	Sangat Tidak Memadai
61,2 – 88,4	Tidak Memadai
88,4 – 115,6	Cukup Memadai
115,6 – 142,8	Memadai
142,8– 170	Sangat Memadai

4. Variabel Kinerja Perusahaan (Y) terdapat 31 pertanyaan, nilai tertinggi variabel X adalah 5 sehingga $5 \times 31 = 155$, sedangkan nilai terendah adalah 1 sehingga $1 \times 31 = 31$.

Maka kriteria untuk menilai Kinerja Perusahaan (Y) yaitu: $\frac{155-31}{5} =$

24,8 maka peneliti menentukan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.11
Kriteria Variabel Kinerja Perusahaan (Y)

Rentang Nilai	Pilihan Jawaban
31 – 55,8	Sangat Tidak Baik
55,8 – 80,6	Tidak Baik
80,6 – 105,4	Cukup Baik
105,4 – 130,2	Baik
130,2 – 155	Sangat Baik

3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur suatu data apakah data tersebut valid atau tidak. Hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya.

Menurut Sugiyono (2019:175), menyatakan bahwa:

“Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.”

Uji validitas bertujuan untuk menentukan valid atau tidaknya dalam menguji item-item dalam kuesioner. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat-syarat yang harus dipenuhi menurut Sugiyono (2019:189) adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r \geq 0,30$ maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid
- b. Jika $r \leq 0,30$ maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid

Uji validitas instrumen dapat menggunakan rumus korelasi. Rumus korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment* menurut Sugiyono (2019:246) adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xiyi - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{\{n\sum xi^2 - (\sum xi)^2\}\{n\sum yi^2 - (\sum yi)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy}	= Koefisien Korelasi Pearson Product Moment
$\sum xiyi$	= Jumlah Perkalian Variabel X dan Y
$\sum xi$	= Jumlah Nilai Variabel X
$\sum yi$	= Jumlah Nilai Variabel Y
$\sum xi^2$	= Jumlah Pangkat Dua Nilai Variabel X
$\sum yi^2$	= Jumlah Pangkat Dua Nilai Variabel Y
N	= Banyaknya Sampel

Untuk memberikan interpretasi koefisien korelasinya, maka peneliti menggunakan pedoman pada Sugiyono (2019:248) yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.12
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

3.5.2.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat pengukur yang sama. Menurut Sugiyono (2019:176) bahwa:

“Instrument yang reliabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.”

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Kuder Richardson 21 dengan menggunakan SPSS versi 21. Suatu reliabilitas dikatakan reliabilitas jika nilai alpha lebih besar dari 0,6 sedangkan nilai alpha lebih kecil dari 0,6 maka tidak reliabel. Menurut Sugiyono (2019:187) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{M(k-M)}{k s_t^2} \right\}$$

Keterangan:

k = Jumlah Item dalam Instrumen

M = Mean skor total

s_t^2 = Varians Total

3.5.3 Transformasi Data Ordinal menjadi Data Interval

Data pada penelitian ini diperoleh dari jawaban kuesioner pada responden yang menggunakan skala *likert*. Dari skala pengukuran *likert* itu akan diperoleh data ordinal. Agar dapat dianalisis secara maka data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval dengan menggunakan metode *Methods of Successive Interval* (MSI. Menurut Sambas Ali Muhidin (2011:28) langkah-langkah menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) bahwa:

1. Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternative (kategori) jawaban yang tersedia.
2. Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (n), kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternatif jawaban responden tersebut.
3. Jumlahkan proporsi secara berurutan sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternatif jawaban responden.
4. Tentukan nilai Z untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden.
5. Menghitung nilai skala (*scale value*) untuk setiap nilai Z dengan rumus:

$$\text{Scale Value} = \frac{\text{densitas pada batas bawah} - \text{densitas pada batas atas}}{\text{are dibawah batas atas} - \text{area dibawah batas bawah}}$$

6. Melakukan transformasi nilai skala dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval melalui persamaan berikut:

$$\text{Skor} = \text{Nilai Skala} - \text{Nilai Skala Minimum} + 1$$

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian yang ada dalam model regresi. Sebelum melakukan uji hipotesis, pengujian ini harus dilakukan terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* yang berdistribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian setara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Menurut Ghazali (2016:154) mengemukakan bahwa:

“Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.”

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 21 untuk pengujian data sampel yang telah didapat melalui kuesioner untuk setiap variabel. Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorof-Smirnov (K-S), grafik histogram

dan uji normal P-Plot. Menurut Singgih Santoso (2012:393), dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilita yaitu:

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Grafik histogram dan uji normal P-Plot dapat dikatakan normal jika pola penyebarannya memiliki garis normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi dalam variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Pengujian ini layak dilakukan untuk penelitian yang variabel independennya lebih dari satu. Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Batas untuk *tolerance* adalah 0,10 dan batas VIF adalah 10 (Ghozali, 2016:103). Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamat lain (Ghozali, 2016:134). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau

tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antar SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$).

Jika grafik *scatterplot* menunjukkan suatu pola titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika tidak ada pola yang tegas, seras titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji regresi linier berganda merupakan bentuk analisis regresi linier yang variabel independen (X) lebih dari satu dan digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Menurut Sugiyono (2019:192), Rumus uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y^1 = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y^1 = Variabel Dependen

a = Konstanta

b_1X_1 = Koefisien arah regresi yang menyatakan perubahan nilai Y apabila terjadi perubahan nilai X

b_2X_2 = Variabel Independen

3.5.6 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang perlu diuji kebenarannya dalam suatu penelitian.

Menurut Sugiyono (2019:99) bahwa:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.”

Tujuan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk itu, pengujian hipotesis yang peneliti gunakan yaitu uji signifikan dengan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

3.5.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji T) digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen (X) secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Menurut Sugiyono (2019:248). Uji parsial dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat signifikan α 5%. Uji T dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} = Nilai koefisien korelasi dengan $dk = n-k-1$

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$
- 2) H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

a. Hipotesis Pertama

$H_0 : r = 0$: Tidak ada pengaruh secara signifikan *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Perusahaan

$H_a : r \neq 0$: Ada pengaruh secara signifikan *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Perusahaan.

b. Hipotesis Kedua

$H_0 : r = 0$: Tidak ada pengaruh secara signifikan Kompetensi Sumber Daya

Manusia terhadap Kinerja Perusahaan

Ha : $r \neq 0$: Ada pengaruh secara signifikan Kompetensi Sumber Daya

Manusia terhadap Kinerja Perusahaan

c. Hipotesis Ketiga

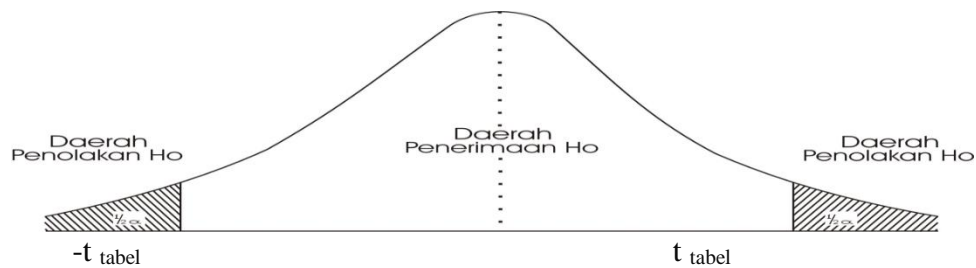
Ho : $r = 0$: Tidak ada pengaruh secara signifikan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Perusahaan

Ha : $r \neq 0$: Ada pengaruh secara signifikan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Perusahaan.

Kaidah pengujiannya adalah:

1. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Perusahaan.
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Perusahaan.
3. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan.
4. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan.

5. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Perusahaan.
6. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Perusahaan.



Gambar 3.1

Uji T

(Sumber: Sugiyono, 2019:185)

3.5.7.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui semua variabel independen (X) apakah mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen (Y).

Menurut Sugiyono (2019:257), Uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Keterangan:

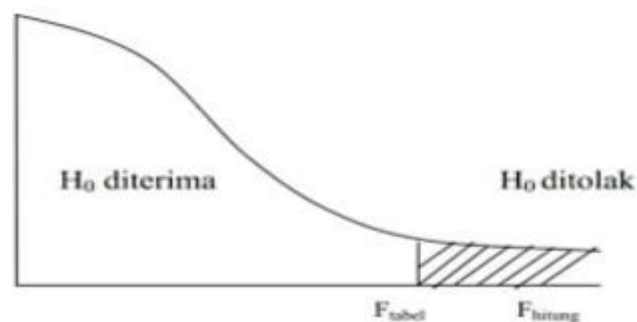
- F_{hitung} = Nilai uji F
- R = Koefisien korelasi ganda
- K = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel

Rumus hipotesis untuk pengujian simultan yaitu:

H_0 : tidak terdapat pengaruh antara *good corporate governance*, kompetensi sumber daya manusia dan pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan

H_a : terdapat pengaruh antara *good corporate governance*, kompetensi sumber daya manusia dan pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan.

Apabila H_0 diterima maka tidak berpengaruh positif antara variabel independen terhadap variabel dependen dan apabila H_a ditolak maka variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh positif.



Gambar 3.3

Uji F

(Sumber: Sugiyono, 2019:192)

Kriteria yang digunakan yaitu sebagai berikut:

- a. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$
- b. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

3.5.7 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2016:95). Menurut Gujarati (2012:172) untuk melihat besar pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dengan menggunakan rumus:

$$Kd = \text{Zero Order} \times \beta \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi
 Zero Order = Koefisien Korelasi
 β = Koefisien Beta .

Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95).

Menurut Sujarweni(2012:188) rumus koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Nilai Koefisien Determinasi
 R^2 = Nilai Koefisien Korelasi

3.5.8 Kuesioner

Kuesioner merupakan serangkaian pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden. Menurut Sugiyono (2019:199) bahwa:

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”

Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan secara terbuka atau tertutup. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner tertutup dimana daftar pertanyaan telah disediakan oleh peneliti. Kuesioner ini memiliki 95 pertanyaan yang terdiri dari 17 pertanyaan untuk *good corporate governance* (X_1), 13 pertanyaan untuk kompetensi sumber daya manusia (X_2), 34 pertanyaan untuk pengendalian internal (X_3), dan 31 pertanyaan untuk kinerja perusahaan (Y).

