



Pengaruh *Good Corporate Governance* dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP2D Aceh

M. Putra Pradana¹, Maryam², Cut Rusmina³

^{1,2,3}Program Studi Akuntansi Universitas Serambi Mekkah

¹p pradana38@gmail.com

²maryam@serambimekkah.ac.id

³cut.rusmina@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *good corporate governance* dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Aceh. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) UP2D Aceh berjumlah 63 orang karyawan yang berkaitan langsung dengan kegiatan pada PT PLN (Persero) UP2D Aceh. Teknik penarikan sampel menggunakan metode sensus, karena semua elemen populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiono, 2012:307). Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data dengan cara membagikan kuisioner kepada responden pada PT PLN (Persero) UP2D Aceh. Pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji *t* dimaksudkan untuk menguji secara simultan dan parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel *good corporate governance* dan sistem pengendalian internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP2D Aceh. Secara parsial variabel *good corporate governance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Aceh, yang besarnya pengaruh adalah sebesar 0,930 atau 93,0%. Sistem pengendalian internal secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Aceh. Besarnya pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Aceh adalah sebesar 0,283 atau 28,3%. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,806 atau 80,6%. Angka ini menunjukkan bahwa sebanyak 80,6% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *good corporate governance* dan sistem pengendalian internal, sedangkan sisanya sebesar 19,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Good Corporate Governance; Sistem Pengendalian Internal; Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

PT. PLN (Persero) UP2D Aceh merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang energi kelistrikan. Sebagai organisasi BUMN banyak hal yang harus dibenahi guna meningkatkan kualitas perusahaan lebih baik, pembenahan dilakukan terutama di bidang sumber daya manusia atau karyawan di lingkup PT. PLN (Persero) UP2D Aceh. Dalam memberikan pelayanan kelistrikan kepada masyarakat, dibutuhkan keahlian dan kemampuan karyawan secara optimal. Hal ini dapat dicapai apabila karyawan memiliki kinerja yang baik. Penilaian kinerja perusahaan BUMN merujuk pada Surat Keputusan Menteri BUMN Nomor: KEP100/MBU/2002. Analisis kinerja BUMN mencakup penilaian kinerja dari segi keuangan dan non-keuangan. Dari segi keuangan, kinerja perusahaan diukur menggunakan



analisis laporan keuangan perusahaan yang menyajikan informasi tentang posisi keuangan perusahaan. Aspek kinerja non-keuangan mencakup aspek operasional dan administrasi.

PT. PLN (Persero) UP2D Aceh adalah salah satu unit PLN yang bertanggung jawab terhadap fungsi distribusi kelistrikan. Dalam bisnis kelistrikan, posisinya sebagai *interface* dengan pelanggan. Kinerja PT. PLN (Persero) UP2D Aceh dapat ditinjau dari pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, seperti fasilitas listrik dalam pemenuhan kebutuhan untuk instansi pemerintah maupun swasta dan kepentingan masyarakat umum. Karyawan PT. PLN (Persero) UP2D Aceh dalam upaya mewujudkan visi serta misi yang diakui sebagai perusahaan kelas dunia, perlu kiranya secara berkelanjutan meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun berdasarkan pemenuhan target PT. PLN (Persero) UP2D Aceh masih terdapat kurangnya pencapaian kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP2D Aceh yang terlihat dari pemenuhan target kerja yang kurang maksimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya *good corporate governance* dan sistem pengendalian internal (Suputra, 2016; Laode dan Nining, 2022; Istiono *et al.*, 2024).

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *good corporate governance*. Menurut Sutedi (2012:65) *good corporate governance* adalah sistem yang mengatur dan mengendalikan organisasi untuk dapat menciptakan nilai tambah (*value added*) bagi semua *stakeholders*. Oleh karenanya, investor perlu mendapatkan informasi tentang kinerja suatu organisasi tepat waktu dan diungkapkan secara transparan. Melalui tata kelola organisasi yang baik diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Riandi dan Hasan (2015) menjelaskan bahwa *good corporate governance* pada dasarnya bertujuan mendorong kemajuan kinerja keuangan suatu organisasi.

Pelaksanaan prinsip *good corporate governance* sangat diperlukan guna menciptakan kepercayaan di kalangan masyarakat sebagai salah satu syarat bagi suatu instansi untuk tumbuh dan berkembang (Triadi dan Suputra, 2016) (Rusmina & Yana, 2024). Semakin baik *good corporate governance* suatu organisasi, maka semakin baik kinerja dari suatu perusahaan tersebut. Fenomena yang menarik berdasarkan hasil survei PERC (*Political and Economic Risk Consultancy*). Indonesia menempati posisi tiga terbawah negara Asia dalam menerapkan *corporate governance* di Asia (Sutedi, 2012: 66). Hal ini didukung oleh penelitian Melasari (2016) yang menyatakan bahwa *good corporate governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, artinya pelaksanaan *good corporate governance* yang dilaksanakan secara efektif dan kontinyu akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal berbeda diungkapkan Saputro dan Efendi (2021) bahwa dalam implementasi sejumlah perangkat Perundang-Undangan pada suatu organisasi belum bisa dijadikan acuan utama mewujudkan *good public governance*, untuk itu diperlukan adanya *good corporate governance* dan penerapannya pada unit satuan kerja yang memiliki peran utama dalam operasional perusahaan dan relatif lebih banyak melaksanakan tugas operasional serta lebih banyak menggunakan sumber daya, yang tentunya harus dipertanggungjawabkan pada kepentingan publik.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah sistem pengendalian internal. Menurut Mulyadi (2017:129) sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan sistem yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Penerapan sistem pengendalian internal yang baik dapat menciptakan efisiensi dan efektivitas serta mencegah kerugian perusahaan (Istiono *et al.*, 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Saputro dan Efendi (2021) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya pelaksanaan sistem pengendalian internal secara kontinyu akan berdampak pada

peningkatan kinerja pegawai. Dalam rangka mewujudkan kinerja karyawan berdasarkan *value for money (economy, efficiency, effective)*, diperlukan fungsi pengawasan *intern* yang merupakan suatu fungsi penilaian independen dalam suatu organisasi pemerintah daerah untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilakukan (Boynton dan Kell, 2011: 86) (Rusmina et al., 2023).

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah *good corporate governance* dan sistem pengendalian internal baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Aceh. Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh *good corporate governance* dan sistem pengendalian internal baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Aceh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT PLN (Persero) UP2D Aceh yang beralamat di Jl. Tentara Pelajar Merduati Kota Banda Aceh. Objek penelitian ini adalah para karyawan di lingkungan PT PLN (Persero) UP2D dengan memperhatikan faktor *good corporate governance* dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Aceh. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) UP2D Aceh yang berjumlah 63 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan metode *sensus*. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Sugiyono (2012:307) yang menyatakan bahwa jika populasi kurang dari 100, maka semua elemen dijadikan sebagai sampel.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui penyebaran kuesioner kepada responden di lingkungan kantor PT.PLN (Persero) UP2D Aceh yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu *good corporate governance* (X_1) dan sistem pengendalian internal (X_2) serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), uji korelasi serta uji determinasi dengan program *Statistical package for Social Science* (SPSS).

Penelitian ini menggunakan peralatan analisis data yaitu analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen Variabel). Adapun rumus analisis regresi linier berganda menurut Gujarati (2012) adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

HASIL PENELITIAN

Untuk menguji pengaruh *good corporate governance* dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Aceh, dapat dilihat pada Tabel 1.



Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.516	1.660		.311	.757		
	Good Corporate Governance	.930	.078	.809	11.913	.000	.702	1.425
	Sistem Pengendalian Internal	.283	.130	.147	2.172	.034	.702	1.425

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1 tersebut, pengaruh *good corporate governance* dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Aceh dari hasil a persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut.s

$$Y = 0,516 + 0,930X_1 + 0,283X_2 + \varepsilon$$

Pengujian secara simultan variabel *good corporate governance* dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Aceh, dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji-F ANOVA

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	747.174	2	373.587	124.594	.000 ^b
	Residual	179.905	60	2.998		
	Total	927.079	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Internal, Good Corporate Governance

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)



Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi dan determinasi pengaruh *good corporate governance* dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Aceh dapat dilihat Pada Tabel 3.

Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.806	.799	1.732

a. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Internal, Good Corporate Governance

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Secara Simultan

$H_1 : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$ dan nilai probabilitas F sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan menolak hipotesis null (H_{01}) dan menerima hipotesis alternatif (H_{a1}). Artinya *good corporate governance* (X_1) dan sistem pengendalian internal (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Aceh.

Uji Secara Parsial

Berdasarkan hasil pengujian uji t pada variabel *good corporate governance* dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Aceh dapat dijelaskan sebagai berikut:

$H_2 : \beta_2 \neq 0$, nilai probabilitas t sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) dapat disimpulkan menolak hipotesis null (H_{02}) dan menerima hipotesis alternatif (H_{a2}). Artinya *good corporate governance* (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Aceh.

$H_3 : \beta_3 \neq 0$, nilai probabilitas t sebesar 0,001 ($0,034 < 0,05$) dengan demikian dapat disimpulkan menolak hipotesis null (H_{03}) dan menerima hipotesis alternatif (H_{a3}). Artinya sistem pengendalian internal (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Aceh.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai konstanta sebesar 0,516. Artinya jika *good corporate governance* dan sistem pengendalian internal dianggap konstan, maka besarnya kinerja karyawan adalah sebesar 0,516. Koefisien regresi *good corporate governance* (X_2) sebesar 0,930. Artinya bahwa setiap 100% perubahan *good corporate governance* secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 93,0%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *good corporate governance* yang dijalankan oleh PT PLN (Persero) UP2D Aceh, maka kinerja karyawan tersebut juga semakin meningkat. Selanjutnya koefisien regresi sistem pengendalian internal (X_2) sebesar 0,283. Artinya bahwa setiap 100% perubahan sistem pengendalian internal secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 28,3%. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi sistem pengendalian internal yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) UP2D Aceh, maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,806. Artinya jika *good corporate governance* dan sistem pengendalian internal dianggap konstan, maka besarnya kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Aceh adalah sebesar 80,6%, didasarkan pada ketentuan bahwa jika paling sedikit ada satu β_i ($i=1, \text{ dan } 2$) $\neq 0$, maka secara simultan *good corporate governance* dan sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Laode dan Nining (2022) yang menyatakan bahwa *good corporate governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya pelaksanaan *good corporate governance* yang dilaksanakan secara efektif dan kontinyu mempengaruhi kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi *good corporate governance* diperoleh nilai koefisiennya sebesar 0,930. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $\beta_1 \neq 0$. Hasil penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, secara parsial variabel *good corporate governance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini disimpulkan bahwa setiap 100% perubahan *good corporate governance* secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 93,0%. Semakin tinggi *good corporate governance* yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) UP2D Aceh, maka kinerja karyawan tersebut juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputro dan Efendi (2021) menyatakan bahwa sistem pengendalian daerah berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya pelaksanaan sistem pengendalian internal secara kontinyu akan berdampak pada kinerja suatu instansi, sehingga sistem pengendalian sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya.

Nilai koefisien regresi sistem pengendalian internal (X_2) diperoleh nilai sebesar 0,283. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $\beta_2 \neq 0$. Hasil penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, secara parsial variabel sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Aceh.

Hasil ini mengartikan bahwa setiap 100% perubahan sistem pengendalian internal secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 28,3%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi sistem pengendalian internal yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) UP2D Aceh, maka kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Aceh tersebut juga akan meningkat. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Istiono *et al.* (2024) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Penerapan *Good Corporate Governance* dan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pengelolaan Pada PERUMDA Tirta Meda Sumedang. *Good corporate governance* dan sistem pengendalian internal mempunyai hubungan yang sangat kuat artinya penerapan *good corporate governance* dan sistem pengendalian internal yang dilaksanakan efektif dan kontinyu mempengaruhi kinerja pengelolaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Good corporate governance* dan sistem pengendalian internal secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Aceh.
2. *Good corporate governance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Aceh. Besarnya pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Aceh adalah sebesar 0,930 atau 93,0%.
3. Sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Aceh. Besarnya pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Aceh adalah sebesar 0,283 atau 28,3%.

SARAN

Adapun saran bagi instansi terutama manajemen PT PLN (Persero) UP2D Aceh diharapkan dapat meningkatkan sistem pengendalian internal agar terwujud efektivitas serta mendorong meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Boynton, W.C dan W.G. Kell. 2010. *Audit Modern*. Edisi ke 8. John Wiley & Sons, Inc.
- Istiono, Deni; Nining Kurniasih dan Yayat Ginanjar. 2024. Penerapan Good Corporate Governance dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pengelolaan Pada PERUMDA Tirta Meda Sumedang. *Jurnal Akuntansi dan Sistem Informasi (JAKSI)*. Vol. 5, No. 2.
- Keputusan Menteri BUMN Nomor : KEP-100/MBU/2002 Tentang *Penilaian Tingkat Kesehatan Badan Usaha Milik Negara*.
- Laode, Karwin dan Nining Asniar Ridzal. 2022. Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Baubau. *Journal of Cultural Accounting and Auditing (JCAA)*. Vol.1, No. 2, Hal. 27 – 43.
- Melasari, R. 2016. Pengaruh Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Perbankan di Tembilahan). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 5, No. 1.
- Mulyadi. 2017. *Sistem Akuntansi*. Edisi Ketiga. Cetakan Keempat. Salemba Empat: Jakarta.
- Riandi, Dani dan Hasan Sakti Siregar. 2015. Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap ROA, NPM, dan EPS pada Perusahaan yang Terdaftar di CGPI. *Jurnal Ekonomi*. Vol.14 No. 3.
- Rusmina, C., Hamdiah, C., & Isnanda, R. (2023). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Desentralisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 930–936.
- Rusmina, C., & Yana, S. (2024). Kontribusi Energi Hijau terhadap Bio-Ekonomi: Analisis Aspek Finansial dan Lingkungan. *Jurnal Serambi Engineering*, 9(2).
- Saputro, G., & Efendi, D. 2021. Pengaruh Pengendalian Internal dan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tambaksari. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*. Vol. 10, No. 9.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Keempat. Alfabeta: Bandung.
- Sutedi, Adrian . 2012. *Good Corporate Governance*. Sinar Grafika: Jakarta.
- Triadi, A.A. Lina dan I.D.G Dharma Suputra. 2016. Pengaruh Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Manajerial. *E- Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.16, No. 2. Hal. 895- 920..