

Pengaruh *Good Corporate Governance* Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Transcon Indonesia Cabang Medan

M. Wildan Amtsari¹

email: wildanamtsari16@gmail.com

Nahar Maganda Saragih²

email: naharmagandasaragih@gmail.com

Universitas Potensi Utama^{1,2}

Abstract

In the increasingly fierce competition in the business world, human resources, good corporate governance, and company performance are important things to pay attention to. So that way, this research has the goal of being able to identify the impact of Good Corporate Governance and human resource development on the performance of employees of PT transcon Indonesia Medan branch. This study uses quantitative research through secondary and primary information sources. The sample size for this research is 52 respondents who were determined using probability sampling through the use of the proportionate stratified random sampling method because the population in writing this paper has elements or members that are not homogeneous and have proportional strata. This study uses SPSS 20 as a data processing tool. The results of this investigation indicate that GCG has a significant and positive impact on workforce performance at PT Transcon Indonesia Medan branch and HR development has a significant and positive impact on employee performance at PT Transcon Indonesia Medan branch. In addition, the implementation of GCG and HR development simultaneously has a significant and positive impact on employee performance at PT transcon Indonesia Medan branch.

Keywords: Effect of Good Corporate Governance, Human Resource Development, Employee Performance

Abstrak

Di dalam persaingan dunia bisnis yang semakin ketat ini membuat sumber daya manusia, good Corporate Governance, dan kinerja perusahaan menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Sehingga dengan begitu, penelitian ini memiliki tujuan untuk bisa mengidentifikasi dampak dari Good Corporate Governance serta pengembangan sumber daya manusia pada kinerja karyawan PT transcon Indonesia cabang Medan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif melalui sumber informasi sekunder dan primer. Jumlah sampel penyelidikan ini yaitu 52 responden yang ditentukan dengan menggunakan penentuan probability sampling Melalui penggunaan metode proportionate stratified random sampling sebab populasi pada penulisan karya tulis ini memiliki unsur atau anggota yang tidaklah homogen serta memiliki strata dengan proporsional. Penelitian ini menggunakan SPSS 20 sebagai alat mengolah data. hasil penyelidikan ini menunjukkan bahwasanya GCG memiliki dampak yang signifikan serta positif pada kinerja tenaga kerja di PT transcon Indonesia cabang Medan serta pengembangan SDM memiliki pengaruh yang signifikan serta positif pada kinerja karyawan di PT transcon Indonesia cabang Medan. Selain itu juga penerapan GCG serta pengembangan SDM secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan dan positif pada kinerja karyawan di PT transcon Indonesia cabang Medan

Kata Kunci : Pengaruh *Good Corporate Governance*, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN (INTRODUCTION)

Tiap-tiap perusahaan memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan yang besar karena kinerja sebuah usaha dapat dihitung berdasarkan laba yang didapatkannya. Agar bisa meraih laba yang telah ditargetkan dalam jumlah yang tinggi Maka terdapat berbagai hal yang perlu dipertimbangkan dari sebuah perusahaan. Metode yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan ini bisa diraih berdasarkan dua faktor yakni faktor finansial serta non finansial. Pengukuran kinerja sebuah usaha yang memakai aspek finansial serta non finansial ini tersusun atas penilaian kinerja berdasarkan faktor konsumen, Proses bisnis internal dan pembelajaran serta pertumbuhan yang biasanya dikenal sebagai penilaian kinerja dari sudut pandang balanced scorecard. Kenaikan kinerja sebuah usaha sangatlah bergantung kepada sumber daya manusia yang menggerakkan seluruh faktor dalam sebuah perusahaan. Di masa kini sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk melangsungkan kehidupan sebuah usaha. Menghitung performa sebuah usaha berdasarkan perspektif finansial sangatlah tepat tetapi yang dijadikan landasan dalam menggerakkan nilai keuangan ini ialah sumber daya manusia dengan seluruh ide, wawasan, serta informasi yang didapatkan.

Agar bisa menciptakan sebuah produk dari suatu perusahaan yang bukan hanya memiliki keunggulan dalam fisik saja tetapi seseorang ataupun SDM yang menjadi aspek terpenting. Ada banyak pimpinan sebuah usaha yang tidak sadar bahwasanya profit yang didapatkan sebuah usaha bersumber dari sumber daya manusia. Hal tersebut dikarenakan kegiatan sebuah usaha hanya dapat ditinjau berdasarkan perspektif bisnis saja tetapi di masa kini muncul suatu pergeseran yakni yang didominasi oleh sumber daya yang sifatnya fisik menuju sumber daya yang sifatnya tidak memiliki wujud. Tiap-tiap usaha pastinya mengharapkan kinerja yang selalu mengalami peningkatan. Ada banyak hal yang dilakukan oleh sebuah usaha contohnya menerapkan tata kelola usaha yang baik atau *Good Corporate Governance*. Kinerja sebuah perusahaan adalah hasil yang didapatkan suatu perusahaan dalam waktu tertentu. Hasil kinerja sebuah perusahaan bisa dihitung serta dapat mengilustrasikan situasi sebuah usaha. Kinerja sebuah perusahaan yang baik adalah sebuah tujuan yang perlu diraih oleh sebuah perusahaan.

Di Dalam persaingan dunia bisnis yang semakin ketat ini membuat sumber daya manusia, good Corporate Governance, dan kinerja perusahaan menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Permasalahan utama dari ketenagakerjaan di Indonesia ialah produktivitas tenaga kerjanya yang sangat rendah. Di masa kini, yakni di zaman yang selalu mengalami perubahan tidak terkecuali pada situasi ekonomi Indonesia yang selalu mengalami peningkatan yang mana sistem ekonomi pasar cenderung dominan sehingga ketatnya kompetisi antar usaha sejenis yang semakin jelas terlihat. Sehingga Setiap perusahaan diharap dapat melakukan Perkembangan secara terus-menerus dan meraih keuntungan maksimal seperti yang sudah ditentukan oleh sebuah perusahaan sebelumnya. Perusahaan pun perlu ikut serta dalam mengembangkan ekonomi mereka supaya tidak keluar dari kompetisi sehingga perusahaan perlu mempertimbangkan faktor kualitas dan selalu meningkatkan produktivitas ketenagakerjaannya secara terus-menerus , (Sutrisno dalam Latif adam, 2016)

Sebuah perusahaan akan berusaha keras untuk mewujudkan produktivitas kinerja perusahaan mereka baik secara mandiri dari dalam diri para tenaga kerja ataupun dengan organisasi sebuah usaha. Hal tersebutlah yang menyebabkan suatu perusahaan perlu melaksanakan evaluasi terhadap performa seluruh karyawannya karena terdapat target keuntungan yang akan diraihnya. Semakin besar produktivitas tenaga kerja maka nantinya perusahaan akan semakin besar mendapatkan keuntungan.

Untuk meningkatkan produktivitas maka tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting yang memberikan keuntungan kepada perusahaan karena produksi serta teknologi merupakan hasil dari karya manusia. Produktivitas adalah kegiatan meningkatkan produksi yang mana muncul rasio dengan jumlah yang baik pada total sumber daya perusahaan yang dimanfaatkan dan total jasa serta barang yang dikeluarkan oleh sebuah perusahaan. Kenaikan produktivitas akan muncul apabila hasil yang diproduksi perusahaan bisa diciptakan dari sumber daya semini mungkin ataupun menciptakan produk yang sangat banyak meskipun sumber daya yang digunakan tidak bertambah.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sebuah aspek yang sangatlah berguna sebagai usaha sebuah perusahaan dalam meraih tujuan mereka. Kinerja karyawan (*employee performance*) merupakan keluaran yang diciptakan dari tindakan seorang karyawan yang mana tujuan aktualnya yang akan diraih ialah melalui keberadaan suatu perilaku. Agar dapat mengidentifikasi besarnya performa seorang karyawan maka akan dilaksanakan pemberian nilai terhadap performa mereka. Penilaian kinerja merupakan prosedur evaluasi sebaik apa kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya Apabila dibandingkan dengan standarisasinya serta pemberian komunikasi terhadap data tersebut untuk karyawan lainnya. (Saragih, 2018). Kinerja adalah tingkatan pekerjaan yang diraih seorang individu melalui persyaratan yang sudah ditetapkan. Berdasarkan pendapat Simamora ((Suryani et al., 2020)), kinerja merupakan identifikasi kesuksesan suatu perusahaan untuk meraih misi mereka. Sementara Riniwati (dalam Indah A Kahiking 2017) mengartikan kinerja merupakan komponen hasil mencatat kinerja sumber daya manusia pada setiap waktunya agar diidentifikasi seberapa jauh hasil pekerjaan sumber daya manusia Serta apa yang Perlu diperbaiki supaya di masa depan bisa menjadi lebih baik. Sementara berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan di pasal 1 ayat 2 menjelaskan bahwasanya karyawan merupakan seluruh individu yang dapat melaksanakan pekerjaannya untuk menciptakan jasa ataupun barang baik untuk mencukupi kepentingan dirinya ataupun masyarakat, baik di luar ataupun di dalam hubungan pekerjaan. Buruh, pekerja, tenaga kerja, pegawai ataupun karyawan secara mendasar merupakan seseorang yang memakai kemampuan serta tenaganya agar bisa mendapatkan timbal balik berbentuk penghasilan baik berbentuk uang ataupun wujud yang lain terhadap pihak yang memberikan pekerjaan ataupun majikan, ataupun pengusaha bahkan perusahaan. Sesuai dengan definisi tersebut bisa diambil simpulan bahwasanya karyawan merupakan setiap individu yang melakukan pekerjaannya dalam sebuah tempat yang legal, mempunyai Informasi pribadi serta memiliki kekuatan hukumnya sendiri. Tempat bekerja yang dijelaskan pada konteks ini merupakan lembaga, organisasi, ataupun instansi perusahaan serta lain sebagainya yang berkaitan dengan karyawan.

Good Corporate Governance

Definisi *Good Corporate Governance* ialah metode yang digunakan untuk mengelola sebuah usaha agar bisa membuat keseimbangan variasi kebutuhan untuk pihak-pihak yang memiliki keperluan. Prosedur tersebut dapat disertai oleh kegiatan menyelesaikan permasalahan dari variasi stakeholder serta memberi kepastian bahwasanya penerapan proses yang benar selalu dilaksanakan oleh sebuah usaha. Dalam arti yang lain GCG merupakan metode sebuah usaha memberi kebebasan untuk pihak yang memiliki keperluan. Implementasi *Good Corporate Governance* merupakan suatu tanggung jawab yang perlu dilaksanakan sebuah usaha dalam mencukupi dan meraih target yang akan diraih perusahaan. Berbagai macam tujuan dalam menata serta mengelola perusahaan berdasarkan pendapat Siswanto Sutojo (dalam (Setiyawati, 2014)) ialah memastikan bahwasanya perusahaan telah memajemen secara baik, memberikan peningkatan terhadap modal yang didapatkan dari investor sebab keyakinan, menciptakan Citra perusahaan yang positif, dan memberi prosedur untuk selalu melindungi stabilitas sebuah usaha. *Good Corporate Governance* merupakan metode yang dinilai sangatlah efektif dalam melindungi stabilitas peningkatan sebuah usaha. Pada suatu kelas sebelumnya minimal terdapat 5 prinsip pokok yang perlu dimiliki perusahaan. Prinsip GCG berdasarkan pendapat Sukrisno Agoes (dalam (Permata Sari, 2021)) adalah transparansi, independensi, responsibilitas, akuntabilitas, dan kewajaran serta kesetaraan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam Seluruh aktivitas yang ada di dalam perusahaan. Hal ini didukung bahwasanya sumber daya manusia selalu memiliki peranan yang dominan serta aktif untuk Seluruh aktivitas apapun yang ada di perusahaan sebab SDM adalah pihak yang akan berencanakan, melakukan serta menentukan tujuan dari sebuah perusahaan akan terwujud. Berdasarkan pendapat Nawawi di dalam (Sunarto et al., 2020) Sumber daya manusia ialah individu yang berfungsi serta bekerja menjadi aset perusahaan atau organisasi yang bisa terhitung nilainya beserta sumber daya manusia adalah potensi yang akan menggerakkan sebuah perusahaan. Sehingga dengan begitu SDM adalah aspek yang sangat vital untuk kemajuan suatu perusahaan serta menjadi faktor penentu untuk menghitung keberhasilan tujuan perusahaan dapat diraih. SDM yang dimaksud ialah individu yang memiliki kesiapan beserta mempunyai keterampilan untuk meraih tujuan perusahaan. Berdasarkan

pendapat Mangkunegara (dalam (Fatimah & Ratnasari, 2018)), manajemen sumber daya manusia adalah sebuah rencana, pelaksanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengkoordinasian, pada pengembangan, pengadaan, pengintegrasian, pemberi balasan layanan, serta pemisahan ketenagakerjaan untuk meraih tujuan perusahaan. Sementara berdasarkan pendapat Donni Juni Priansa (dalam Abdul Muis, 2018), manajemen sumber daya manusia merupakan seni serta ilmu untuk memberikan pengaturan terhadap prosedur penggunaan SDM serta sumber daya yang lain dengan efisien serta efektif agar bisa meraih sebuah tujuan khusus. Sesuai dengan definisi-definisi MSDM yang telah dijelaskan oleh berbagai macam pakar tersebut bisa diambil simpulan bahwasanya MSDM merupakan usaha untuk memberikan peningkatan mutu pekerjaan para karyawan agar bisa meraih tujuan dari sebuah perusahaan tersebut.

Marwansyah (dalam Ni Luh Gede Putu Purnawati et.al, 2021) menjelaskan bahwasanya pengembangan SDM merupakan usaha yang direncanakan dan dilaksanakan oleh manajer agar bisa memberikan peningkatan terhadap keterampilan tenaga kerja serta performa dari sebuah perusahaan dengan adanya program pendidikan, pelatihan, serta pengembangan. Sementara Priansa (dalam Abdul Muis, 2018) menjelaskan bahwasanya pengembangan SDM bisa didefinisikan sebagai persiapan seseorang untuk menanggung tugas yang bervariasi ataupun lebih besar dalam sebuah perusahaan. Pengembangan umumnya berkaitan pada peningkatan keterampilan emosional serta intelektual yang dibutuhkan agar bisa memberikan peningkatan terhadap tanggung jawab yang lebih baik. Pengembangan SDM memiliki kebenaran bahwasanya seseorang ataupun karyawan ini memerlukan keahlian, pengetahuan, serta keterampilan yang meningkat agar mereka dapat melakukan pekerjaannya secara baik. Pengembangan SDM bisa terwujud dengan mengembangkan pendidikan, karir, ataupun pelatihan. Sehingga keterkaitan perusahaan para perekrutan SDM baru akan mengalami pengurangan. Indikator untuk Pengembangan SDM menurut Krismiyati (dalam (Yosepa et al., n.d.)) terdiri dari tiga indikator, yaitu motivasi, kepribadian, dan keterampilan.

2. METODE PENELITIAN (RESEARCH METHOD)

Jenis data pada penyelidikan ini ialah data kuantitatif. Metode penelitian merupakan teknik alamiah untuk memperoleh informasi dengan kegunaan serta tujuan khusus. Metode penelitian kuantitatif merupakan teknik penyelidikan yang didasarkan kepada filsafat positivisme yang dimanfaatkan untuk melakukan penyelidikan terhadap populasi sampling dan mengumpulkan informasi tertentu. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variable yakni dependent variable (variable terikat) dan independent variable (variable bebas). Dependent variable merupakan indikator yang menjadi akibat ataupun dipengaruhi dari keberadaan independent variable dan dependent variable pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Sedangkan independent variable ialah indikator yang menjadi sebab ataupun mempengaruhi perubahan munculnya dependent variable dan independent variable pada penelitian ini adalah pengaruh *Good Corporate Governance* dan pengembangan sumber daya manusia.

Pengumpulan informasi memanfaatkan instrumental penyelidikan, analisa informasi yang sifatnya statistik ataupun kuantitatif yang bertujuan untuk melakukan pengujian terhadap data hipotesa yang sudah ditentukan. Berdasarkan pendapat Sugiyono (dalam Imron, 2019). Pada penyelidikan tersebut informasinya berbentuk analisa data yang sifatnya statistika. Informasi tersebut didapatkan berdasarkan perusahaan mengenai masalah yang sedang diteliti.

a. Data Primer

Ialah referensi informasi yang secara spontan menyuguhkan informasi untuk pengumpul informasi menurut Sugiyono (dalam Nuning, 2017). Data primer didapatkan berdasarkan penyebaran angket untuk tenaga kerja yang memiliki kesediaan untuk dijadikan narasumber serta melakukan pengisian angket. Informasi ini diperoleh untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimanakah dampak perkembangan SDM pada penerapan GCG di perusahaan.

b. Data Sekunder

Data sekunder ialah informasi penyelidikan yang didapatkan tidak berkaitan secara spontan memberi informasi pada pihak yang mengumpulkan data, menurut Sugiyono (2018). Informasi sekunder yang ada dalam konteks penyelidikan ini ialah informasi yang sumbernya berdasarkan buku serta jurnal yang menjadi pedoman pada penyelidikan ini.

1) Uji validitas dan uji reliabilitas

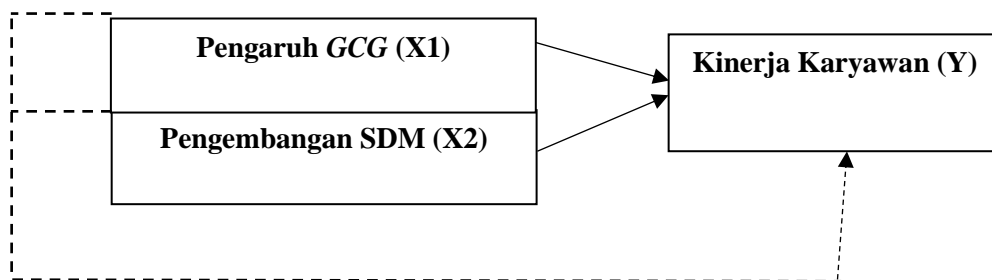
a. Uji validitas memanfaatkan ketetapan apabila besaran signifikansi dari besaran R hitung ataupun R hasil lebih besar dari R tabel sehingga poin indikator disimpulkan memiliki validitas dan apabila R

hasil ataupun R hitung lebih kecil dari R tabel maka poin variabel disimpulkan tidak memiliki validitas.

- b. Dalam menghitung reliabilitas bisa meninjau cronbach alpha. Sebuah indikator ataupun konstruk bisa disebut reliabilitas apabila mempunyai besaran Cronbach alpha lebih besar dari 0,60.
- 2) Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dipakai supaya regresian dapat menciptakan besaran yang baik sehingga perlu mencukupi persyaratan yakni mencukupi pengujian asumsi multikolinearitas, pengujian normalitas, serta pengujian heteroskedastisitas.
 - 3) Uji statistik
 - a. Pengujian T. Pengujian t atau pengujian parsial memiliki tujuan agar dapat melakukan pengujian signifikansi dampak yang berpengaruh dengan parsial di antara dependent variable serta independent variable.
 - b. Pengujian F. Pengujian f atau pengujian simutan memiliki tujuan agar dapat melakukan pengujian signifikan dampak dengan bersamaan antara dependent variable dan independent variable.
 - c. Koefisien determinasi. Pengujian koefisien determinasi melakukan pengukuran seberapa jauh ketepatan ataupun kesesuaian korelasi di antara Independent variable dan dependent variable pada perumusan sebuah regresi.

Untuk memudahkan gambaran penelitian, maka di bawah ini akan diberikan kerangka konseptual pada penelitian ini. Kerangka konsep adalah sebuah wujud kerangka berpikir yang bisa dimanfaatkan menjadi pendekatan untuk pemecahan permasalahan ataupun suatu korelasi di antara sebuah konsep dengan konsep yang lain berdasarkan permasalahan yang akan diselidiki. Kerangka konsep tersebut bermanfaat untuk mengkorelasikan ataupun menguraikan dengan mendalam sebuah topik.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

X1 : Pengaruh *Good Corporate Governance*

X2 : Pengembangan Sumber Daya Manusia

Y : Kinerja Karyawan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN (RESULTS AND DISCUSSION)

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Pengujian validitas merupakan kesesuaian diantara fenomena yang muncul pada objek dan informasi yang didapatkan oleh penyelidik dalam melakukan pencarian validitas suatu poin, kita melakukan pengkorelasian antara nilai item dan jumlah item ini. Pengujian validitas dimanfaatkan untuk melakukan pengujian Apakah pada angket tersebut memiliki validitas ataupun tidak. Validitas adalah sebuah pengukuran yang membuktikan tingkatan kesalahan ataupun validitas sebuah instrumental berdasarkan pendapat Sugiyono ((Mahendra et al., 2015)). Melalui pelaksanaan pengujian validitas sehingga dapat ditinjau sebaik apa instrumental ini dalam menghitung sebuah penyelidikan. Validitas membuktikan seberapa jauh peralatan tersebut mengukur sebuah penelitian. Valid atau tidak sebuah peralatan dalam mengukur tersebut bergantung kepada kemampuan sebuah peralatan tersebut dalam meraih keinginan yang diinginkan oleh peneliti secara tepat. Sebab alat pengukuran yang tidak valid membuktikan bahwasanya tingkatan validitas sebuah alat minim. Untuk mengukur validitas bisa dilaksanakan

melalui pelaksanaan pengkorelasian di antara nilai-nilai butir pertanyaan dan jumlah nilai variabel ataupun konstruk. Uji validitas pada kajian tersebut memanfaatkan pearson correlation yakni melalui metode perhitungan nilai korelasi di antara besaran yang didapatkan dari pernyataan atau pertanyaan angket. Sedangkan agar bisa mengidentifikasi nilai setiap itemnya memiliki validitas ataupun tidak maka ditentukan melalui ketetapan di bawah ini :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga tiap-tiap poin instrumental disebut memiliki validitas

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ sehingga tiap-tiap poin instrumental disebut tidak memiliki validitas

Pengujian ini dilakukan terhadap 30 responden karyawan PT Transcon Indonesia Cabang Medan, dengan hasil data sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Pengaruh Good Corporate Governance (X1)	Pertanyaan 1	0,707	0,3610	Valid
	Pertanyaan 2	0,703	0,3610	Valid
	Pertanyaan 3	0,578	0,3610	Valid
	Pertanyaan 4	0,698	0,3610	Valid
	Pertanyaan 5	0,465	0,3610	Valid
Sumber Daya Manusia (X2)	Pertanyaan 1	0,836	0,3610	Valid
	Pertanyaan 2	0,823	0,3610	Valid
	Pertanyaan 3	0,820	0,3610	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pertanyaan 1	0,816	0,3610	Valid
	Pertanyaan 2	0,423	0,3610	Valid
	Pertanyaan 3	0,879	0,3610	Valid
	Pertanyaan 4	0,688	0,3610	Valid
	Pertanyaan 5	0,886	0,3610	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 20

Berdasarkan hasil tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ melalui $df = (N-2)$ yaitu $30-2= 28$ dengan tingkat signifikan 0,05 sehingga diperoleh nilai r_{tabel} adalah 0,3610. Hal ini berarti keseluruhan item pertanyaan dalam kuesioer dinyatakan valid.

2) Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan instrumental yang bisa diyakini dan dimanfaatkan menjadi peralatan dalam mengumpulkan informasi sebab instrumental tersebut telah baik. Instrumental reliabilitas adalah persyaratan dalam menguji validitas instrumental sehingga dengan begitu instrumental yang memiliki validitas biasanya reliabel namun uji reliabilitas instrumental harus dilaksanakan berdasarkan pendapat arikunto (2013). Metode dalam mengukur tingkatan reliabilitas sebuah informasi yakni memanfaatkan perumusan Cronbach alpha. Menetapkan apa instrumental tersebut memiliki reliabilitas ataupun tidak dengan memakai batas 0,6. Sebuah angket disebut memiliki reliabilitas apabila besaran Cronbach alpha lebih besar dari 0,6, menurut Arikunto (2013).

Tabel 2
Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	Crombach's Alpha	Rale Of Thumb	Keterangan
Pengaruh Good Corporate Governance (X1)	0,616	0,60	Reliabel

Sumber Daya Manusia (X2)	0,758	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,805	0,60	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS 20

Sesuai dengan bagan tersebut membuktikan bahwasanya Dalam uji tersebut dilakukan dengan menggunakan indikator bukan poin-poin pertanyaan dalam tiap-tiap indikator yang bisa ditinjau hasilnya ialah besaran Cronbach's alpha yang nilainya lebih tinggi dari pada 0,60 sehingga disebut memiliki reliabilitas.

B. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan pendapat Ghozali (2018) pengujian normalitas memiliki tujuan agar dapat melakukan pengujian apa pada pemodelan regresi, indikator residual ataupun pengganggu mempunyai pendistribusian normal, seperti yang telah diidentifikasi dalam penyelidikan tersebut bahwa pengujian normalitas memanfaatkan uji one sampe Kolmogorov-Smirnov . Selamat 3 hari adapun tabel pengujian normalitas ialah sebagai berikut.

Tabel 3
Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.27680783
Most Extreme Differences	Absolute	.158
	Positive	.158
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		1.142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.147
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Olah Data SPSS 20

Berdasarkan tabel di atas sesuai dengan hasil uji pengujian normalitas yakni dalam informasi sampling 52 narasumber membuktikan bahwasanya Dalam uji indikator pengaruh good Corporate Governance (X1), SDM (X2), pada kinerja tenaga kerja (Y) terbukti melalui besaran signifikannya yaitu 0,147 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dengan begitu uji dalam indikator penyelidikan ini melakukan pendistribusian secara normal.

2) Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolinieritas memiliki tujuan agar dapat melakukan uji Apakah pemodelan regresi didapatkan suatu hubungan diantara independent variabelnya (Ghozali, 2011).

Tabel 4
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.037	2.436		2.478	.017		
	Pengaruh Good Corporate Governance	.285	.126	.308	2.254	.029	.823	1.215
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.505	.242	.284	2.083	.042	.823	1.215
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber : Olah Data SPSS 20

Berdasarkan bagan tersebut bisa ditinjau bahwasanya pemodelan regresi tidak memiliki gangguan multikolinearitas. Hal tersebut terlihat dalam besaran toleransi setiap indikator yang cenderung tinggi dibandingkan besaran default yang ditentukan senilai 0, 10. Sementara pada besaran VIF pun menunjukkan di bawah angka 10 sehingga bisa diambil simpulan bahwa saya tidak terdapat multikolinearitas antara Independent variable dalam pemodelan regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2016) menyatakan pengujian heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk dapat melakukan pengujian apa pada pemuaiian regresi muncul variansi yang tidak sama berdasarkan variabel penghambat dari sebuah penyelidikan menuju penyelidikan lainnya. Di bawah ini adalah bagan uji heteroskedastisitas :

Tabel 5
Uji Glajser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.046	1.623		-.029	.977
	Pengaruh Good Corporate Governance	-.105	.084	-.191	-1.250	.217
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.249	.162	.236	1.543	.129
a. Dependent Variable: ABS_RAS1						

Sumber : Olah Data SPSS 20

Pada tabel di atas hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji glajser menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel Pengaruh *Good Corporate Governance* (X1), Sumber Daya Manusia (X2) dimana nilai signifikan menunjukkan angka (0,217 ; 0,129) jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

C. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian t ialah digunakan untuk melakukan pengujian Apakah dengan parsial pengaruh GCG dan pengembangan SDM memberikan dampak yang signifikansi ataupun tidak pada kinerja karyawan. Uji ini memanfaatkan tingkatan signifikansi sebesar 0,05. Hasil berdasarkan pengujian t tersebut bisa ditinjau dalam bagan di bawah ini.

Tabel 6
Uji T

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.037	2.436		2.478	.017
	Pengaruh Good Corporate Governance	.285	.126	.308	2.254	.029
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.505	.242	.284	2.083	.042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data SPSS 20

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel diatas besarnya angka Ttabel dengan ketentuan 0,05 dan $dk = (n - k - 1)$ atau $(52 - 3 - 1) = 48$ sehingga nilai T tabel sebesar 1.677, maka dapat diketahui masing – masing variabel sebagai berikut :

a) Pengaruh *Good Corporate Governance* (X1)

Hasil uji menggunakan SPSS disebut memiliki validitas sebab besaran t hitung cenderung tinggi dibandingkan besaran T tabel yakni 2,254 lebih besar dari 1,677 serta didapatkan besaran t hitung dan pengaruh GCG senilai 2,254 melalui profitabilitas signifikansinya senilai 0,029. Disebabkan oleh probabilitas signifikansi yang tidak lebih dari 0,05 artinya dapat dikatakan bahwa saya dengan parsial pengaruh GCG memberikan dampak yang signifikan pada kinerja karyawan.

b) Pengembangan Sumber Daya Manusia

Hasil uji menggunakan SPSS disebut memiliki validitas sebab besaran t hitung cenderung tinggi dibandingkan terhadap besaran t table yakni 2,083 lebih besar dari 1,677 serta didapatkan besaran t hitung serta keinginan melakukan pembelian senilai 2,083 melalui tingkat probabilitas signifikansinya senilai 0,042. Disebabkan nilai probabilitas signifikansi tidak lebih dari 0,05 yang artinya bisa disebut bahwasanya dengan parsial pengembangan SDM memberikan pengaruh secara signifikansi pada kinerja tenaga kerja.

D. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel indenpenden atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali 2018). Untuk menentukan nilai F hitung dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (degree of freedom), $df = (n - k)$ atau $(52 - 2)$ dan $(k - 1)$ atau $(2 - 1)$, $df (52 - 3 = 49)$ dan $(3 - 1 = 2)$ hasil yang diperoleh untuk F tabel adalah 3.19. Berikut ini adalah tabel hasil uji F dengan pertihungan statistik dengan menggunakan SPSS :

Tabel 7

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.550	2	13.775	8.118	.001 ^b
	Residual	83.142	49	1.697		
	Total	110.692	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengaruh Good Corporate Governance

Sumber : Olah Data SPSS 20

Sesuai dengan Hasil pengujian F pada tabel tersebut menunjukkan bahwa besaran F hitung senilai 8,118 melalui besaran probabilitas signifikannya senilai 0,001. Disebabkan besaran probabilitas signifikansi tersebut tidak lebih dari 0,05 artinya ialah bisa disebut bahwasanya indikator pengaruh GCG serta pengembangan SDM memberikan pengaruh yang signifikan dan simultan pada kinerja tenaga kerja.

E. Koefisien Determinasi

Untuk menunjukkan berapa persen pengaruh dari indikator X1 yaitu pengaruh GCG serta indikator X2 yaitu pengembangan SDM dengan bersama-sama pada variabel yaitu kinerja tenaga kerja digunakan koefisien determinasi. Pengujian koefisien determinasi memiliki tujuan untuk menghitung besaran keterampilan pemodelan untuk menjelaskan keberagaman dari dependent variable. apabila besaran koefisien determinasi minim artinya kemampuan independent variable untuk menguraikan dependent variable mempunyai banyak keterbatasan. Kelemahan penggunaan koefisien determinasi ialah mengalami pembiasan pada nilai independent variable yang di masukkan pada pemodelan. Sehingga dengan begitu disarankan untuk memanfaatkan besaran koefisien determinasi ketika melakukan evaluasi terhadap pemodelan regresi yang terbaik (Ghozali,2016). Hasil pengujian koefisien determinansi dapat ditinjau dalam bagan di bawah ini :

Tabel 8
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.499 ^a	.249	.218	1.303
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengaruh Good Corporate Governance				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Olah Data SPSS 20

Sesuai dengan hasil pengukuran dalam bagan tersebut besaran koefisien determinasi senilai 0,218 yang berarti hal tersebut memberikan indikasi bahwasanya kontribusi dari independent variable pada dependent variable senilai 21,8% dan sisa nilainya sebesar 78,2% dijelaskan oleh aspek lainnya di samping model yang diselidiki.

4. KESIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN PENELITIAN (CONCLUSION, IMPLICATION, LIMITATION)

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji statistik dan pengolahan data yang telah dilakukan dalam penelitian maka ada beberapa hal yang dapat disimpulkan yaitu:

1. Penerapan *Good Corporate Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transcon Indonesia cabang Medan.

Dengan adanya penerapan *Good Corporate Governance* (Tata Kelola Perusahaan yang Baik) memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan, dan berbagai macam masalah-masalah yang ada di lapangan kerja dapat di atasi dengan mudah oleh adanya koordinasi yang baik antara karyawan dengan atasan. Selain itu pula, perusahaan telah menjalankan fungsinya dengan baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transcon Indonesia cabang Medan.

Dengan berkembangnya Sumber Daya Manusia yang ada di PT Transcon Indonesia cabang Medan ini maka akan meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan menjadi lebih baik, dan juga menjadikan individu-individu yang berkompeten dalam menjalankan masing-masing tugas yang diberikan. Dan bisa mengambil keputusan-keputusan yang harus di ambil apabila terjadi masalah di saat situasi yang tidak di inginkan.

3. Penerapan *Good Corporate Governance* dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transcon Indonesia cabang Medan.

Penerapan *Good Corporate Governance* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat besar

pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT Transcon Indonesia cabang Medan, karena di sini karyawan diuntut agar mandiri dan bisa selalu beradaptasi dengan lapangan kerja yang situasinya selalu berubah-ubah. Keterampilan masing-masing karyawannya sangat di butuhkan untuk menjalankan pekerjaan sesuai bagiannya masing-masing, dari pada itu motivasi atau dorongan dari atasan sangat berpengaruh bagi karyawannya.

Dan dengan berkembangnya Sumber Daya Manusia yang ada dapat menjadikan perusahaan dapat berkembang lebih maju karena hasil kinerja karyawannya yang baik dan selalu memuaskan.

B. SARAN

Beberapa saran yang dapat disampaikan peneliti berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan adalah sebagai berikut:

1. Saran Kepada Pihak Perusahaan:

Diharapkan kepada pihak perusahaan agar lebih memperhatikan karyawan dan sistem peraturan yang ada, baik dari tata kelola perusahaan yang baik sampai dengan pengembangan sumber daya manusia yang di miliki oleh karyawan agar karyawan bisa mengembangkan potensi yang di miliki sehingga dapat memberikan hasil kinerja yang baik.

2. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Saran untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat melakukan perbaikan sehingga hasil penelitian dapat lebih baik dan lebih komprehensif dibanding penelitian yang telah dilakukan ini. Perbaikan dapat dilakukan melalui penambahan, beberapa faktor- faktor pendukung atau variabel yang belum dimasukkan dalam penelitian ini, tempat atau sampel penelitian yang lebih luas dan lebih banyak, dan menambah dengan variabel moderasi atau intervening penelitian.

REFERENSI

- Purnawati, N.L.G.P., Yuliastuti, I.A.N., Ribek, P.K. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Satyagraha, 4(1).
- Muis, Abdul. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Mirai Management*, 3(2)
- Imron. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif pada CV. Meubele Berkah Tangerang
- Adriano, N. R., & Saragih, R. (n.d.). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMAS IONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PROGRAM AIRBUS HELICOPTERS COMPONENT PT. DIRGANTARA INDONESIA (PERSERO)*.
- Fatimah, N., & Ratnasari, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bagian Marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kearifan Lokal Indonesia*, 2(1), 12. <https://doi.org/10.26805/jmkli.v2i1.16>
- iogi2018,+01+INDAH+OK*. (n.d.).
- Lilis Suryani, N., Sularmi, L., Rajak, M. A., Kunci, K., Pelatihan, :, & Motivasi, K. P. (2020). DKI JAKARTA. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3).
- Mahendra, I., Sistem, J., Stmik, I., Mandiri, N., Jl, J., Damai, N., Jati, W., Margasatwa, B., & Selatan, J. (2015). BUDI SETIA JAKARTA DENGAN TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL. *Jurnal Pilar Nusa Mandiri*, XI(1).
- MEMBANGUN DAYA SAING TENAGA KERJA INDONESIA MELALUI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS (PROMOTING INDONESIAN LABOR COMPETITIVENESS THROUGH ITS PRODUCTIVITY IMPROVEMENT)*. (n.d.).
- Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi Komunikasi....(Nuning Indah Pratiwi)*. (n.d.).
- Permata Sari, I. (2021). Penerapan Corporate Governance terhadap Kinerja Perusahaan. In *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan Juripol* (Vol. 4).
- Saragih, N. M. (2018). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Organizational Citizenship Behavioral) dengan Budaya Kerja sebagai Moderasi pada PT. Jasamarga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan*. Universitas Sumatera Utara.

- Setiyawati, H. (2014). The Effect of the Implementation of Good Corporate Governance Principles and the Effectiveness of Internal Control System Disclosure of Environmental accounting and Its Implications On the Company Performance (Studies in State-Owned and Private Hospitals in Jakarta). In *Research Journal of Finance and Accounting www.iiste.org ISSN* (Vol. 5, Issue 24). www.iiste.org
- Sunarto, A., Qurbani, D., Virby, ; Shelby, Surya, J. L., No, K., & Selatan -Banten, P. T. (2020). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok PRODI MAGISTER MANAJEMEN & FORKAMMA UNPAM*. 4(1).
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (n.d.). Nomor 3-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya 2020. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 8).

Sunarto, A. (2020). Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 246. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4862>

(Yosepa et al., n.d.)