

SKRIPSI

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* KARYAWAN DAN PENERAPAN
PRINSIP-PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT SEMEN TONASA**

ANDI RIVAN MUSYAFIR



**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2013**

SKRIPSI

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* KARYAWAN DAN PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEMEN TONASA

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

**ANDI RIVAN MUSYAFIR
A31108905**



**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2013**

SKRIPSI

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* KARYAWAN DAN PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEMEN TONASA

disusun dan diajukan oleh

**ANDI RIVAN MUSYAFIR
A31108905**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 2013

Pembimbing I

Pembimbing II

DR.Arifuddin, SE ,M.Si, Ak.
NIP 19640609199203 1 003

Darmawati, SE, M.Si, Ak
NIP 196705181998022001

KetuaJurusanAkuntansi
FakultasEkonomidanBisnis
UniverstasHasanuddin

Dr. H. Abdul Hamid Habbe, S.E., M.Si.
NIP 196305151992031003

SKRIPSI

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* KARYAWAN DAN PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEMEN TONASA

disusun dan diajukan oleh

ANDI RIVAN MUSYAFIR
A31108905

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **2013** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	DR.Arifuddin, SE ,M.Si, Ak.	Ketua	1
2	Darmawati, SE, M.Si, Ak	Sekretaris	2
3	Drs. H. Harryanto, M.Com, Ph.D	Anggota	3
4	Dra. Hj. Sri Sundari, M.Si, Ak	Anggota	4
5	Dra. Hj.Nurlaeni, M.Si, Ak	Anggota	5

Ketua Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

DR. H. Abd Hamid Habbe, SE, M.Si

NIP. 19630515 199203 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Andi Rivan Musyafir

NIM : A31108905

Jurusan/Program Studi : Akuntansi

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **Pengaruh *Locus of Control* Karyawan Dan Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semen Tonasa** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 2013

Yang membuat pernyataan,



Andi Rivan Musyafir

PRAKATA

Segala Puji dan Syukur bagi Allah SWT pencipta alam semesta beserta isinya, yang telah memberikan rahmat dan hidayah serta petunjuk kepada setiap makhluk ciptaan-Nya, termasuk penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh *Locus Of Control* Karyawan Dan Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semen Tonasa"**.

Salam dan shalawat dihaturkan kepada Nabi Muhammad SAW, sang pencerah yang menuntun ummatnya dari alam yang gelap gulita menuju alam yang terang benderang dengan segala ilmu dan ajarannya. Penulisan skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar, disamping memberikan pengalaman kepada penulis untuk meneliti dan menyusun karya ilmiah berupa skripsi.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis diberi bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara materi, moril, maupun spiritual. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

Pertama-tama kepada Kedua orang tua H. Musyafir, BE, SE, MBA. dan Hj. Andi Dahlia atas segala pengorbanan, doa, dan kasih sayang yang tidak pernah putus diberikan untuk penulis. Beserta kedua saudara penulis yaitu Andi Aris Rinaldi Musyafir, ST dan Andi Muhammad Fauzan Musyafir atas segala doa, dan dukungan moril yang diberikan.

Bapak DR.Arifuddin, SE ,M.Si, Ak. selaku pembimbing I dan Darmawati, SE, M.Si, Ak selaku pembimbing II atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi, dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan peneliti.

Dr. Abdul Hamid Habbe, M.Si, Ak. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin dan selaku penasehat akademik. Serta seluruh Pegawai dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unhas atas segala bantuannya.

Ir. Susi Sudarsih selaku kepala Biro dan seluruh karyawan Pembelajaran PT Semen Tonasa yang memberikan izin melakukan penelitian di PT Semen Tonasa, dan seluruh karyawan pada Departemen Akuntansi dan Treasury yang bersedia meluangkan waktu mengisi kuesioner walaupun dalam keadaan sibuk.

Teman semasa kuliah dan teman H13 yaitu yusuf, afandi, niswar, ince, ikra, setiyadi, ribas, ikhsan, nasir, aso, faiz, allu, haerul, fadli p, fadli I, fadli p, ayal,dan semua teman yang tidak sempat penulis cantumkan namanya, terima kasih atas doa dan dorongan selama penulisan skripsi ini serta pengalaman tak terlupakan selama menjalani perkuliahan.

Semua pihak yang telah membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung dalam seluruh proses selama berada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNHAS.

Semoga segala bantuan dan bimbingan dari semua pihak yang telah diberikan kepada penulis dibalas dengan kebaikan dan pahala dari Allah SWT. Skripsi ini masih jauh dari sempurna oleh karena itu apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis. Kritik dan saran yang membangun akan

lebih menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi pembaca.

Makassar, 2013

Penulis

ABSTRAK

Pengaruh *Locus of Control* Karyawan Dan Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semen Tonasa

Effect of Locus Of Control Employees and Application of the Principles of Good Corporate Governance On Performance Of Employees In PT Semen Tonasa

Andi Rivan Musyafir
Arifuddin
Darmawati

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana hubungan dan pengaruh *Locus of control* karyawan serta penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan. Data penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan 50 kuesioner pada Departemen Akuntansi dan Treasury PT Semen Tonasa. Untuk memperkuat keakurasian hasil jawaban responden, peneliti mengambil data sekunder sebagai pembandingan dari jawaban respondent dengan perusahaan terapkan. 33 Jawaban responden yang kembali, dianalisis dengan spss versi 16 termasuk metode analisis regresi berganda. Dan diperoleh hasil *Locus of Control* karyawan berhubungan dengan kinerja karyawan. Kemudian prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* hubungannya dengan kinerja karyawan. Sedangkan pada *Locus of Control* dan Prinsip *Good Corporate Governance* memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dan sejalan dengan data sekunder didapat. Sehingga mendukung penelitian terdahulu yaitu Soraya Eka (2010) dan Ayu Andira (2012).

Kata Kunci: Locus of Control, Prinsip Good Corporate Governance, Kinerja Karyawan, Hubungan dan Pengaruh,

This study aims to look at how correlation and the effect of Locus of Control employees with the application of the principles of Good Corporate Governance on employee performance. The research data was obtained by spreading 50 questionnaires at the Department of Accounting and Treasury PT Semen Tonasa. To strengthen the accuracy of the results of the respondents' answers, the researchers took a secondary data as a comparison of the response to the respondent company apply. 33 Respondents answers were returned, analyzed with SPSS version 16, including multiple regression analysis method. And obtained results Locus of Control employees related with employee performance. Then the principles of Good Corporate Governance related with employee performance. While on the Locus of Control and Principles of Good Corporate Governance to give effect on employee performance and in line with the secondary data obtained. Thus supporting previous research that Soraya Eka (2010) and Ayu Andira (2012).

Keywords: *Locus of Control, Principles of Good Corporate Governance, Employee Performance, Correlation and the Effect of,*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	6
1.4.1 Kegunaan Teoritis	6
1.4.2 Kegunaan Praktis	6
1.5 Ruang Lingkup Batasan Penelitian	6

	13
1.5 Organisasi/Sistematika Penulisan	7
BAB III TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep.....	9
2.1.1 <i>Locus of Control</i> (LoC).....	9
2.1.2 <i>Good Corporate Governance</i> (GCG)	12
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	15
2.2 Hubungan Antar variabel	18
2.2.1 Hubungan LoC dan Kinerja Karyawan	18
2.2.2 Hubungan GCG dan Kinerja Karyawan.....	19
2.2.3 Pengaruh LoC, GCG dan Kinerja Karyawan	20
2.3 Tinjauan Atas Penelitian Terdahulu	20
.....	
2.4 Kerangka Pemikiran	23
2.5 Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Rancangan Penelitian	26
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
3.3 Populasi dan Sampel.....	28
3.4 Jenis dan Sumber Data	28
3.5 Teknik Pengumpulan Data	29
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	29

	14
3.7 Instrumen Penelitian.....	31
3.8 Analisis Data	32
3.8.1 Analisis Kualitas Data	32
3.8.2 Analisis Asumsi Klasik	33
3.8.3 Analisis Hipotesis.....	35
BAB IV GAMBARAN UMUM PT SEMEN TONASA	36
4.1 Profil Sejarah PT Semen Tonasa	36
4.2 Visi & Misi.....	37
4.3 Tugas, Tanggung Jawab, dan Tujuan Departemen Akuntansi & Treasury.....	38
BAB V HASIL PENELITIAN	42
5.1 Deskripsi Data	42
5.1.1 Kriteria Respondent	43
5.2 Pengujian Data	46
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	46
5.2.2 Uji Kualitas Data	48
5.2.3 Uji Asumsi Klasik	50
5.3 Pengujian Hipotesis.....	53
5.3.1 Pengujian Hipotesis Pertama.....	53
5.3.2 Pengujian Hipotesis Kedua	54
5.3.3 Pengujian Hipotesis Ketiga	56

	15
5.4 Pembahasan	57
5.4.1 Pengujian Hipotesis Pertama	57
5.4.2 Pengujian Hipotesis Kedua.....	58
5.4.3 Pengujian Hipotesis Ketiga.....	59
BAB VI Penutup.....	61
6.1 Kesimpulan.....	61
6.2 Keterbatasan Penelitian.....	62
6.8 Saran-saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	64

AFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2.4	Kerangka Pemikiran.....	24
3.1	Sifat dan Hubungan antara variabel	26
3.2	Lokasi PT Semen Tonasa.....	27
5.2.3.a	Uji Normalitas dengan P-P PLOT.....	51
5.2.3.c	Uji Heteroskedastisitas.....	53

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
5.1	Rincian Penyebaran Kuesioner.....	42
5.1.1.a	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
5.1.1.b	Responden Berdasarkan Umur.....	44
5.1.1.c	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	44
5.1.1.d	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	45
5.2.1	Deskripsi Responden mengenai variabel.....	46
5.2.2.a	Uji Validitas data.....	48
5.2.2.b	Uji Reabilitas data.....	50
5.2.3.a	Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	51
5.2.3.b	Uji Multikolonieritas.....	52
5.3.1	Uji Hipotesis pertama.....	53
5.3.2	Uji Hipotesis kedua.....	55
5.3.3	Uji Hipotesis ketiga.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	Halaman
1 Biodata	67
2 Kuesioner Penelitian	68
3 Identitas Respondent	72
4 Hasil Skoring Kuesioner	74
5 Uji Kualitas Data	76
6 Uji Asumsi Klasik	83
7 Hasil Uji Hipotesis	85
8 Data Sekunder	88

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejak tahun 90-an, istilah *Good Corporate Governance* (GCG) sangat akrab kita dengar baik itu di kampus dan penerapannya di kalangan perusahaan. Pengelolaan perusahaan (*Corporate Governance*) dalam dunia bisnis merupakan implementasi *Good Corporate Governance* pada saat ini. Bukan lagi sekedar kewajiban, namun telah menjadi kebutuhan bagi setiap perusahaan dan organisasi untuk menjalankannya.

Tentunya kegiatan yang terencana dan terprogram ini dapat tercapai dengan keberadaan sistem tatakelola perusahaan yang baik. Sistem tatakelola perusahaan yang baik menuntut dibangunnya dan dijalankannya prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*. Ada beberapa prinsip yang dibutuhkan untuk membangun suatu budaya bisnis yang sehat, yaitu transparansi (*transparency*), kemandirian (*independency*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggungjawaban (*responsibility*), dan kewajaran (*fairness*). Kelima prinsip ini kemudian dikenal sebagai prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*.

Penerapan *Good Corporate Governance* dalam pengelolaan perusahaan sangat penting artinya karena secara langsung akan memberikan tujuan yang jelas bagi perusahaan untuk memungkinkan pengambilan keputusan secara bertanggungjawab dan memungkinkan pengelolaan perusahaan secara lebih baik, sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan dan menjaga kepercayaan dari mitra usaha.

Sesuai dengan Surat Keputusan Menteri BUMN Kep-117/M-MBU/2002 tanggal 1 Agustus 2002 pasal 3 tentang penerapan praktik *Good Corporate Governance* terdapat lima prinsip GCG, meliputi:

1. Transparansi (*transparency*), yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materiil dan relevan mengenai perusahaan.
2. Kemandirian (*independency*), yaitu suatu keadaan dimana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh maupun tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.
3. Akuntabilitas (*accountability*), yaitu kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban organisasi sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif.
4. Pertanggungjawaban (*responsibility*), yaitu kesesuaian di dalam pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.
5. Kewajaran (*fairness*), yaitu keadilan dan kesetaraan dalam memenuhi hak-hak stakeholders lainnya yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* pada dasarnya memiliki tujuan memberikan kemajuan terhadap kinerja suatu perusahaan. Untuk mengetahui kinerja suatu perusahaan perlu dilakukan suatu penilaian atau pengukuran. Fungsi dari penilaian atau pengukuran kinerja adalah sebagai alat bantu bagi manajemen dalam proses pengambilan keputusan, juga untuk memperlihatkan kepada investor maupun pihak-pihak yang berkepentingan bahwa perusahaan

memiliki kredibilitas yang baik. Penilaian kinerja perusahaan dapat diukur melalui aspek keuangan dan non keuangan. Dalam mencapai kinerja yang diinginkan tidak terlepas dari kemampuan dan perilaku karyawan terhadap penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* tersebut.

Kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi (Robbins, 1996). Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tetapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut (Simamora, 1997). Kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu (As'ad, 1995).

Dalam literatur *behavioral accounting* disebutkan bahwa, variable personalitas dapat berinteraksi dengan *cognitive style* untuk mempengaruhi pengambilan keputusan (Ikhsan dan Ishak, 2005). Variabel personalitas mengacu pada sikap dan keyakinan individual, sedangkan *cognitive style* mengacu pada cara atau metode dengan mana individu menerima, menyimpan, memproses dan mentransformasikan informasi ke dalam tindakannya.

Variabel personalitas yang diduga mempengaruhi pengambilan keputusan karyawan dalam menyikapi adalah *Locus of Control*, komitmen profesi, dan pengalaman kerja. Adanya keyakinan besar bahwa setiap individu berpengaruh langsung sebagai efeksubstantive dalam pandangan dan reaksinya terhadap lingkungan (Spector, 1986). Keyakinan inilah yang menurut Rotter (1966) disebut *Locus of Control* merupakan "*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*".

Berdasarkan pendapat Rotter disebut bahwa *Locus of Control* atau adanya keyakinan seseorang terhadap sumber yang mengontrol kejadian-kejadian

dalam hidupnya (Kustini dan Suharyadi, 2004). Pendapat rotter yang ditulis dalam papernya (Brownell,1981) mendefinisikan *Locus of Control* sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka.

Locus of Control berhubungan baik dengan beberapa variabel seperti peran stress, etika kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Seperti yang dikemukakan oleh Falikhatun (2003: 264) bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi–kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional dan kondisi yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual.

Banyaknya penelitian-penelitian mengenai *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan dan memberikan hasil yangberbeda-beda. Baik itu pada teori, aturan, variable dan lokasi penelitian yang menjadi dasar untuk melakukan penelitian. Adapun penelitian ini adalah menggabungkan dua penelitian terdahulu sebagai dasar dari Penelitian ini, yaitu dari Soraya Eka (2010) dan Ayu Andira (2012).

Perbedaan dari penelitian terdahulu adalah objek yang dilakukan dalam penelitian saat ini, yaitu variabel yang dipakai pada penelitian Soraya Eka melihat etika kerja islam sebagai variabel moderating yang mempengaruhi *Locus of Control* terhadap kinerja. Sedangkan pada Ayu Andira analisis implementasi dan pengaruh Prinsip-prinsip GCG terhadap kinerja pada suatu perusahaan di PT United Tractors.

Adapun yang dilakukan peneliti terhadap kedua penelitian tersebut adalah untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara *Locus of Control* karyawan sebagai kendali tindakan yang dilakukan karyawan dengan aturan yaitu Prinsip-

prinsip *Good Corporate Governance* terhadap hasil kinerja karyawan di Departemen Akuntansi dan Treasury PT Semen Tonasa.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang sebelumnya, kemudian peneliti membuat pokok masalah yang akan diangkat dalam penelitian yaitu, bagaimana *Locus of Control* Karyawan Dan Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Akuntansi dan Treasury PT Semen Tonasa. Dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan *Locus of Control* karyawan terhadap kinerja karyawan di Departemen Akuntansi dan Treasury PT Semen Tonasa?
2. Apakah terdapat hubungan penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan di Departemen Akuntansi dan Treasury PT Semen Tonasa ?
3. Apakah terdapat pengaruh *Locus of Control karyawan* dan penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan di Departemen Akuntansi dan Treasury PT Semen Tonasa ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan rumusan masalah yang dibuat penulis, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan *Locus of Control* karyawan terhadap kinerja karyawan di Departemen Akuntansi dan treasury PT Semen Tonasa.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan di Departemen Akuntansi dan Treasury PT Semen Tonasa.

3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Locus of Control* karyawan dan penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance terhadap kinerja karyawan di Departement Akuntansi dan treasury PT Semen Tonasa.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti dalam hal penerapan teori yang selama ini didapatkan dalam proses perkuliahan. Khususnya akuntansi perilaku yang berkaitan dengan hubungan *Locus of Control* dan penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan, serta referensi bagi penelitian selanjutnya dalam mengadakan kajian lebih lanjut dalam topik yang lain.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Bagi masyarakat luas, dapat memberikan masukan bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan melalui *Locus of Control* dan penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*. Bagi perusahaan tempat melakukan penelitian, hasil penelitian bisa diambil sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen untuk menentukan kebijakan ataupun keputusan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Batasan Penelitian

Peneliti memfokuskan ruang lingkup batasan penelitian pada hubungan kinerja karyawan di Departemen Akuntansi dan Treasury PT Semen Tonasa meliputi *Locus of Control* Internal maupun Eksternal dan penerapan lima prinsip *Good Corporate Governance* dalam kegiatan operasional perusahaan sehari-hari tiap karyawan.

1.6 Sistematika Penelitian

Untuk membantu memperjelas arah pandangan serta tujuan penulisan sistematikanya adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama dari skripsi ini menguraikan secara singkat mengenai isi skripsi yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup batasan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab kedua ini memaparkan tinjauan teori dan konsep, tinjauan empirik, kerangka pemikiran dan hipotesis yang telah diperoleh melalui studi pustaka dari berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian yang telah ditetapkan.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ketiga ini diuraikan berbagai hal, diantaranya rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variable penelitian dan definisi oprasional, instrumen penelitian dan analisis data. Yang akan digunakan dalam landasan pembahasan dan pemecahan masalah.

Bab IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Berisi tentang profil sejarah PT. Semen Tonasa, visi dan misi, dan tugas dan tanggungjawab serta tujuan Departemen Akuntansi dan Treasury.

BAB V ANALISIS DATA

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi obyek penelitian, analisis hasil penelitian, dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB VI PENUTUP

Bab terakhir merupakan bagian penutup, yang berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian mendatang

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori Dan Konsep

2.1.1 *Locus of Control (LoC)*

Locus of Control pertama kali dikemukakan oleh Rotter sekitar tahun 1950-an berdasarkan pendekatan *Social Learning Theory*. Menurutnya, *Locus of Control* merupakan keyakinan individu mengenai sumber dari control penguatan yang individu terima (dalam Schultz, 1994). *Locus of Control* menurut Rotter (dalam Lefcourt, 1982) merupakan salah satu variabel kepribadian, yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengontrol nasibnya sendiri.

Locus of Control merupakan tingkatan dimana seorang individu berharap bahwa *reinforcement* bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka. Adapun beberapa definisi *Locus of Control* Menurut para ahli yaitu Pervin dikutip dari Eka (2010;15) konsep *Locus of Control* adalah “bagian dari *Social Learning Theory* yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor–faktor yang menentukan keberhasilan pujian dan hukuman terhadap kehidupan seseorang.”

Sedangkan Brownell dikutip dari Eka (2010;15) dalam papernya yang mendefinisikan “*Locus of Control* sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggungjawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka.”Larsen dan Buss (2002) mendefinisikan *Locus of Control* bahwa:

“merupakan suatu konsep yang menunjuk pada keyakinan individu mengenai sumber kendali akan peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. *Locus of Control* menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukannya (action) dengan akibat/hasilnya (outcome) yang akan diraihinya.”

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *Locus of Control* adalah keyakinan seseorang akan penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, terhadap kemampuannya dalam mengontrol nasibnya sendiri apakah berhubungan dengan perbuatan yang dilakukannya sendiri atau tidak berhubungan dengan perbuatan yang tidak dilakukannya sendiri.

Rotter menyatakan bahwa *Locus of Control* terbagi dalam dua bentuk, yakni *Locus of Control* internal dan eksternal. *Locus of Control* internal merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sendiri dalam mengontrol nasibnya. Sedangkan *Locus of Control* eksternal merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan orang lain dalam mengontrol nasibnya.

a. *Locus of Control* Internal

Locus of Control internal yang dikemukakan Lee (1990) yang dikutip oleh Julianto (2002) adalah keyakinan seseorang bahwa didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya.

Meskipun ada perasaan khawatir dalam dirinya tetapi perasaan tersebut relatif kecil dibanding dengan semangat serta keberaniannya untuk menentang dirinya sendiri sehingga orang-orang seperti ini tidak pernah ingin melarikan diri dari tiap-tiap masalah dalam bekerja. Menurut crider (1983) dikutip Eka (2010;17) karakteristik *Locus of Control internal* adalah :

- a. suka bekerja keras

- b. memiliki inisiatif yang tinggi
- c. selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- d. selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
- e. selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

Orang-orang yang memiliki *Locus of Control* Internal faktor kemampuan dan usaha terlihat dominan, oleh karena itu apabila individu dengan *Locus of Control* internal mengalami kegagalan mereka akan menyalahkan dirinya sendiri karena kurangnya usaha yang dilakukan. Begitu pula dengan keberhasilan, mereka akan merasa bangga atas hasil usahanya. Hal ini akan membawa pengaruh untuk tindakan selanjutnya dimasa akan datang bahwa mereka akan mencapai keberhasilan apabila berusaha keras dengan segala kemampuannya.

b. *Locus of Control* Eksternal

Locus of Control eksternal yang dikemukakan Lee yang dikutip oleh Julianto (2002) adalah individu yang eksternal *Locus of Control* nya cukup tinggi akan mudah pasrah dan menyerah jika sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit. Individu semacam ini akan memandang masalah-masalah yang sulit sebagai ancaman bagi dirinya, bahkan terhadap orang-orang yang berada disekelilingnya pun dianggap sebagai pihak yang secara diam-diam selalu mengancam eksistensinya.

Bila mengalami kegagalan dalam menyelesaikan persoalan, maka individu semacam ini akan menilai kegagalan sebagai semacam nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan. Menurut Crider dikutip Eka (2010;17) karakteristik *Locus of Control* eksternal adalah :

1. Kurang memiliki inisiatif

2. Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol
3. Kurang mencari informasi
4. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
5. Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

Orang yang memiliki *Locus of Control* external melihat keberhasilan dan kegagalan dari faktor kesukaran dan nasib, oleh karena itu apabila mengalami kegagalan mereka cenderung menyalahkan lingkungan sekitar yang menjadi penyebabnya. Hal itu tentunya berpengaruh terhadap tindakan dimasa datang, karena merasa tidak mampu dan kurang usahanya maka mereka tidak mempunyai harapan untuk memperbaiki kegagalan tersebut.

2.1.2 Good Corporate Governance (GCG)

Sebagai sebuah konsep, *Good Corporate Governance* ternyata tak memiliki definisi tunggal. Komite Cadbury, misalnya, pada tahun 1992-an melalui apa yang dikenal dengan sebutan *Cadbury Report*, mengeluarkan definisi tersendiri tentang *Good Corporate Governance*. *Good Corporate Governance* adalah prinsip yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan agar mencapai keseimbangan antara kekuatan serta kewenangan perusahaan dalam memberikan pertanggungjawabannya, baik kepada para pemegang saham (*shareholder*), secara khusus dan tiap kelompok yang baik di dalam maupun luar perusahaan mempunyai peran dalam menentukan perusahaan (*stakeholder*) secara umumnya.

Tentu saja hal ini dimaksudkan pengaturan kewenangan Direktur, Manajer, Pemegang Saham, dan pihak lain yang berhubungan dengan perkembangan

perusahaan di lingkungan tertentu. *Good Corporate Governance* memiliki banyak definisi, diantaranya menurut *Forum For Corporate Governance in Indonesia* (FCGI) dikutip dari Andira (2012:9) bahwa:

“*corporate Governance* sebagai perangkat peraturan yang menetapkan hubungan antara pemegang saham, pengurus, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, serta para pemegang saham kepentingan intern dan ekstern lainnya sehubungan dengan hak-hak dan kewajiban mereka, atau dengan kata lain sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan.”

Menurut *Cadbury Commite of United Kingdom* dikutip dari Andira (2012:9) adalah :

“seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengelola perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, serta pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka, atau dengan kata lain suatu sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan”.

Menurut *the Organization for Economic Cooperation and Development* (OECD) dikutip dari Andira (2012:9) *Corporate Governance* adalah “sistem yang digunakan untuk mengarahkan dan mengendalikan kegiatan bisnis perusahaan. *Corporate Governance* mengatur pembagian tugas, hak, dan kewajiban mereka yang berkepentingan”.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *Good Corporate Governance* secara singkat dapat diartikan sebagai seperangkat sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan untuk menciptakan nilai tambah (*value added*) bagi para pemangku kepentingan. Hal ini disebabkan karena *Good Corporate Governance* dapat mendorong terbentuknya pola kerja manajemen diatur dengan baik terhadap pembagian tugas, hak dan kewajiban terhadap mereka yang berkepentingan baik itu pemegang saham, pengelola perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, serta pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka.

Prinsip-prinsip GCG

Ada beberapa prinsip yang dibutuhkan untuk membangun suatu budaya bisnis yang sehat, yaitu transparansi (*transparency*), kemandirian (*independency*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggungjawaban (*responsibility*), dan kewajaran (*fairness*). Kelima prinsip ini kemudian dikenal sebagai prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*. Sesuai dengan peraturan KEPMEN BUMN No. KEP-117/M-MBU/2002 tanggal 1 Agustus 2002 pada pasal 3 yang dikutip dari skripsi Jingga (2011:8-9), prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*, yaitu :

1. Transparansi, yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materil dan relevan mengenai perusahaan
2. Kemandirian, yaitu keadaan dimana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan hubungan/tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat;
3. Akuntabilitas yaitu kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban organisasi sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif;
4. Pertanggungjawaban, yaitu kesesuaian di dalam pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat;
5. Kewajaran, yaitu keadilan dan kesetaraan di dalam memenuhi hak-hak stakeholders yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Prinsip-prinsip dari *Good Corporate Governance* pada dasarnya memberikan kemajuan terhadap kinerja suatu perusahaan. Tidak

dilaksanakannya prinsip-prinsip tersebut, akan tercermin dari kurang tersedianya informasi untuk melaksanakan analisis risiko atau hasil investasi yang berlebihan pada sumber daya yang tidak produktif yang pada akhirnya menurun atau pudarnya kepercayaan pemodal.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Karyawan sebagai pendorong dalam mencapai tujuan perusahaan perlu untuk diajak ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategis perusahaan, selain itu juga dapat diajak bekerjasama dalam melaksanakan serangkaian kegiatan perusahaan dengan penuh tanggung jawab dan kesetiaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Dimana hasil yang dicapai karyawan disebut dengan kinerja karyawan.

Istilah kinerja atau performance, merupakan tolak ukur karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas yang ditargetkan kepadanya, sehingga upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting. Byars (1984) mengartikan kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil hubungan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Persepsi tugas itu sendiri merupakan petunjuk bagi individu untuk percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan. Darsell dikutip dari Ridwan (2011;14-15) mengatakan bahwa :

“kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar yang ditetapkan. Dengan kata lain, kinerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai seorang karyawan dengan yang apa yang telah ditetapkan dalam anggaran. Sebagai contoh, kinerja karyawan bagian pemasaran adalah perbandingan jumlah produk yang berhasil ia jual dengan angka volume penjualan yang tercantum dalam anggaran.”

Minner dikutip dari Ridwan (2011;14-15) menggunakan proksi empat dimensi yaitu: “kualitas, kuantitas, waktu dalam bekerja, dan kerjasama dengan teman sekerja sebagai alat pengukuran kinerja.” Sedangkan menurut Baldoufdikutip dari Khoiruddin (2009;15) “Kinerja karyawan adalah sebuah evaluasi dari kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi dalam. Secara konseptual berguna untuk menguji kinerja karyawan dalam hal : (1) Perilaku atau aktivitas yang dilakukan oleh karyawan, (2) *Outcome* yang bisa diantribusikan bagi usaha-usaha.” Menurut Porter dan Lawler dikutip dari Bayu (2010;16) bahwa:

“ada tiga jenis kinerja. Tipe pertama adalah mengukur tingkat output, jumlah penjualan selama periode waktu tertentu, produksi dari sekelompok laporan karyawan untuk manajer, dan seterusnya. Tipe kedua dari ukuran kinerja yaitu melibatkan penilaian kinerja individu oleh orang lain daripada orang yang kinerja sedang dipertimbangkan. Tipe ketiga dari ukuran kinerja adalah pengharapan diri dan penilaian diri. Akibatnya, teknik penerapan pengharapan diri dan penilaian diri berguna dalam mendorong karyawan untuk mengambil peran aktif dalam menetapkan tujuan mereka sendiri.)

Berdasarkan beberapa definisi diatas menurut para ahli, dapat disimpulkan Kinerja karyawan berkaitan dengan proses pelaksanaan tugas seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya, yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja ini meliputi prestasi kerja karyawan dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian sasaran kerja, cara kerja, dan sifat pribadi karyawan.

Penilaian Kinerja Karyawan

Bernadin yang dikutip dari Eka (2010;10-11) bahwa ada lima karakteristik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu:

- a. Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan

aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan suatu aktivitas. Hasil dari pekerjaan yang memiliki kualitas yang tinggi yang dapat diterima oleh atasan maupun rekan sekerja.

- b. Kuantitas adalah banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- d. Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Komitmen Kerja adalah tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Penilaian kinerja sangatlah penting dilakukan, hal ini untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Penilaian kinerja bersifat umpan balik bagi karyawan itu sendiri.

2.2 Hubungan Antara Variabel

2.2.1 Hubungan *Locus of Control* dan Kinerja Karyawan

Adapun beberapa definisi *Locus of Control* Menurut para ahli yaitu Pervin dikutip dari Eka (2010;15) konsep *Locus of Control* adalah “bagian dari Social Learning Theory yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor–faktor yang menentukan keberhasilan pujian dan hukuman terhadap kehidupan seseorang. Berdasarkan teori *Locus of Control* memungkinkan bahwa perilaku karyawan dalam situasi yang akan dilakukan dipengaruhi oleh karakteristik internal dan eksternal *Locus of Control nya*.

Locus of Control internal adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk karena tindakan kapasitas dan faktor-faktor dalam diri mereka sendiri. Apabila karyawan cenderung ke internal *Locus of Control* maka mereka yakin bahwa suatu kejadian selalu berada dalam rentang kendalinya dan kemungkinan akan mengambil keputusan cenderung berani dan yakin pada dirinya sendiri

Sedangkan *Locus of Control* eksternal adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk karena tindakan kapasitas dan faktor-faktor nasib atau lingkungan sekitar. Apabila karyawan cenderung ke eksternal *Locus of Control* maka mereka yakin bahwa suatu kejadian selalu berada dalam nasib dan lingkungan sekitar, kemungkinan akan mengambil keputusan tetapi bergantung pada nasib dan lingkungan sekitar.

Byars (1984) mengartikan kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil hubungan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Oleh karena itu dapat disimpulkan kinerja karyawan juga

dipengaruhi oleh tipe personalitas individu–individu baik itu *Locus of Control* internal maupun eksternal.

2.2.2 Hubungan *Good Corporate Governance* dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan *Cadbury Commitee of United Kingdom* adalah “seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengelola perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, serta pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka, atau dengan kata lain suatu sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan”.

Penerapan *Good Corporate Governance* dalam pengelolaan perusahaan sangat penting artinya karena secara langsung akan memberikan tujuan yang jelas bagi karyawan apa tujuan perusahaan dan apa yang diinginkan perusahaan. Sesuai dengan aturan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* yaitu transparansi (*transparency*), kemandirian (*independency*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggung jawaban (*responsibility*), dan kewajaran (*fairness*)

Dalam hal ini mempunyai hubungan dengan penjelasan Darsell yang dikutip Ridwan (2011;14-15) tentang kinerja karyawan ialah merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar yang ditetapkan. Dengan kata lain, kinerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai seorang karyawan dengan yang apa yang telah ditetapkan dalam anggaran atau aturan. Oleh karena itu dapat disimpulkan kinerja karyawan juga mempunyai hubungan terhadap peranan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*.

2.2.3 Hubungan LOC, GCG, dan Kinerja Karyawan

Penerapan *Good Corporate Governance* dalam pengelolaan perusahaan sangat penting artinya karena secara langsung akan memberikan tujuan yang jelas bagi perusahaan untuk memungkinkan pengambilan keputusan secara bertanggungjawab dan memungkinkan pengelolaan perusahaan secara lebih baik, sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan dan menjaga kepercayaan dari mitra usaha. Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* pada dasarnya memberikan kemajuan terhadap kinerja suatu perusahaan.

Karyawan sebagai pendorong dalam mencapai tujuan perusahaan perlu untuk diajak ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategis perusahaan, Selain itu juga dapat diajak bekerjasama dalam melaksanakan serangkaian kegiatan perusahaan dengan penuh tanggung jawab dan kesetiaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Dalam literatur *behavioral accounting* disebutkan bahwa, variable personalitas dapat berinteraksi dengan *cognitive style* untuk mempengaruhi pengambilan keputusan. Salah satu variabel kepribadian, yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengontrol nasibnya sendiri. *Locus of Control* merupakan tingkatan dimana seorang individu berharap bahwa *reinforcement* bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka.

Hasil menerima, menyimpan, memproses dan mentransformasikan informasi ke dalam tindakannya kemudian diukur untuk mengetahui kinerja karyawan. Ini menunjukkan sebuah pengaruh *Locus of Control* karyawan dan penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan yang dijadikan landasan dalam penelitian.

2.3 Tinjauan Atas Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel *Locus of Control*, Variabel prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dan variabel kinerja karyawan, yakni :

Penelitian Soraya Eka Ayudita (2010) yang berjudul “Analisis Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating” . Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan alat analisis regresi ganda didapat pengaruh yang signifikan dari variabel *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan dan dapat dikatakan semakin kuat pengaruh etika kerja islam maka semakin kuat hubungan kesesuaian antara *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Abdulloh (2006) yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi *Locus of Control* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak semarang barat”. Dengan analisis deskriptif didapat bahwa budaya organisasi dan *Locus of Control* dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat. Serta penelitian ini juga membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi, *Locus of Control* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Wayan Wiriani (2011) “Efek moderasi *Locus of Control* pada hubungan pelatihan dan Kinerja pada bank perkreditan rakyat di Kab. Bandung” dengan analisis kuantitatif deskriptif dapat disimpulkan terdapat kinerja kelompok terhadap frekwensi pelatihan cukup tinggi, *Locus of Control* internal lebih tinggi dari pada *Locus of Control* eksternal, terdapat *joint effect* antara *Locus of Control* dan level pelatihan.

Penelitian Waryanto (2010) tentang “Pengaruh Karakteristik *Good Corporate Governance* terhadap Luas Pengungkapan CSR di Indonesia”. Dengan analisis regresi berganda maka

diketahui faktor–faktor Karakteristik *Good Corporate Governance* tersebut diatas masih belum dapat meningkatkan mekanisme pengawasan dengan baik untuk mendorong pengukapan CSR secara luas.

Penelitian Suyanto (2007) dengan judul “Pengaruh Pelaksanaan Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* atas Kinerja BUMN” dengan analisis regresi dapat disimpulkan bahwa Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* secara simultan dan signifikan terhadap kinerja BUMN dan ROE akan tetapi tidak berpengaruh positif pada ROA dan ROI.

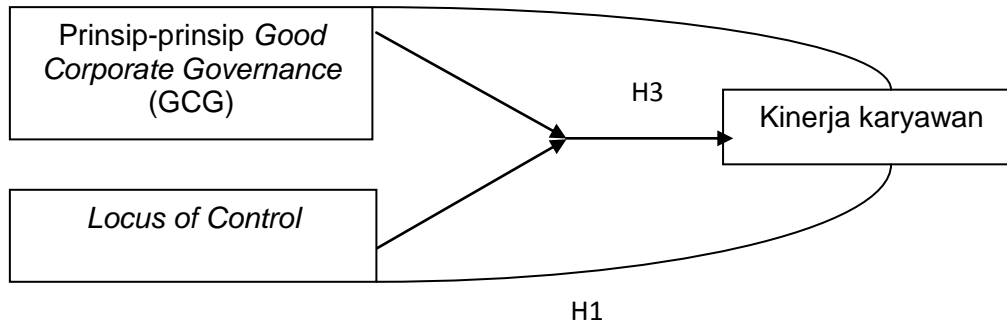
Penelitian Ayu Andira (2012) dengan judul “Analisis Implementasi Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) Dan Hubungannya Terhadap Kinerja PT. United Tractors Tbk. Cabang Makassar” dengan analisis regresi sederhana dengan hasil penelitian bahwa Implementasi prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dan kinerja dilaksanakan dengan baik, efektif dan mempunyai hubungan searah.

Ristifani (2009) dengan judul “Analisis Implementasi Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) Dan Hubungannya Terhadap Kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.” Dengan analisis deskriptif regresi berganda maka didapat Implementasi *Good Corporate Governance* pada PT. BRI (Persero) telah dilaksanakan dengan baik, kinerja pada perusahaan berjalan dengan baik, serta hubungan *Good Corporate Governance* pada PT BRI Tbk mempengaruhi kinerja.

2.4 Kerangka Pemikiran

Dari penjelasan peneliti sebelumnya dimana menunjukkan sebuah hubungan (H1 dan H2) dan pengaruh (H3) *Locus of Control* karyawan dan penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan yang menjadi obyek penelitian dapat digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran



Berdasarkan literatur *behavioral accounting* disebutkan bahwa, variable personalitas dapat berinteraksi dengan *cognitive style* untuk mempengaruhi hasil yang dilakukan seseorang. Salah satu variabel kepribadian, yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengontrol nasibnya sendiri. *Locus of Control* merupakan tingkatan dimana seorang individu berharap bahwa *reinforcement* bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka baik itu dari dalam maupun dari luar.

Hasil menerima, menyimpan, memproses dan mentransformasikan informasi ke dalam tindakannya kemudian diukur untuk mengetahui kinerja karyawan. Ini jelas menunjukkan sebuah hubungan *Locus of Control* karyawan dan kinerja karyawan di mana sesuai dengan gambaran rerangka konseptual.

Penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dalam pengelolaan perusahaan sangat penting artinya karena secara langsung akan memberikan tujuan yang jelas apa yang akan dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan apa yang diinginkan perusahaan. Sesuai dengan aturan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* yaitu transparansi (*transparency*), kemandirian (*independency*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggung jawaban (*responsibility*), dan kewajaran (*fairness*)

Dalam hal ini mempunyai hubungan dengan penjelasan Darsell yang dikutip Ridwan (2011;14-15) tentang kinerja karyawan ialah merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar yang ditetapkan. Dengan kata lain, kinerja

adalah perbandingan antara hasil yang dicapai seorang karyawan dengan yang apa yang telah ditetapkan dalam anggaran atau aturan. Oleh karena itu penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* berhubungan kinerja karyawan di mana sesuai dengan gambaran rerangka konseptual diatas.

Berdasarkan gambaran rerangka konseptual yang telah dijelaskan menunjukan sebuah pengaruh antara *Locus of Control* karyawan dan penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bagaimana *Locus of Control* karyawan sebagai *reinforcement* seseorang untuk mempengaruhi hasil tindakan seseorang. Sedangkan penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* akan mempengaruhi tujuan yang akan dicapai perusahaan yang dinilai dalam kinerja baik itu kinerja keuangan maupun non keuangan.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian rerangka koseptual, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

- H1.Terdapat hubungan *Locus of Control* karyawan, dengan kinerja karyawan di Departemen Akuntansi dan Treasury PT Semen Tonasa.
- H2.Terdapat hubungan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*, terhadap kinerja karyawan di Akuntansi Dan Treasury PT Semen Tonasa.
- H3.Terdapat pengaruh *Locus of Control karyawan* dan penerapan prinsip-prinsip *Good Corpote Governance* terhadap kinerja karyawan di Akuntansi Dan Treasury PT Semen Tonasa.