

## Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* dan Implikasinya terhadap kinerja karyawan Pusat Gadai Indonesia di Kabupaten Subang

Rio Devlin Pahlevi Carnadinata\*, Asnita Frida Sebayang

Prodi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*riodevlin012@gmail.com, fridaasnita@gmail.com

**Abstract.** Awareness of the importance of Good Corporate Governance increases along with growing discussions among the community, stakeholders, government and company management. They realize the need for an effective system to improve Transparency, Accountability, Responsibility, Independence and Fairness. The principles of Good Corporate Governance are the main focus in creating positive economic conditions for all parties, both in public and private companies. This study aims to examine and determine the Application of Good Corporate Governance Principles to Employee Performance based on the perspective of employees of the Indonesian Pawn Center in Subang Regency. The research method uses Non-Probability Sampling Type with a sample size of 61 respondents who are employees of the company. Data analysis was carried out using Likert scale analysis with the help of SPSS Version 25 software. The results of the validity test and reliability test show valid and reliable results. The results of the analysis show that the Indonesian Pawn Center Company has implemented the principles of Good Corporate Governance very well. Based on the research results obtained, the strongest instruments are the Principles of Independence (X4) with an average score of 102.2, then Transparency (X1) with an average score of 102, Employee Performance (Y) with an average score of 101.9, Principles Fairness (X5) with an average score of 101.2, Principles of Responsibility (X3) with an average score of 101.1 and finally the weakest is Accountability (X2) with an average score of 100.

**Keywords:** *Employee Performance, HR Economics, Corporate Governance.*

**Abstrak.** Kesadaran akan pentingnya *Good Corporate Governance* meningkat seiring dengan diskusi yang berkembang di kalangan masyarakat, *stakeholder*, pemerintah, dan manajemen perusahaan. Mereka menyadari kebutuhan sistem yang efektif untuk meningkatkan transparansi, akuntabilitas, tanggungjawab, kemandirian, dan kewajaran. Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* menjadi fokus utama dalam menciptakan kondisi ekonomi yang positif bagi semua pihak, baik di perusahaan publik maupun swasta. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mengetahui penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan berdasarkan perspektif karyawan Pusat Gadai Indonesia di Kabupaten Subang. Metode penelitian menggunakan Jenis *Non-Probability Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 61 responden yang merupakan Karyawan Perusahaan tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan analisis skala likert dengan bantuan perangkat lunak SPSS Versi 25. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa Perusahaan Pusat Gadai Indonesia telah menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dengan sangat baik. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, instrumen terkuat yaitu pada prinsip kemandirian (X4) dengan skor rata-rata 102,2 kemudian transparansi (X1) dengan skor rata-rata 102, kinerja karyawan (Y) dengan skor rata-rata 101,9, prinsip kewajaran (X5) dengan skor rata-rata 101,2, prinsip tanggungjawab (X3) dengan skor rata-rata 101,1 dan terakhir yang paling lemah yaitu akuntabilitas (X2) dengan skor rata-rata 100.

**Kata Kunci:** *Kinerja Karyawan, Ekonomi SDM, Tata Kelola Perusahaan.*

## A. Pendahuluan

*Good Corporate Governance* (GCG) adalah sistem yang mengatur, mengelola, dan mengawasi pengelolaan usaha untuk melancarkan hubungan antara manajemen, pemegang saham, dan pihak lain yang berkepentingan. Tujuan utama GCG adalah menciptakan nilai tambah bagi Perusahaan dan memperoleh kepercayaan dari masyarakat sekitarnya. Keberhasilan penerapan GCG terlihat dalam kemampuan Perusahaan menjalankan fungsi akuntabilitas, keadilan, transparansi, tanggungjawab, dan independensi secara menyeluruh di seluruh bagian perusahaan.

Menurut Wilson Arafat (1) GCG dapat memberikan beberapa manfaat diantaranya, meningkatkan kinerja Perusahaan melalui terciptanya proses pengambilan Keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional perusahaan serta lebih meningkatkan pelayanan kepada stakeholders, meningkatkan nilai perusahaan, meningkatkan kepercayaan investor, serta pemegang saham akan merasa puas dengan kinerja perusahaan karena sekaligus akan meningkatkan stakeholder's value dan dividen.

Perusahaan yang mampu bersaing dan memiliki kinerja yang baik dapat diwujudkan dengan mengimplementasikan penerapan *Good Corporate Governance* yang dapat dilihat dari salah satu tujuan penting di dalam mendirikan sebuah perusahaan yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan semua elemen dari perusahaan termasuk di dalamnya yaitu karyawan.

Berdasarkan pendapat Wirawan (2) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran serta kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati Bersama. McGregor (3) berpendapat bahwa setiap karyawan mau berkerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya. Begitu pula sebaliknya.

Penerapan GCG yang baik juga tidak lepas dari peran manajemen SDM sangat penting dalam memfasilitasi hubungan yang seimbang antara GCG dan kinerja karyawan. Menurut Julia (4) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kemampuan pikir dan fisik individu, dipengaruhi oleh keturunan, lingkungan, dan motivasi kepuasan. Ekonomi Sumber Daya Manusia menganalisis pembentukan, perencanaan, dan pemanfaatan SDM dalam Pembangunan ekonomi. Ini mencakup peran tenaga kerja, perubahan jumlah dan kualitas penduduk, serta penggunaan teori ekonomi mikro, pembangunan, dan kependudukan. Fokusnya pada faktor ketersediaan dan permintaan tenaga kerja, pasar kerja, masalah ketenagakerjaan seperti upah, dan kebijakan terkait peningkatan kualitas SDM meningkatkan produktivitas.

Perusahaan Pusat Gadai Indonesia, didirikan pada 1996 di Surabaya, merupakan Perusahaan Gadai Swasta yang terdaftar dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Dalam waktu singkat, perusahaan ini telah menjadi pegadaian swasta terbesar dan nomor satu, dengan rencana ekspansi ke seluruh Provinsi. Keberhasilan ini erat kaitannya dengan tata kelola perusahaan dan kinerja karyawan yang mendukung perusahaan terus berkembang serta meningkatkan layanannya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian “bagaimana penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dan Implikasinya terhadap kinerja karyawan Pusat Gadai Indonesia di Kabupaten Subang” terkait:

1. Prinsip Transparansi terhadap kinerja karyawan.
2. Prinsip Akuntabilitas terhadap kinerja karyawan.
3. Prinsip Tanggungjawab terhadap kinerja karyawan.
4. Prinsip Kemandirian terhadap kinerja karyawan.
5. Prinsip Kewajaran terhadap kinerja karyawan.
6. Kinerja Karyawan berdasarkan persepsi dari karyawan pada Perusahaan tersebut.

## B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk *Google Form* kepada 61 karyawan Pusat Gadai Indonesia di Kabupaten Subang, serta menggunakan data sekunder merujuk pada informasi secara tidak langsung melalui akun resmi Pusat Gadai Indonesia meliputi profil Perusahaan, visi-misi, serta produk dan layanan. Menggunakan Skala Likert sebagai alat bantu pengukuran.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pembahasan terkait hasil kuesioner yang sudah disebarakan kepada 61 responden karyawan Pusat Gadai Indonesia di Kabupaten berdasarkan persepsi karyawan mengenai 5 prinsip *Good Corporate Governance* diantaranya transparansi, akuntabilitas, tanggungjawab, kemandirian, dan kewajaran, serta kinerja karyawan berdasarkan persepsi dari karyawan itu sendiri.

Pada bab ini terdapat hasil pengolahan menggunakan *IBM SPSS Versi 25* yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Dengan demikian, hasil pengolahan tersebut dapat diketahui hasil *Good Corporate Governance* dan kinerja karyawan berdasarkan penilaian dari karyawan Perusahaan tersebut. Adapun hasil dari uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut.

### Uji Validitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Kuesioner karyawan Pusat Gadai Indonesia di Kabupaten Subang.

No	Variabel	Keterangan
1.	Transparansi	Valid
2.	Akuntabilitas	Valid
3.	Tanggungjawab	Valid
4.	Kemandirian	Valid
5.	Kewajaran	Valid
6.	Kinerja Karyawan	Valid

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan IBM SPSS Versi 25

Pada tabel 1 hasil uji validitas mengindikasikan bahwa semua variabel dalam instrumen pengukuran penelitian ini atau kuesioner ini dapat dikatakan valid dikarenakan semua nilai  $r$  hitung dari setiap variabel nilainya lebih besar dari  $r$  tabel. Pada penelitian ini  $r$  tabel yang digunakan berdasarkan jumlah responden yang digunakan yaitu 61 responden dengan dengan signifikansi 5% yang dimana berarti nilai dari  $r$  tabel adalah 0.252. Dan berdasarkan output uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada kuesioner valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner karyawan Pusat Gadai Indonesia di Kabupaten Subang.

No	Variabel	Keterangan
1.	Transparansi	Reliabel
2.	Akuntabilitas	Reliabel
3.	Tanggungjawab	Reliabel
4.	Kemandirian	Reliabel
5.	Kewajaran	Reliabel
6.	Kinerja Karyawan	Reliabel

Pada tabel 2 Uji Reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel 4.2 dapat dikatakan bahwa hasil uji *Cronbach's Alpha* 0.932 yang dimana menunjukkan hasil  $>0.6$  maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada penelitian ini dianggap reliabel atau dapat diandalkan.

### Distribusi Frekuensi Penerapan Prinsip *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan Pusat Gadai Indonesia.

**Tabel 3.** Hasil Distribusi Frekuensi Penerapan Prinsip GCG terhadap Kinerja Karyawan.

Kategori Pembobotan	Skor
Sangat Tidak Baik (STB)	0 - 22
Tidak Baik (TB)	23 - 44
Cukup (C)	45 - 66
Baik (B)	67 - 88
Sangat Baik (SB)	89 - 110

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Pada tabel 3 Distribusi frekuensi nilai interval yang digunakan dalam pembobotan untuk mengukur tingkat penerapan prinsip *Good Corporate Governance* di Perusahaan Pusat Gadai Indonesia, dibentuklah batas interval berdasarkan skor yang dianggap ideal. Nilai ideal ini adalah 110, yang dihitung dari hasil perkalian antara jumlah pertanyaan dalam kuesioner (22) dengan skor maksimal (5) untuk mendapatkan skor maksimal total, serta perkalian dengan skor minimum (1) untuk mendapatkan skor minimum total. Jumlah pernyataan dalam kuesioner, yaitu 22. Dijadikan dasar untuk memperoleh nilai tersebut, skor 1 menandakan respons yang sangat tidak baik, sementara skor 5 menunjukkan respon yang sangat baik.

### Skor Rata-rata Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dan Kinerja karyawan

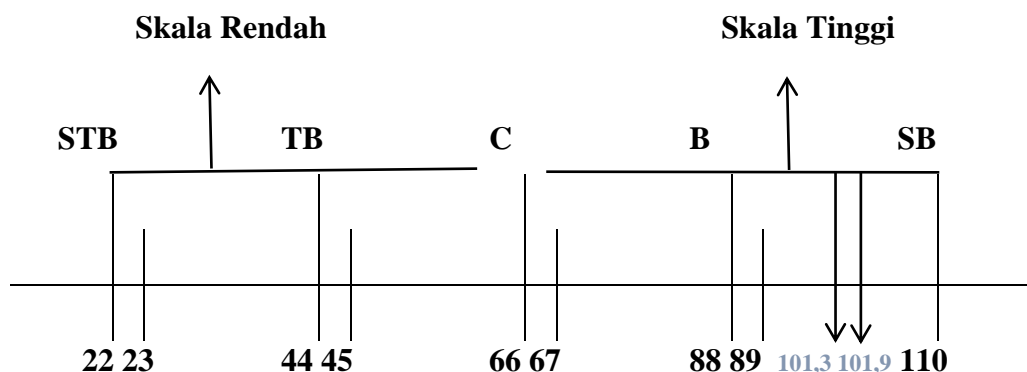
**Tabel 4.** yang memaparkan rata-rata skor dari Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dan Kinerja Karyawan.

No	Variabel	Rata-Rata Skor	Kategori	Variabel	Rata-rata Skor	Kategori
1	Transparansi (X1)	102	Sangat Baik	Kinerja Karyawan (Y)	101,9	Sangat Baik
2	Akuntabilitas (X2)	100	Sangat Baik			
3	Tanggungjawab (X3)	101,1	Sangat Baik			
4	Kemandirian (X4)	102,2	Sangat Baik			
5	Kewajaran (X5)	101,2	Sangat Baik			
<b>Rata-Rata</b>		<b>101,3</b>	<b>Sangat Baik</b>	<b>Rata-Rata</b>	<b>101,9</b>	<b>Sangat Baik</b>

Pada tabel 4 menunjukan bahwa hasil rata-rata dari seluruh variabel dalam penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* diantaranya transparansi, akuntabilitas, tanggungjawab, kemandirian, dan kewajaran berada dalam kategori sangat baik dan juga variabel kinerja karyawan juga tergolong dalam kategori skor sangat baik pula. Kemudian didapatkan juga skor rata-rata untuk seluruh variabel GCG yaitu 101,3 yang juga masuk ke dalam kategori sangat baik dan untuk skor rata-rata dari Kinerja Karyawan 101,9 juga masuk kedalam kategori sangat baik, ini menandakan bahwa perusahaan Pusat Gadai Indonesia berdasarkan persepsi karyawan telah menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dengan sangat baik.

Kemudian untuk mempermudah nilai rata-rata termasuk kedalam kategori skala rendah atau tinggi dapat dilihat pada gambar kontinum berikut:

### Kontinum Data Penerapan Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Gadai Indonesia.



Menunjukkan bahwa hasil perhitungan total yaitu agregat dari penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan dalam persepsi karyawan Pusat Gadai Indonesia dengan total rata-rata 101,3 untuk skor GCG dan 101,9 untuk skor kinerja karyawan dapat dikategorikan termasuk kedalam skala tinggi.

Hasil dari prinsip transparansi terhadap kinerja terdapat 4 pernyataan dari prinsip transparansi, yang pertama yaitu Penerapan prinsip transparansi pada Perusahaan Pusat Gadai Indonesia di Kabupaten Subang dalam hal keterbukaan informasi terkait promosi dan demosi jabatan karyawan, menghasilkan skor persepsi tinggi sebesar 101,3. Hal ini dapat terjadi karena perusahaan memiliki komunikasi yang efektif, kebijakan yang jelas dan konsisten, serta budaya perusahaan yang menekankan keterbukaan dan kejujuran. Penyusunan sistem pelaporan pelanggaran oleh Perusahaan Pusat Gadai Indonesia di Kabupaten Subang mendapat skor persepsi tinggi sebesar 103,1 dari karyawan. Hal ini terjadi karena perusahaan memiliki prosedur pelaporan yang jelas dan terstruktur, membuat sistem tersebut mudah diakses oleh semua karyawan. Pemaparan struktur organisasi dan kepegawaian Perusahaan Pusat Gadai Indonesia di Kabupaten Subang dengan skor 102 menunjukkan kejelasan yang baik dalam informasi yang disampaikan kepada karyawan. Hal ini tercapai karena perusahaan memiliki kebijakan komunikasi internal yang efektif, memastikan bahwa informasi terkait struktur organisasi dan kepegawaian dijelaskan secara terperinci dan mudah dipahami oleh seluruh karyawan. Memaparkan informasi mengenai laporan kegiatan harian karyawan dengan sangat baik, yang tercermin dari skor 103,8 berdasarkan persepsi karyawan. Hal ini terjadi karena perusahaan telah mengimplementasikan sistem pelaporan harian yang efisien dan transparan.

Hasil dari prinsip akuntabilitas terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan 2 indikator pernyataan yang dijadikan tolak ukur terhadap persepsi karyawan. Perusahaan seperti Pusat Gadai Indonesia di Kabupaten Subang, berhasil menerapkan evaluasi kinerja karyawan dengan sistem reward dan punishment secara efektif, terbukti dari skor 101,3 berdasarkan persepsi karyawan. Keberhasilan ini didukung oleh implementasi prinsip akuntabilitas yang kuat, di mana terdapat kejelasan dalam sistem pengolahan perusahaan dan tanggung jawab yang diberlakukan kepada seluruh karyawan. Para karyawan Pusat Gadai Indonesia di Kabupaten Subang menilai bahwa mereka bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) dan nilai-nilai perusahaan dengan sangat baik, mencapai skor 98,8 dalam persepsi mereka. Keberhasilan ini tercermin dari implementasi yang efektif terhadap SOP yang jelas dan komunikasi yang kuat mengenai nilai-nilai perusahaan.

Hasil dari prinsip tanggungjawab terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan 2 indikator pernyataan yang dijadikan tolak ukur terhadap persepsi karyawan. Perusahaan Pusat Gadai Indonesia di Kabupaten Subang, mendapat skor 100,9 dalam persepsi karyawan terkait kepatuhan terhadap aturan hukum dan perundang-undangan yang berlaku. Keberhasilan ini didasari oleh komitmen yang kuat dalam menerapkan prinsip tanggung jawab, di mana

perusahaan secara konsisten mematuhi semua regulasi dan peraturan yang berlaku. Perusahaan Pusat Gadai Indonesia di Kabupaten Subang, mendapat skor 101,3 dalam persepsi karyawan terkait pelaksanaan kewajiban terhadap hak-hak karyawan. Keberhasilan ini didukung oleh komitmen yang kuat dari perusahaan dalam memenuhi kewajiban serta hak-hak yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini tercermin dari implementasi kebijakan yang adil dan transparan terkait dengan upah, manfaat, dan perlindungan terhadap hak-hak kerja lainnya.

Hasil dari prinsip kemandirian terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan 3 indikator pernyataan yang dijadikan tolak ukur terhadap persepsi karyawan. Perusahaan Pusat Gadai Indonesia di Kabupaten Subang mencapai skor 101,3 dalam persepsi karyawan terkait keterlibatan mereka dalam mengembangkan perusahaan. Keberhasilan ini didukung oleh kebijakan dan praktik perusahaan yang aktif mendorong partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan strategis dan inovasi. Perusahaan menyelenggarakan forum diskusi atau kelompok kerja lintas departemen untuk mengumpulkan masukan dari karyawan mengenai perbaikan proses atau produk. Perusahaan Pusat Gadai Indonesia di Kabupaten Subang meraih skor 104,6 dalam persepsi karyawan terkait kemampuan perusahaan untuk bersaing dengan kompetitor. Keberhasilan ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor kunci. perusahaan telah mengadopsi strategi yang efektif dalam mengidentifikasi dan memanfaatkan kekuatan internalnya, seperti keunggulan dalam layanan atau teknologi, untuk menghadapi tantangan dari kompetitor. Perusahaan Pusat Gadai Indonesia di Kabupaten Subang mencatat skor 100,6 dalam persepsi karyawan terkait kemampuan perusahaan untuk memaksimalkan kinerja karyawan tanpa keterlibatan pihak eksternal. Keberhasilan ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Pertama, perusahaan memiliki kebijakan dan prosedur yang jelas dalam manajemen kinerja, termasuk pengembangan kompetensi internal dan program pelatihan yang berkelanjutan.

Hasil dari prinsip kewajaran terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan 4 indikator pernyataan yang dijadikan tolak ukur terhadap persepsi karyawan. Pusat Gadai Indonesia di Kabupaten Subang meraih skor 100,6 dalam persepsi karyawan terkait keadilan dalam penggajian. Hal ini mencerminkan komitmen perusahaan untuk memastikan bahwa kebijakan penggajian dilaksanakan secara adil dan transparan. Faktor yang mendukung keberhasilan ini termasuk adopsi sistem penggajian yang berbasis pada penilaian kinerja yang objektif dan kriteria yang jelas. Perusahaan Pusat Gadai Indonesia di Kabupaten Subang mendapat skor 100,2 dalam menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensinya. Keberhasilan ini didukung oleh proses manajemen talenta yang efektif di perusahaan. Perusahaan Pusat Gadai Indonesia di Kabupaten Subang meraih skor 103,8 dalam memberikan peluang pelatihan yang setara untuk seluruh karyawan. Keberhasilan ini mencerminkan komitmen perusahaan untuk menyediakan program pelatihan yang inklusif dan bervariasi, yang tersedia untuk semua lapisan karyawan tanpa diskriminasi. Perusahaan Pusat Gadai Indonesia di Kabupaten Subang mendapat skor 100,2 dalam penerapan sistem reward dan sanksi berdasarkan kinerja dan pelanggaran. Keberhasilan ini mencerminkan konsistensi perusahaan dalam mengimplementasikan kebijakan yang adil dan transparan terkait penghargaan dan hukuman.

Hasil dari kinerja karyawan dengan menggunakan 7 indikator pernyataan yang dijadikan tolak ukur terhadap persepsi karyawan. Berdasarkan persepsi karyawan, skor 102,8 menunjukkan bahwa karyawan Pusat Gadai Indonesia di Kabupaten Subang mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan target perusahaan. Berdasarkan persepsi karyawan dengan skor 100,6, Perusahaan Pusat Gadai Indonesia di Kabupaten Subang menunjukkan bahwa karyawan perusahaan memiliki keterampilan yang sangat baik dalam pekerjaan mereka. Keberhasilan ini mencerminkan upaya perusahaan dalam pengembangan dan perekrutan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas. Perusahaan telah melaksanakan program pelatihan yang terencana dengan baik untuk memperkuat keterampilan teknis dan manajerial karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Berdasarkan persepsi karyawan dengan skor 100,9 Perusahaan Pusat Gadai Indonesia di Kabupaten Subang menunjukkan bahwa karyawansangat berdedikasi dan konsisten dalam melaksanakan tugas mereka. Keberhasilan ini mencerminkan budaya kerja yang kuat yang

ditanamkan perusahaan, yang mendorong karyawan untuk menunjukkan komitmen tinggi terhadap pekerjaan mereka. Berdasarkan persepsi karyawan dengan skor 101,3 Perusahaan Pusat Gadai Indonesia di Kabupaten Subang, menunjukkan bahwa karyawan memiliki pengetahuan yang sangat baik tentang bidang pekerjaan mereka. Keberhasilan ini mencerminkan komitmen perusahaan dalam menyediakan pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Berdasarkan persepsi karyawan dengan skor 102 Perusahaan Pusat Gadai Indonesia di Kabupaten Subang, menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyampaikan pendapat dan saran. Keberhasilan ini mencerminkan budaya komunikasi terbuka yang ditanamkan perusahaan, yang mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam diskusi dan berbagi ide-ide mereka. Berdasarkan persepsi karyawan dengan skor 103,1 Perusahaan Pusat Gadai Indonesia di Kabupaten Subang, menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang sangat baik dalam melakukan kerjasama tim. Keberhasilan ini mencerminkan komitmen perusahaan dalam membangun budaya kerja yang kolaboratif dan mendukung, di mana karyawan didorong untuk bekerja bersama untuk mencapai tujuan. Perusahaan telah mengimplementasikan kebijakan dan praktik yang mendorong kolaborasi antar departemen dan tim, seperti sesi brainstorming terjadwal, pelatihan kerjasama tim, atau penggunaan teknologi kolaboratif. Berdasarkan persepsi karyawan dengan skor 103,2 Perusahaan Pusat Gadai Indonesia di Kabupaten Subang, menunjukkan bahwa karyawan 74 dianggap memiliki sikap yang sangat baik dalam hal jujur, disiplin, kehandalan, dan sopan saat bekerja. Keberhasilan ini mencerminkan komitmen perusahaan dalam membangun budaya kerja yang berbasis pada nilai-nilai integritas dan profesionalisme tinggi.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis terkait dengan penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dan Implikasinya terhadap kinerja karyawan Pusat Gadai Indonesia di Kabupaten Subang dapat disimpulkan sebagai berikut,

1. Perusahaan Pusat Gadai Indonesia di Kabupaten Subang telah menerapkan Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dan kinerja karyawan dengan sangat baik.
2. Penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan juga dapat dinilai sangat baik berdasarkan persepsi karyawan yang menilai bahwa seluruh variabel pada prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dan Kinerja Karyawan di nilai sangat baik, dengan prinsip terkuat yaitu kemandirian dengan skor paling tinggi sebesar 102,2.

#### **Daftar Pustaka**

- [1] Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Journal Civics & Social Studies*, 5(1), 98–115. <https://doi.org/10.31980/civicos.v5i1.958>
- [2] Muthia Anggraeni. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Keunggulan Produk terhadap Kepuasan Nasabah di Bank Muamalat Bandung. *Jurnal Riset Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 59–64. <https://doi.org/10.29313/jrieb.vi.825>
- [3] Amri, S., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2016). PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADITEC CAKRAWIYASA SEMARANG. *Journal of Management*.
- [4] Asian Corporate Governance Association (ACGA). (2023). A New Order Biggest Ranking Reshuffle in 20 Years.
- [5] Barus, I. N. (2016). Pengaruh GCG terhadap Kinerja Keuangan dengan CSR sebagai pemoderasi di perusahaan pertambangan. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEUANGAN*.
- [6] Bougie, R., & Sekaran, U. (2016). *Research Methods for Business*. Chichester: Jhon Wiley & Sons.
- [7] BPKP. (2023). GOOD CORPORATE GOVERNANCE. From [www.bpkp.go.id](http://www.bpkp.go.id): <https://www.bpkp.go.id/dan/konten/299/Good-Corporate.bpkp>

- [8] Cahya, B. A. (2017). Pengaruh Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Bumi Serpong Damai Kota Tangerang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*.
- [9] Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Method 12th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- [10] Gulo, N., Tarmizi, R., & Indriani. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maju Bersama. *JMari*.
- [11] Hidayat, A. (2012). Penjelasan Berbagai Jenis Uji Validitas dan Cara Hitung. From [www.statistikian.com](http://www.statistikian.com): <https://www.statistikian.com/2012/08/uji-validitas.html?amp>
- [12] Julia, A. (2020). *Ekonomi Kependudukan dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: FEB UNISBA.
- [13] Kaihatu, T. S. (2006). Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petra. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- [14] Laode, K., & Ridzal, N. A. (2022). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Baubau. *Journal of Cultural Accounting and Auditing*.
- [15] Maretha, N., & Purwaningsih, A. (2013). Pengaruh Penerapan Good Corporate Governanace Terhadap Kinerja Perusahaan, Dengan Komposisi Aset dan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Kontrol.
- [16] Maulana, A. (2021). PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DI KABUPATEN GRESIK (2017-2019). Seminar Nasional Teknologi dan Multidisiplin Ilmu.
- [17] Muttaqodim, R. B. (2015). Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Di Kabupaten Pandeglang.
- [18] Nasution, J., Hasanah, A. J., Ashillah, W. F., & Siregar, A. A. (2022). Good Corporate Governance dan Penerapannya di Indonesia. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)*.
- [19] Pamungkas, A. S. (2021). Pengaruh Good Corporate Governanace (GCG) Terhadap Kinerja Pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makasar.
- [20] Parianti, Sahrir, Syamsuddin, S., & Sahrir. (2023). Pengaruh Penerapan P rinsip Good Corporate Governance dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Owner Riset & Jurnal Akuntansi*.
- [21] Pratiwi, A. (2016). Pengaruh Kualitas Penerapan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Keuangan pada Bank Umum Syariah di Indonesia (Periode 2010-2015). *Al-Tijary Jurnal Ekonomo dan Bisnis Islam*.
- [22] Priyandini, E. A. (2023). Implementasi Good Corporate Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Mabrur Ponorogo.
- [23] Pusat Gadai Indonesia. (2024). PT. Pusat Gadai Indonesia. From [pusatgadaiindonesia: https://pusatgadaiindonesia.id/home/about\\_us](http://pusatgadaiindonesia.id)
- [24] Putra, N. A., & Muryanto, Y. T. (2016). URGENSI IMPLEMENTASI PRINSIP GOOD CORPORATE GOVERNANCE KAITANNYA TERHADAP PERLINDUNGAN HUKUM PEMEGANG SAHAM MINORITAS. *Privat Law*.
- [25] Putri, I. A. (2015). SUMBER DAYA MANUSIA, GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN KINERJA KARYAWAN. *PIRAMIDA*.
- [26] Qotrun, A. (2022). Rumus Slovin: Definisi, Contoh Soal, Beserta Pemahaman Mengenai Populasi dan Sampel Dalam Penelitian. From [www.gramedia.com](http://www.gramedia.com): [https://www.gramedia.com/literasi/rumus-slovin/#Apa\\_Itu\\_Rumus\\_Slovin](https://www.gramedia.com/literasi/rumus-slovin/#Apa_Itu_Rumus_Slovin)
- [27] Ridho, A., & Makmuri, M. K. (2021). Pengaruh Good Corporate governance Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen BatuRaja (Persero) Tbk. *Bina Darma Conference on Engineering Science*.
- [28] Sekretariat Nasional Asean Indonesia. (2021). *Airlangga Hartarto: Penerapan GCG yang*



Baik Bisa Hindari Krisis. From setnasasean.id: <https://setnasasean.id/news/read/airlangga-hartarto-penerapan-gcg-yang-baik-bisa-hindari-krisis>

- [29] Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [30] Taner, G. B. (2020). PENGARUH PENERAPAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN (Studi pada Perusahaan Subsektor Transportasi yang Terdaftar di Bursa Efek. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB.