

## **KORELASI ANTARA IMPLEMENTASI PRINSIP-PRINSIP GOOD CORPORATE GOVERNANCE, KEPUASAN KERJA, DAN KETERLIBATAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA (Studi pada LPD di Kecamatan Tegallalang, Kabupaten Gianyar)**

<sup>1</sup>I Made Pradnyana Paradila, <sup>1</sup>Nyoman Trisna Herawati, <sup>2</sup>Anantawikrama Tungga Atmadja

Jurusan Akuntansi Program S1  
Universitas Pendidikan Ganesha  
Singaraja, Indonesia

e-mail: [f1pradnyanaparadila1@gmail.com](mailto:f1pradnyanaparadila1@gmail.com), [1aris\\_herawati@yahoo.co.id](mailto:1aris_herawati@yahoo.co.id), [2Anantawikramatunggaatmadja@gmail.com](mailto:2Anantawikramatunggaatmadja@gmail.com) } [@undiksha.ac.id](mailto:@undiksha.ac.id)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance*, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja dengan produktivitas kerja. Penelitian ini dilakukan pada LPD di Kecamatan Tegallalang, Kabupaten Gianyar. Penelitian ini merupakan penelitian *expost-facto* dengan populasi 322 karyawan pada LPD di Kecamatan Tegallalang, Kabupaten Gianyar. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, sehingga diperoleh sampel sebanyak 93 responden. Data pada penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan diolah teknik korelasi *product moment* dan teknik analisis regresi ganda.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance*, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja memiliki korelasi dengan produktivitas kerja. Penelitian ini berimplikasi bahwa karyawan LPD hendak meningkatkan keterlibatan kerja dalam upaya mengoptimalkan produktivitas kerja

**Kata kunci:** Produktivitas Kerja, GCG, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja

### **Abstract**

*This research aimed at determining the correlation between the implementation of good corporate governance principles, work satisfaction, and work involvement with work productivity. This research was conducted on LPD in Tegallalang Sub-district, Gianyar District. This research was an ex-post-facto study with a population of 322 employees in the LPD in Tegallalang District, Gianyar District. The method of samples determination used was purposive sampling, so that a sample of 93 respondents were obtained. The data in this study were collected through a questionnaire and processed through product moment correlation techniques and multiple regression analysis techniques.*

*The results of this research revealed that the implementation of good corporate governance the principles, work satisfaction, and work involvement had a correlation with work productivity. This research implied that LPD employees planned to improve work satisfaction, work involvement and implement the principles of good corporate governance in an effort to optimize work productivity*

**Keywords:** Work Productivity, GCG, Work Satisfaction, Work Involvement

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kecukupan dan kualitas sumber daya, terutama sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan subyek yang paling berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga produktivitas kerjanya optimal dan dapat memberi kontribusi maksimal bagi produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Sementara itu menurut Ketua Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPI) Said Iqbal, produktivitas pekerja Indonesia saat ini terbilang rendah bila dibandingkan dengan Thailand, Malaysia, dan Singapura. Menurut Iqbal, bila dilihat sektor otomotif, di Thailand dibandingkan dengan di Indonesia dengan jam kerja yang sama, produktivitas Indonesia masih kalah dengan Thailand. Kualitas pekerjaannya pun sedikit lebih rendah dibandingkan dengan mereka. Berdasarkan data Asian Productivity Organization (APO), produktivitas pekerja Indonesia pada 2015 mencapai US\$24.340, kalah dari Thailand (US\$26.480), Malaysia (US\$55.700), dan Singapura (US\$127.810). Bila merujuk data yang sama pada 2012, produktivitas pekerja Indonesia mencapai US\$21.700, jauh di bawah Thailand yang US\$24.190, Malaysia US\$52.460, dan Singapura US\$123.790 (Bisnis.com, 26 Juli 2018).

Kondisi produktivitas kerja tenaga kerja Indonesia yang masih lebih rendah jika dibandingkan dengan produktivitas kerja tenaga kerja negara tetangga seperti Thailand, Malaysia, dan Singapura, tidak bisa dibiarkan begitu saja jika kita ingin tenaga kerja Indonesia dapat bersaing di kancah Internasional. Karena itu pengkajian yang mendalam dan ilmiah terhadap rendahnya produktivitas kerja tenaga kerja Indonesia serta berbagai faktor yang mempengaruhi mendesak untuk dilakukan.

Produktivitas kerja tenaga kerja merupakan salah satu cerminan kualitas sumberdaya manusia suatu perusahaan atau bahkan kualitas sumber daya manusia

suatu negara (Syarief dalam Wardani dan Roosita, 2008). Produktivitas secara umum mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan atau secara sederhana, merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Produktivitas kerja merupakan hasil yang berkesinambungan antara individu tenaga kerja dengan lingkungan di luar pekerjaan, termasuk lingkungan fisik, lingkungan sosial budaya dan lingkungan psikologi (Ravianto dalam Wardani dan Roosita, 2008).

Berdasarkan uraian di atas, adapun tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah untuk mengetahui korelasi antara implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance* dengan produktivitas kerja, korelasi kepuasan kerja dengan produktivitas kerja, korelasi keterlibatan kerja dengan produktivitas kerja, dan korelasi implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance*, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Tiga dari berbagai faktor yang sangat kuat pengaruhnya terhadap produktivitas kerja adalah yang pertama, tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*). *Good Corporate Governance* adalah sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan dengan tujuan agar mencapai keseimbangan antara kekuatan kewenangan yang diperlukan oleh perusahaan, untuk menjamin kelangsungan eksistensinya dan pertanggungjawabannya kepada *stakeholders*. Apabila pimpinan perusahaan menurut karyawan sudah menerapkan prinsip-prinsip *good corporate governance*, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja secara sungguh-sungguh. Motivasi ini akan mendorong disiplin kerja karyawan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Penelitian mengenai implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance* pernah dilakukan oleh Utami (2017) dan Megawati (2018) yang menemukan bahwa semakin tinggi implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance* maka kinerja hotel

juga akan semakin meningkat. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis pertama yang diajukan adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Ada korelasi antara implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance* dengan produktivitas kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan yang meliputi situasi kerja, hubungan sosial dalam kerja, imbalan dalam kerja, maupun faktor-faktor lainnya. Kepuasan kerja berkaitan dengan produktivitas kerja, karena karyawan yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki disiplin kerja yang lebih baik, dengan disiplin kerja yang lebih baik maka produktivitas kerja karyawan akan lebih baik pula. Shobe (2018) dari suatu penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berkorelasi sangat kuat dengan produktivitas kerja atau prestasi kerja dan hasil kerja karyawan. Selain itu Basuki (2003) dan Djoko (2007) menemukan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis kedua yang diajukan adalah sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Ada korelasi antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja.

Keterlibatan kerja merupakan suatu tingkat yang menunjukkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap kerja, atau sejauh mana pentingnya kerja bagi *total self-image* seseorang. Keterlibatan kerja juga merupakan sejauh mana seorang karyawan peduli terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri dan perusahaannya. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan atau perusahaannya penting bagi dirinya dan ia sangat peduli terhadap pekerjaannya. Orang yang demikian akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh disiplin. Dengan kerja yang sungguh-sungguh dan disiplin yang tinggi, produktivitas kerja karyawan akan tinggi pula. Mahamit, *et. al* (2016) menemukan bahwa perencanaan karir dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ketiga yang diajukan adalah sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Ada korelasi antara keterlibatan kerja dengan produktivitas kerja

Apabila pimpinan perusahaan menurut karyawan sudah menerapkan prinsip-prinsip *good corporate governance*, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja secara sungguh-sungguh. Motivasi ini akan mendorong disiplin kerja karyawan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja berkaitan dengan produktivitas kerja, karena karyawan yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki disiplin kerja yang lebih baik, dengan disiplin kerja yang lebih baik maka produktivitas kerja karyawan akan lebih baik pula. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan atau perusahaannya penting bagi dirinya dan ia sangat peduli terhadap pekerjaannya. Orang yang demikian akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh disiplin. Dengan kerja yang sungguh-sungguh dan disiplin yang tinggi, produktivitas kerja karyawan akan tinggi pula. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis keempat yang diajukan adalah sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: Ada korelasi antara implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance*, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja

## METODE

Penelitian ini dilakukan pada LPD di Kecamatan Tegallalang, Kabupaten Gianyar. Penelitian ini merupakan penelitian *expost-facto* dengan populasi 322 karyawan pada LPD di Kecamatan Tegallalang, Kabupaten Gianyar. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, sehingga diperoleh sampel sebanyak 93 responden. Data pada penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan diolah dengan teknik korelasi *product moment* dan teknik analisis regresi ganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil pada penelitian ini meliputi hasil uji statistik deskriptif, uji kualitas data, dan uji hipotesis. Uji statistik deskriptif

dilakukan untuk mengetahui nilai minimum, maksimum, mean dan standar deviasi. Hasil uji statistik deskriptif disajikan pada tabel 1 berikut.

Tabel 1.  
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Implementasi Prinsip-Prinsip GCG	93	30	55	39,47	6,496
Kepuasan Kerja	93	30	54	39,40	6,145
Keterlibatan Kerja	93	42	64	51,13	4,367
Produktivitas Kerja	93	29	60	44,51	4,586
<i>Valid N (listwise)</i>	93				

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai minimum dan maksimum variabel implementasi prinsip-prinsip good corporate governance antara 30 sampai 55 dengan 15 item pernyataan. Pada rata-rata nilai variabel implementasi prinsip-prinsip good corporate governance sebesar 39,47 yang artinya responden dalam menjawab pernyataan berkisar pada pilihan mendekati nilai maksimum 55. Standar deviasinya sebesar 6,496 maka nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-ratanya, yang mengindikasikan bahwa semakin kecil kejadian penyimpangan data dalam penelitian. Nilai minimum dan maksimum variabel kepuasan kerja antara 30 sampai 54 dengan 15 item pernyataan. Pada rata-rata nilai variabel kepuasan kerja sebesar 39,40 yang artinya responden dalam menjawab pernyataan berkisar pada pilihan mendekati nilai maksimum 54. Standar deviasinya sebesar 6,145 maka nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-ratanya, yang mengindikasikan bahwa semakin kecil kejadian penyimpangan data dalam penelitian.

Nilai minimum dan maksimum variabel keterlibatan kerja antara 42 sampai 64 dengan 17 item pernyataan. Pada rata-rata nilai variabel keterlibatan kerja sebesar 51,13 yang artinya responden dalam menjawab pernyataan berkisar pada pilihan mendekati nilai maksimum 64. Standar deviasinya sebesar 4,367 maka nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-

ratanya, yang mengindikasikan bahwa semakin kecil kejadian penyimpangan data dalam penelitian. Nilai minimum dan maksimum variabel produktivitas kerja antara 29 sampai 60 dengan 15 item pernyataan. Pada rata-rata nilai variabel keterlibatan kerja sebesar 44,51 yang artinya responden dalam menjawab pernyataan berkisar pada pilihan mendekati nilai maksimum 60. Standar deviasinya sebesar 4,586 maka nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-ratanya, yang mengindikasikan bahwa semakin kecil kejadian penyimpangan data dalam penelitian.

Uji yang dilakukan selanjutnya adalah uji kualitas data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk menguji seberapa baik instrumen penelitian mengukur konsep yang seharusnya diukur. Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan dinyatakan bahwa semua instrumen memiliki nilai *pearson correlation* lebih besar daripada 0,3 dan nilai Sig. (*2-tailed*) korelasi untuk semua item lebih kecil daripada 0,05 sehingga dapat disimpulkan seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Setelah itu, dilakukan uji reliabilitas secara bersama-sama terhadap seluruh item pertanyaan dalam suatu kuesioner. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Variabel produktivitas kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,803. Variabel implementasi prinsip-prinsip good corporate

governance memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,838. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,865. Variabel keterlibatan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,788. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel tersebut adalah reliabel.

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis. Pada pengujian hipotesis pertama dilakukan 3 tahap yaitu uji normalitas sebaran data, uji linearitas, dan uji hipotesis. Hasil uji normalitas sebaran data menunjukkan nilai Z Kolmogorov-Smirnov untuk data variabel implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance* ( $X_1$ ) sebesar 1,228 dengan taraf signifikansi 0,098. Sedangkan nilai Z Kolmogorov-Smirnov untuk data variabel

produktivitas kerja (Y) sebesar 1,279 dengan taraf signifikansi 0,076. Kedua nilai Z Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa sebaran data variabel implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance* ( $X_1$ ) dan produktivitas kerja (Y) berdistribusi normal. Sementara itu, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai F Deviation from Linearity sebesar 1,502 dengan taraf signifikansi 0,122 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance* ( $X_1$ ) dengan produktivitas kerja (Y) linear. Setelah uji prasyarat analisis terpenuhi dilanjutkan dengan uji hipotesis 1 dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil uji hipotesis I disajikan pada tabel 2 berikut.

Tabel 2.  
Hasil Uji Hipotesis 1

		Implementasi Prinsip-Prinsip GCG	Produktivitas Kerja
Implementasi Prinsip-Prinsip GCG	Pearson Correlation	1	.400**
	Sig. (2-Tailed)		.000
	N	93	93
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.400**	1
	Sig. (2-Tailed)	.000	
	N	93	93

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa koefisien korelasi product moment tentang hubungan antara variabel implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance* ( $X_1$ ) dengan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,400 dengan taraf signifikansi 0,000 ini berarti ada korelasi positif yang signifikan antara implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance* ( $X_1$ ) dengan produktivitas kerja (Y).

Pada pengujian hipotesis kedua dilakukan 3 tahap yaitu uji normalitas sebaran data, uji linearitas, dan uji hipotesis. Hasil uji normalitas sebaran data menunjukkan nilai Z Kolmogorov-Smirnov untuk data variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 1,237 dengan taraf signifikansi 0,094. Sedangkan nilai Z Kolmogorov-

Smirnov untuk data variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 1,279 dengan taraf signifikansi 0,076. Kedua nilai Z Kolmogorov-Smirnov tersebut menunjukkan bahwa sebaran data variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan produktivitas kerja (Y) berdistribusi normal. Sementara itu, uji linearitas menunjukkan bahwa nilai F Deviation from Linearity sebesar 1,677 dengan taraf signifikansi 0,074 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan produktivitas kerja (Y) linear. Setelah uji prasyarat analisis terpenuhi dilanjutkan dengan uji hipotesis 2 dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil uji hipotesis kedua disajikan pada tabel 3 berikut.

Tabel 3.  
Hasil Uji Hipotesis 2

		Kepuasan Kerja	Produktivitas Kerja
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.360**
	Sig. (2-Tailed)		.000
	N	93	93
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.360**	1
	Sig. (2-Tailed)	.000	
	N	93	93

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah, 2019

Tabel 3 menunjukkan bahwa koefisien korelasi product moment tentang hubungan antara variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,360 dengan taraf signifikansi 0,000 ini berarti ada korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan produktivitas kerja (Y).

Pada pengujian hipotesis ketiga dilakukan 3 tahap yaitu uji normalitas sebaran data, uji linearitas, dan uji hipotesis. Hasil uji normalitas sebaran data menunjukkan nilai Z Kolmogorov-Smirnov untuk data variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 1,252 dengan taraf signifikansi 0,087. Sedangkan nilai Z Kolmogorov-Smirnov untuk data variabel produktivitas

kerja (Y) sebesar 1,279 dengan taraf signifikansi 0,076. Kedua nilai Z Kolmogorov-Smirnov tersebut menunjukkan bahwa sebaran data variabel keterlibatan kerja ( $X_3$ ) dan produktivitas kerja (Y) berdistribusi normal. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai F Deviation from Linearity sebesar 1,641 dengan taraf signifikansi 0,062 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel keterlibatan kerja ( $X_2$ ) dengan produktivitas kerja (Y) linear. Setelah uji prasyarat analisis terpenuhi dilanjutkan dengan uji hipotesis 3 dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil uji hipotesis ketiga disajikan pada tabel 4 berikut.

Tabel 4.  
Hasil Uji Hipotesis 3

		Keterlibatan Kerja	Produktivitas Kerja
Keterlibatan Kerja	Pearson Correlation	1	.483**
	Sig. (2-Tailed)		.000
	N	93	93
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.483**	1
	Sig. (2-Tailed)	.000	
	N	93	93

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah, 2019

Tabel 4 menunjukkan bahwa koefisien korelasi product moment tentang hubungan antara variabel keterlibatan kerja ( $X_3$ ) dengan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,483 dengan taraf signifikansi 0,000 ini

berarti ada korelasi positif yang signifikan antara keterlibatan kerja ( $X_3$ ) dengan produktivitas kerja (Y).

Hipotesis 4 menyatakan bahwa terdapat korelasi bersama-sama antara

implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance*, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan LPD di Kecamatan

Tegallalang, Kabupaten Gianyar. Hasil pengujian hipotesis keempat disajikan pada tabel 5 berikut.

Tabel 5.  
Rangkuman Analisis Regresi Ganda

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	510.665	3	170.222	10.635	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1424.560	89	16.006		
	Total	1935.226	92			

Sumber: Data Diolah, 2019

Tabel 5 menunjukkan bahwa koefisien F hasil analisis sebesar 10,635 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini berarti terdapat hubungan bersama-sama secara positif dan signifikan antara variabel implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance* ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), keterlibatan kerja ( $X_3$ ) dengan produktivitas kerja ( $Y$ ).

Uji selanjutnya yang dilakukan adalah uji koefisien determinasi. Koefisien

determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Apabila *Adjusted R<sup>2</sup>* semakin mendekati 1, maka semakin besar variasi dalam independen variabel, ini berarti semakin tepat garis regresi tersebut untuk mewakili hasil observasi yang sebenarnya. Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini disajikan dalam tabel 6 berikut.

Tabel 6  
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,514 <sup>a</sup>	0,264	0,239	4,00079

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan data pada tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,239 yang menunjukkan bahwa variasi variabel implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance*, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja hanya mampu menjelaskan 23,9% variasi variabel produktivitas kerja.

### Pembahasan Hubungan Antara Implementasi Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* dengan Produktivitas Kerja

Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai minimum dan maksimum variabel implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance* antara 30 sampai 55 dengan 15 item pernyataan.

Pada rata-rata nilai variabel implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance* sebesar 39,47 yang artinya responden dalam menjawab pernyataan berkisar pada pilihan mendekati nilai maksimum 55. Standar deviasinya sebesar 6,496 maka nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-ratanya, yang mengindikasikan bahwa semakin kecil kejadian penyimpangan data dalam penelitian. Nilai rata-rata pada variabel implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance* sebesar 39,47 dengan 15 item pertanyaan, sehingga diperoleh rata-rata per item pertanyaan sebesar 2,63. Angka ini lebih mendekati 3 yang berarti bahwa sebagian besar responden menjawab kurang setuju (poin 3). Hal ini menunjukkan bahwa

implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance* cenderung baik.

Sementara itu, nilai minimum dan maksimum variabel produktivitas kerja antara 29 sampai 60 dengan 15 item pernyataan. Pada rata-rata nilai variabel produktivitas kerja sebesar 44,51 yang artinya responden dalam menjawab pernyataan berkisar pada pilihan mendekati nilai maksimum 60. Standar deviasinya sebesar 4,586 maka nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-ratanya, yang mengindikasikan bahwa semakin kecil kejadian penyimpangan data dalam penelitian. Nilai rata-rata pada variabel produktivitas kerja sebesar 44,51 dengan 15 item pertanyaan, sehingga diperoleh rata-rata per item pertanyaan sebesar 2,97. Angka ini lebih mendekati 3 yang berarti bahwa sebagian besar responden menjawab kurang setuju (poin 3). Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja cenderung tinggi.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa koefisien korelasi *product moment* tentang hubungan antara variabel implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance* ( $X_1$ ) dengan produktivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 0,400 dengan taraf signifikansi 0,000 ini berarti ada korelasi positif yang signifikan antara implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance* ( $X_1$ ) dengan produktivitas kerja ( $Y$ ). Hal ini berarti bahwa  **$H_1$  diterima** yaitu ada korelasi antara variabel implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance* dengan produktivitas kerja.

Secara teori, *Good Corporate Governance* merupakan suatu sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan dengan tujuan untuk mencapai keseimbangan antara kekuatan kewenangan yang dibutuhkan oleh perusahaan, untuk menjamin kelangsungan eksistensinya dan pertanggungjawabannya kepada *stakeholders*. Apabila pimpinan perusahaan sudah menerapkan prinsip-prinsip *good corporate governance*, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja secara lebih sungguh-sungguh. Motivasi ini tentunya akan mendorong karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja yang dimana tentu akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan.

Semakin baik penerapan GCG tentu produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan konsep yang ada dan pengujian yang telah dilakukan tampak bahwa terdapat korelasi antara prinsip-prinsip *good corporate governance* dengan produktivitas kerja. Temuan penelitian ini mempertegas temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukamulja (2004) yang menemukan bahwa adanya GCG akan meningkatkan kinerja keuangan dan pasar modal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami (2017) dan Megawati (2018) juga menemukan bahwa semakin tinggi implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance* maka kinerja hotel juga akan semakin meningkat.

### **Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja**

Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai minimum dan maksimum variabel kepuasan kerja antara 30 sampai 54 dengan 15 item pernyataan. Pada rata-rata nilai variabel kepuasan kerja sebesar 39,40 yang artinya responden dalam menjawab pernyataan berkisar pada pilihan mendekati nilai maksimum 54. Standar deviasinya sebesar 6,145 maka nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-ratanya, yang mengindikasikan bahwa semakin kecil kejadian penyimpangan data dalam penelitian. Nilai rata-rata pada variabel kepuasan kerja sebesar 39,40 dengan 15 item pertanyaan, sehingga diperoleh rata-rata per item pertanyaan sebesar 2,62. Angka ini lebih mendekati 3 yang berarti bahwa sebagian besar responden menjawab kurang setuju (poin 3). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja cenderung tinggi.

Sementara itu, nilai minimum dan maksimum variabel produktivitas kerja antara 29 sampai 60 dengan 15 item pernyataan. Pada rata-rata nilai variabel keterlibatan kerja sebesar 44,51 yang artinya responden dalam menjawab pernyataan berkisar pada pilihan mendekati nilai maksimum 60. Standar deviasinya sebesar 4,586 maka nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-ratanya, yang mengindikasikan bahwa semakin kecil kejadian penyimpangan data dalam

penelitian. Nilai rata-rata pada variabel produktivitas kerja sebesar 44,51 dengan 15 item pertanyaan, sehingga diperoleh rata-rata per item pertanyaan sebesar 2,97. Angka ini lebih mendekati 3 yang berarti bahwa sebagian besar responden menjawab kurang setuju (poin 3). Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja cenderung tinggi.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa koefisien korelasi *product moment* tentang hubungan antara variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,360 dengan taraf signifikansi 0,000 ini berarti ada korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan produktivitas kerja (Y). Hal ini berarti bahwa **H<sub>2</sub> diterima** yaitu ada korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan produktivitas kerja.

Secara teori, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap karyawan terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan yang meliputi situasi kerja, hubungan sosial dalam kerja, imbalan dalam kerja, maupun faktor-faktor lainnya (Sanmustari dalam Gading, Tengah, dan Partadjaja, 1995). Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu tersebut. Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Berdasarkan konsep yang ada dan pengujian yang telah dilakukan tampak bahwa adanya korelasi antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan produktivitas kerja, karena karyawan yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki disiplin kerja yang lebih baik, dengan disiplin kerja yang lebih baik maka produktivitas kerja karyawan akan lebih baik pula. Temuan penelitian ini mempertegas temuan penelitian terdahulu yang dilakukan, antara lain, oleh Shobe (2018) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berkorelasi sangat kuat dengan produktivitas kerja atau prestasi kerja dan hasil kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Basuki (2003) dan Djoko (2007) juga menemukan bahwa suatu motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja seorang pegawai.

### **Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja**

Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai minimum dan maksimum variabel keterlibatan kerja antara 42 sampai 64 dengan 17 item pernyataan. Pada rata-rata nilai variabel keterlibatan kerja sebesar 51,13 yang artinya responden dalam menjawab pernyataan berkisar pada pilihan mendekati nilai maksimum 64. Standar deviasinya sebesar 4,367 maka nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-ratanya, yang mengindikasikan bahwa semakin kecil kejadian penyimpangan data dalam penelitian. Nilai rata-rata pada variabel keterlibatan kerja sebesar 51,13 dengan 17 item pertanyaan, sehingga diperoleh rata-rata per item pertanyaan sebesar 3,01. Angka ini lebih mendekati 3 yang berarti bahwa sebagian besar responden menjawab kurang setuju (poin 3). Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja cenderung tinggi.

Sementara itu, nilai minimum dan maksimum variabel produktivitas kerja antara 29 sampai 60 dengan 15 item pernyataan. Pada rata-rata nilai variabel keterlibatan kerja sebesar 44,51 yang artinya responden dalam menjawab pernyataan berkisar pada pilihan mendekati nilai maksimum 60. Standar deviasinya sebesar 4,586 maka nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-ratanya, yang mengindikasikan bahwa semakin kecil kejadian penyimpangan data dalam penelitian. Nilai rata-rata pada variabel produktivitas kerja sebesar 44,51 dengan 15 item pertanyaan, sehingga diperoleh rata-rata per item pertanyaan sebesar 2,97. Angka ini lebih mendekati 3 yang berarti bahwa sebagian besar responden menjawab kurang setuju (poin 3). Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja cenderung tinggi.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa koefisien korelasi

*product moment* tentang hubungan antara variabel keterlibatan kerja ( $X_3$ ) dengan produktivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 0,483 dengan taraf signifikansi 0,000 ini berarti ada korelasi positif yang signifikan antara keterlibatan kerja ( $X_3$ ) dengan produktivitas kerja ( $Y$ ). Hal ini berarti bahwa  **$H_3$  diterima** yaitu ada korelasi antara variabel keterlibatan kerja dengan produktivitas kerja.

Secara teori, keterlibatan kerja merupakan suatu tingkat yang menunjukkan sejauh mana seseorang dapat mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap kerja, atau sejauh mana pentingnya kerja bagi total *self-image* seseorang (Lodahl & Kejner, dalam Gading, Tengah, dan Partadjaja, 1995). Orang yang terlibat secara intensif dalam kerja memandang pekerjaan dengan sangat serius, mempertaruhkan nilai-nilai atau identitas dirinya pada pekerjaan secara emosional sangat dipengaruhi oleh pengalaman-pengalamannya dalam kerja, dan secara psikologis terikat pada pekerjaan (Lock dalam Dunnette, 1976). (Lodahl dan Kejner dalam Gading, Tengah, dan Partadjaja, 1995) lebih jauh menjelaskan bahwa keterlibatan kerja adalah sejauh mana tingkat keberhasilan seseorang dalam kerja mempengaruhi harga dirinya. Ia juga menjelaskan bahwa keterlibatan kerja dapat diamati dari: (1) harapan yang sangat besar terhadap kerja, (2) keterlibatan secara emosional yang tinggi terhadap pekerjaan, (3) rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, (4) kesiapan menghadapi tugas, (5) kebanggaan terhadap pekerjaan, (6) memiliki ambisi atau keinginan untuk mobilitas ke atas.

Berdasarkan konsep yang ada dan hasil pengujian yang dilakukan tampak bahwa terdapat korelasi antara keterlibatan kerja dengan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan atau perusahaannya penting bagi dirinya dan ia sangat peduli terhadap pekerjaannya. Orang yang demikian akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh disiplin. Dengan kerja yang sungguh-sungguh dan disiplin yang tinggi, produktivitas kerja

karyawan akan tinggi pula. Temuan penelitian ini mempertegas temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahamit, dkk (2016) yang menemukan bahwa perencanaan karir dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **Hubungan Bersama-Sama Implementasi Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*, Kepuasan Kerja, dan Keterlibatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja**

Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai minimum dan maksimum variabel implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance* antara 30 sampai 55 dengan 15 item pernyataan. Pada rata-rata nilai variabel implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance* sebesar 39,47 yang artinya responden dalam menjawab pernyataan berkisar pada pilihan mendekati nilai maksimum 55. Standar deviasinya sebesar 6,496 maka nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-ratanya, yang mengindikasikan bahwa semakin kecil kejadian penyimpangan data dalam penelitian. Hasil uji statistik deskriptif variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai minimum dan maksimum antara 30 sampai 54 dengan 15 item pernyataan. Pada rata-rata nilai variabel kepuasan kerja sebesar 39,40 yang artinya responden dalam menjawab pernyataan berkisar pada pilihan mendekati nilai maksimum 54. Standar deviasinya sebesar 6,145 maka nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-ratanya, yang mengindikasikan bahwa semakin kecil kejadian penyimpangan data dalam penelitian.

Hasil uji statistik deskriptif variabel keterlibatan kerja menunjukkan bahwa nilai minimum dan maksimum antara 42 sampai 64 dengan 17 item pernyataan. Pada rata-rata nilai variabel keterlibatan kerja sebesar 51,13 yang artinya responden dalam menjawab pernyataan berkisar pada pilihan mendekati nilai maksimum 64. Standar deviasinya sebesar 4,367 maka nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-ratanya, yang mengindikasikan bahwa semakin kecil kejadian penyimpangan data dalam penelitian. Sementara itu, nilai minimum dan maksimum variabel

produktivitas kerja antara 29 sampai 60 dengan 15 item pernyataan. Pada rata-rata nilai variabel keterlibatan kerja sebesar 44,51 yang artinya responden dalam menjawab pernyataan berkisar pada pilihan mendekati nilai maksimum 60. Standar deviasinya sebesar 4,586 maka nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-ratanya, yang mengindikasikan bahwa semakin kecil kejadian penyimpangan data dalam penelitian.

Hasil uji statistik F menunjukkan bahwa koefisien F hasil analisis sebesar 10,635 dengan taraf signifikansi 0,000. Signifikansi nilai F sebesar 0,000 membuktikan bahwa hubungan secara bersama-sama variabel predictor dengan variabel kriterium signifikan. Hal ini berarti terdapat hubungan bersama-sama secara positif dan signifikan antara variabel implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance* ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), keterlibatan kerja ( $X_3$ ) dengan produktivitas kerja ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa **H<sub>4</sub> diterima** yaitu terdapat korelasi secara bersama-sama antara variabel implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance*, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja dengan produktivitas kerja.

Secara teori, produktivitas kerja merupakan kemampuan untuk menghasilkan suatu produk baik itu berupa barang ataupun jasa dalam jumlah tertentu dan dalam jangka waktu tertentu (Ervianto, 2004; Mathis dan Jackson, 2006). Menurut Simamora (2004), produktivitas kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator, yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Apabila pimpinan perusahaan menurut karyawan sudah menerapkan prinsip-prinsip *good corporate governance*, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja secara sungguh-sungguh. Motivasi ini akan mendorong disiplin kerja karyawan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja berkaitan dengan produktivitas kerja, karena karyawan yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki disiplin kerja yang lebih baik, dengan disiplin kerja yang lebih baik maka produktivitas kerja karyawan akan lebih

baik pula. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan atau perusahaannya penting bagi dirinya dan ia sangat peduli terhadap pekerjaannya. Orang yang demikian akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh disiplin. Dengan kerja yang sungguh-sungguh dan disiplin yang tinggi, produktivitas kerja karyawan akan tinggi pula. Berdasarkan konsep yang ada dan pengujian yang telah dilakukan tampak bahwa terdapat korelasi secara bersama-sama antara implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance*, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja dengan produktivitas kerja.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil uji dan pembahasan yang dilakukan dapat ditarik simpulan, yaitu: (1) ada korelasi positif antara implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance* dan produktivitas kerja karyawan LPD di Kecamatan Tegallalang, Kabupaten Gianyar, (2) ada korelasi positif antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan LPD di Kecamatan Tegallalang, Kabupaten Gianyar, (3) ada korelasi positif antara keterlibatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan LPD di Kecamatan Tegallalang, Kabupaten Gianyar, dan (4) ada korelasi positif secara bersama-sama antara implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance*, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan LPD di Kecamatan Tegallalang, Kabupaten Gianyar.

### Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang produktivitas kerja disarankan dapat mengembangkan penelitian dengan menguji variabel lain yang belum diuji pada penelitian ini yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja, seperti tingkat kompensasi, sistem *reward*, dan lain sebagainya.

Bagi karyawan LPD di Kecamatan Tegallalang Gianyar diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini

dapat dilakukan dengan mengoptimalkan keterbukaan informasi, akuntabilitas, memiliki pertanggungjawaban kerja, dan kemandirian dalam bekerja. Selain itu, juga karyawan LPD juga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja terhadap situasi kerja, kepuasan terhadap hubungan sosial dalam bekerja dan kepuasan terhadap imbalan yang diterima. Karyawan LPD juga perlu untuk memiliki keterlibatan secara emosional yang tinggi terhadap kerja dengan kesiapan menghadapi tugas dan memiliki ambisi untuk mobilitas ke atas, sehingga bangga terhadap pekerjaan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Djoko. 2007. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai di Bapeda Kabupaten Wonogiri*. Tesis. MM. STIE AUB Surakarta Dessler.
- Dunnette, D.M. 1976. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: RandMc McNally College Publishing Company.
- Ervianto. 2004. *Teori Aplikasi Manajemen Proyek Konstruksi*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Gading, I K. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kendali Diri dan Jenis Kelamin Terhadap Perilaku Prokrastinasi Akademik Siswa SMP*. Desertasi. Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang.
- Gading, I K., Tengah, D. P., Partadjaja, T. R. 1995 *Kualitas Kekayaan Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada STKIP Singaraja dan Kantor Wilayah Depdikbud Provinsi Bali)*. *Laporan Penelitian*. Singaraja: Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Singaraja.
- Mahamit, Regina, dkk. 2016. Pengaruh Perencanaan Karir dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata UPTD Taman Budaya Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA. Vol 4. No 1*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Megawati, N. L. A. 2018. Pengaruh Implementasi Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance (GCG)*, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Hotel Berbintang di Kabupaten Buleleng. *Skripsi*. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha
- Shobe, K. 2018. Productivity Driven by Job Satisfaction, Physical Work Environment, Management Support and Job Autonomy. *Business and Economics Journal*. Vol. 9, No. 2.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Wardani, N. E. J. , Roosita, K. 2008. Aktivitas Fisik, Asupan Energi, dan Produktivitas Kerja Pria Dewasa: Studi Kasus Di Perkebunan Teh Malabar Ptpn Viii Bandung, Jawa Barat. *Jurnal Gizi dan Pangan*, Vol. 3, No. 2, Hal: 71 – 78.