

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah Badan Pusat Statistik Provinsi DIY dan Badan Pusat Statistik Kota Yogyakarta. BPS Provinsi DIY dan BPS Kota Yogyakarta merupakan lembaga Non Kementerian yang mengemban tugas dari pemerintah pusat untuk menyediakan dan memfasilitasi data statistik yang lengkap dan akurat kepada khalayak umum yang membutuhkan, untuk mewujudkan terciptanya Sistem Statistik Nasional yang handal, efektif dan efisien guna mendukung pembangunan nasional di Indonesia.

Pemilihan Objek BPS Provinsi DIY didasari karena BPS Provinsi memiliki peranan strategis untuk memonitor seluruh Badan Pusat Statistik yang ada di Provinsi DIY. Begitu pula pemilihan objek terhadap BPS Kota Yogyakarta didasari karena BPS Kota Yogyakarta terletak di pusat ibu kota Provinsi DIY, di mana Kota Yogyakarta adalah pusat strategis kegiatan ekonomi yang ada di Provinsi DIY. Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPS Provinsi DIY dan karyawan BPS Kota kecuali eselon 1 (Kepala BPS) dan eselon 2 (beberapa jajaran dibawah eselon 1), hal ini didasarkan, bahwa penelitian ini meneliti *behavior* dari karyawan kepada pihak manajemen instansi (atasan), sehingga atasan tidak dilibatkan sebagai responden. Dalam pelaksanaan teknis lapangan yang telah dilakukan melalui survei kuesioner yang kemudian

didistribusikan kepada responden secara langsung di BPS Provinsi DIY dan BPS Kota Yogyakarta, dimana keseluruhan responden merupakan karyawan tetap maupun mita kerja (*outsourcing*) di dalam instansi BPS tersebut. Pendistribusian kuesioner dilakukan secara serempak kepada 150 responden, dengan tingkat respon (koesioner yang dikembalikan) sebanyak 102 responden. Hasil data dijelaskan dalam tabel sebagai berikut.

1. Karakteristik Responden

Hasil penelitian karakteristik responden menunjukkan data sebagai berikut:

Tabel 4.1.

Karakteristik Responden			
Karakteristik Responden	Keterangan	Total Responden	Presentase
Jenis Kelamin	Pria	50	40,02 %
	Wanita	52	50,98 %
	Total	102	
Usia	20 - 30 tahun	17	16,67 %
	31 - 40 tahun	33	32,35 %
	41 - 50 tahun	30	29,41 %
	51 - 60 tahun	22	21,57 %
	Total	102	
Pendidikan Terakhir	SLTP	5	4,90 %
	SLTA	22	21,57 %
	Diploma III (D3)	9	8,82 %
	Diploma IV (D4) / Strata I (S-1)	46	45,10 %
	Strata II (S-2)	19	18,63 %
	Strata III (S-3)	1	0,98 %
	Total	102	
Masa Kerja	1 - 5 tahun	17	16,67 %
	6 - 10 tahun	16	15,69 %
	11 - 20 tahun	34	33,33 %
	21 - 30 tahun	35	34,31 %
	Total	102	40,02 %

Sumber: lampiran nomor 2.

B. Hasil Uji Kualitas Instrumen dan Data.

Pada penyebaran kuesioner formal, responden diberikan 28 pertanyaan yang mewakili setiap variabel. Hasil data diuji dengan validitas dan reliabilitas menggunakan program AMOS 16.

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa 28 indikator pertanyaan yang mewakili 3 variabel dinyatakan valid dengan nilai signifikan $< 0,05$. Hasil validitas dapat dilihat pada lampiran nomor 4.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.2.
Hasil Uji Reliabilitas

CONSTRUCT RELIABILITY	
Kepercayaan Kepada Manajemen (X2)	0,749111111
Persepsi <i>Good Governance</i> (X1)	0,634769231
Komitmen Afektif (Y)	0,779666667

Sumber: lampiran nomor 5.

Dari tabel 4.2. di atas menunjukkan jika output Amos 16 variabel Persepsi *Good Governance* (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,635 di mana angka tersebut $> 0,60$ dan dinyatakan reliabel. Pada variabel ke dua, yaitu Kepercayaan Kepada Manajemen (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,749 di mana angka tersebut $> 0,60$ dan dinyatakan reliabel. Pada variabel ke tiga, yaitu Komitmen Afektif (Y) juga dinyatakan reliabel, karena memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,780 dimana angka tersebut $> 0,60$, sehingga dapat dinyatakan reliabel.

c. Analisis Deskriptif

1. Jawaban Responden terhadap Variabel Persepsi *Good Governance*

Pengukuran variabel persepsi *good governance* dilakukan dengan menggunakan 13 indikator pernyataan. Semakin besar skors skala persepsi *good governance*, menunjukkan semakin tingginya persepsi *good governance* yang diterima oleh responden. Jawaban terhadap masing-masing item pernyataan skala persepsi *good governance* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Prosentase Jawaban Variabel Persepsi *Good Governance*

No	Indikator	SS	S	CS	TS	STS	Total	Mean	Keterangan
1	PGG 1	42,2	52,9	2,9	2,0	0	100	4,35	Tinggi
2	PGG 2	14,7	55,9	12,7	15,7	1,0	100	3,68	Tinggi
3	PGG 3	21,6	55,9	20,6	2,0	0	100	3,97	Tinggi
4	PGG 4	21,6	52,0	20,6	4,9	1,0	100	3,88	Tinggi
5	PGG 5	13,7	32,4	36,3	15,7	2,0	100	3,40	Sedang
6	PGG 6	22,5	47,1	17,6	12,7	0	100	3,79	Tinggi
7	PGG 7	24,5	50,0	17,6	7,8	0	100	3,91	Tinggi
8	PGG 8	13,7	43,1	21,6	20,6	1,0	100	3,48	Sedang
9	PGG 9	8,8	43,1	43,1	4,9	0	100	3,55	Sedang
10	PGG 10	8,8	44,1	38,2	7,8	1,0	100	3,52	Sedang
11	PGG 11	10,8	58,8	21,6	8,8	0	100	3,72	Tinggi
12	PGG 12	9,8	51,0	31,4	7,8	0	100	3,62	Sedang
13	PGG 13	24,5	58,8	14,7	2,0	0	100	4,06	Tinggi
								3,74	Tinggi

Sumber : lampiran nomor 7.

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa indeks rata-rata pada variabel persepsi *good governance* diperoleh rata-rata indeks sebesar 3,74. Dari rata-rata indeks variabel persepsi *good governance* tersebut

dapat diketahui bahwa persepsi *good governance* yang diterima oleh responden diinterpretasikan tinggi.

2. Jawaban Responden terhadap Variabel Kepercayaan Kepada Manajemen

Pengukuran variabel kepercayaan kepada manajemen dilakukan dengan menggunakan 9 indikator pernyataan. Semakin besar skor skala kepercayaan kepada manajemen, menunjukkan semakin tingginya kepercayaan kepada manajemen yang diterima oleh responden. Jawaban terhadap masing-masing item pernyataan skala kepercayaan kepada manajemen adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Presentase Jawaban Variabel Kepercayaan Kepada Manajemen

No	Indikator	SS	S	CS	TS	STS	Total	Mean	Keterangan
1	KKM 1	17,6	61,8	18,6	2,0	0	100	3,95	Tinggi
2	KKM 2	17,6	66,7	15,7	0	0	100	4,02	Tinggi
3	KKM 3	8,8	67,6	21,6	2,0	0	100	3,83	Tinggi
4	KKM 4	15,7	54,9	26,5	2,9	0	100	3,83	Tinggi
5	KKM 5	8,8	62,7	20,6	7,8	0	100	3,73	Tinggi
6	KKM 6	17,6	64,7	16,7	1,0	0	100	3,99	Tinggi
7	KKM 7	12,7	52,9	30,4	3,9	0	100	3,75	Tinggi
8	KKM 8	15,7	49,0	29,4	5,9	0	100	4,04	Tinggi
9	KKM 9	22,5	58,8	18,6	0	0	100	4,03	Tinggi
								3,91	Tinggi

Sumber : lampiran nomor 8.

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa indeks rata-rata pada variabel kepercayaan kepada manajemen diperoleh rata-rata indeks sebesar 3,91. Dari rata-rata indeks variabel kepercayaan kepada manajemen

tersebut dapat diketahui bahwa kepercayaan kepada manajemen yang di terima oleh responden diinterpretasikan Tinggi.

3. Jawaban Responden terhadap Variabel Komitmen Afektif

Pengukuran variabel komitmen afektif dilakukan dengan menggunakan 6 indikator pernyataan. Semakin besar skor komitmen afektif, menunjukkan semakin tingginya komitmen afektif yang dimiliki oleh responden. Jawaban terhadap masing-masing item pernyataan skala komitmen afektif adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Prosentase Jawaban Variabel Komitmen Afektif

No	Indikator	SS	S	CS	TS	STS	Total	Mean	Keterangan
1	KA 1	26,6	55,9	12,7	3,9	1,0	100	4,03	Tinggi
2	KA 2	22,5	60,8	13,7	2,9	0	100	4,03	Tinggi
3	KA 3	36,3	52,9	9,8	1,0	0	100	4,25	Tinggi
4	KA 4	26,5	59,8	9,8	3,9	0	100	4,09	Tinggi
5	KA 5	36,3	53,9	7,8	2,0	0	100	4,25	Tinggi
6	KA 6	28,4	58,8	10,8	2,0	0	100	4,14	Tinggi
								4,13	Tinggi

Sumber : lampiran nomor 9.

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa indeks rata-rata pada variabel komitmen afektif diperoleh rata-rata indeks sebesar 4,13. Dari rata-rata indeks variabel komitmen afektif tersebut, dapat diketahui bahwa responden telah memiliki komitmen afektif dengan kategori yang tinggi.

C. Proses Analisis Data dan Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Proses analisis data dan hasil penelitian (uji hipotesis) akan menjelaskan langkah-langkah analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Langkah-langkah

tersebut mengacu pada 7 langkah proses analisis SEM menurut Hair *et.al* (1998 dalam Ghozali 2011). Adapun urutan dan pembahasan sebagai berikut:

1. Langkah 1: Pengembangan Model Berdasarkan Teori

Pengembangan model dalam penelitian ini didasarkan atas konsep analisis data yang telah dijelaskan pada Bab III. Secara umum model tersebut terdiri dari dua variabel independen (eksogen) yaitu persepsi *good governance* dan kepercayaan kepada manajemen, serta satu variabel dependen (endogen) yaitu komitmen afektif.

2. Langkah 2: Menyusun Diagram Alur (*Path Diagram*)

Setelah pengembangan model berbasis teori dilakukan maka langkah berikutnya adalah menyusun diagram alur (*path diagram*). Langkah ini telah dilakukan dan dapat dilihat pada Bab III.

3. Langkah 3: Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan Struktural

Model yang telah dinyatakan dalam diagram alur pada langkah 2 tersebut, selanjutnya dinyatakan ke dalam persamaan structural dan dapat dilihat pada Bab III.

4. Langkah 4: Input Matriks dan Estimasi Model

Input matriks yang digunakan adalah kovarian dan korelasi. Estimasi model yang digunakan adalah estimasi maksimum likelihood (ML). Estimasi ML telah terpenuhi dengan asumsi:

- a. Ukuran Sampel Besar

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 102 sampel dimana jumlah tersebut dapat dikategorikan ke dalam sampel standar dan telah memenuhi *rule of thumb*.

b. Uji *Outlier*

Hasil uji *outlier* dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.6.
Hasil Uji *Outlier*

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
71	65,655	,000	,007

Sumber: lampiran nomor 10.

Dari tabel 4.6. diatas menunjukkan perhitungan batas akhir *outlier* menggunakan CHIINV dengan memasukan probabilitas 0,001 dan *degree of freedom* sejumlah variabel yang terukur adalah 28 item. Hasil perhitungan batas akhir *outlier* adalah sebesar 56,89.

c. Uji Normalitas Data

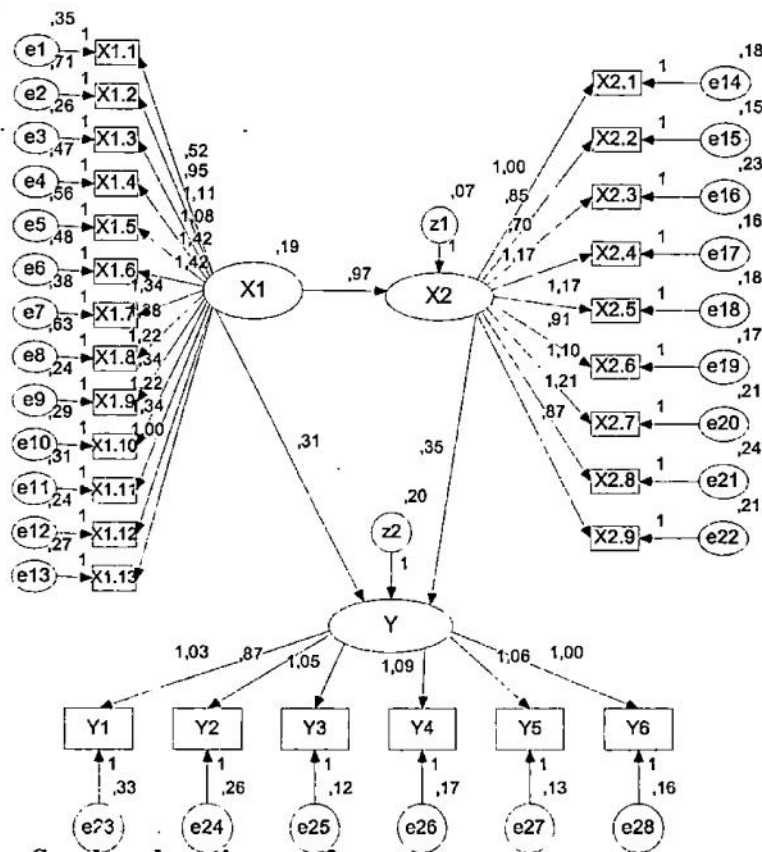
Data berdistribusi normal secara *bivariate* dapat dilihat dari output table pada halaman lampiran no 11.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data menggunakan kriteria *critical ratio* sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,01 (1%) (Ghozali, 2011), sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak menyimpang dan uji normalitas data berdistribusi secara normal. Studi Hair, *et al.*, (1995, dalam Ghozali, 2011) menyatakan bahwa data normal secara *multivariate* pasti normal pula secara *univariate* dan sebaliknya.

Dikarenakan dari hasil uji normalitas tersebut, angka yang diperoleh tidak memenuhi kriteria normal, maka perlu dilakukannya uji *bootstrap*. Hasil uji *bootstrap* menyimpulkan bahwa tidak ada perbedaan hasil yang memenuhi kriteria, baik sebelum dilakukannya proses *bootstrap* maupun setelah dilakukannya proses *bootstrap*. Adapun hasil uji *bootstrap* dapat dilihat pada lampiran no.

d. Model Hipotesis

Model hipotesis dari komitmen afektif ditampilkan pada gambar berikut ini:



Sumber: lampiran no 3.

Gambar 4.1.

Grafik Output komitmen afektif

Untuk menganalisis hubungan antar variabel persepsi *good governance*(X1) kepercayaan kepada manajemen (X2), komitmen afektif (Y) dan perumusan hipotesis, hasil dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7.
Hubungan antar Variabel

Path	Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotesis	Hasil
Kepercayaan kepada manajemen ← Persepsi GG	0,974	0,162	5,992	***	Positif signifikan	Terdukung
Komitmen Afektif ← Kepercayaan kepada manajemen	0,351	0,351	1,608	0,108	Positif signifikan	Tidak Terdukung
Komitmen Afektif ← Persepsi GG	0,313	0,253	1,239	0,216	Positif signifikan	Tidak Terdukung

Sumber: Lampiran no 16.

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan hubungan antar variabel:

- 1) Hubungan antara persepsi *good governance* dengan kepercayaan kepada manajemen.

Angka p adalah ***. Hal ini menunjukkan angka p adalah 0,000 yang jauh di bawah 0,05. Karena itu **H₁ terdukung** dan dapat dinyatakan jika persepsi *good governance* mempunyai efek positif dan signifikan terhadap kepercayaan kepada manajemen.

- 2) Hubungan antara kepercayaan kepada manajemen dengan komitmen afektif.

Angka p adalah 0,108. Angka ini jauh dari 0,05 sehingga itu **H₂ tidak terdukung** dan dapat dinyatakan jika tidak ada hubungan signifikan antara kepercayaan kepada manajemen dengan komitmen afektif. Artinya, tingkat kepercayaan seorang karyawan terhadap pihak manajemen intansi nya tidak

menjamin karyawan akan memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap instansi/lembaga di tempat dia bekerja .

3) Hubungan antara persepsi *good governance* dengan komitmen afektif

Angka p adalah 0,216. Angka ini jauh dari 0,05 sehingga itu H_2 **tidak terdukung** dan dapat dinyatakan jika tidak ada hubungan signifikan antara persepsi *good governance* dengan komitmen afektif. Artinya, tingkat persepsi karyawan akan prinsip-prinsip *good governance* yang di terapkan di instansi tidak menjamin karyawan akan memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap instansi/lembaga di tempat dia bekerja .

Berikut ini adalah gambaran langsung dan tidak langsung antar variabel:

Tabel 4.8.

Standardized Direct Effect

	X1	X2	X1.6	Y
X2	,869	,000	,000	,000
X1.6	,575	,000	,000	,000
Y	,378	,216	,000	,000

Sumber: lampiran nomor 16.

Tabel 4.9.

Standardized Indirect Effect

	X1	X2	X1.6	Y
X2	,000	,000	,000	,000
X1.6	,000	,000	,000	,000
Y	,187	,000	,000	,000

Sumber: lampiran nomor 16.

Penjelasan: Angka 0,187 pada tabel *standardized Indirect Effect* menunjukkan bahwa angka tersebut tidak lebih besar dari angka 0,378 yang ada pada tabel *standardized direct effect*. Dalam hal ini, dapat

dikatakan bahwa kepercayaan kepada manajemen (X2) tidak dapat memediasi antara persepsi *good governance* terhadap komitmen afektif.

5. Langkah 5: Identifikasi Model Struktural

Identifikasi model struktural dapat dilihat dari hasil *variabel counts* dengan menghitung jumlah data kovarian dan varian dibandingkan dengan jumlah parameter yang akan diestimasi. Output model dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10.
Notes for Model

Number of distinct sample moments:	406
Number of distinct parameters to be estimated:	59
Degrees of freedom (406 - 59):	347

Result (Default model)

Minimum was achieved
Chi-square = 650.725
Degrees of freedom = 347
Probability level = .000

Sumber: lampiran nomor 12.

Berdasarkan output *notes for model* di atas, diperoleh hasil bahwa minat beli adalah *overidentified*. Dengan jumlah sampel $N = 102$, total jumlah data kovarian 406 sedangkan jumlah parameter yang akan diestimasi adalah 59. Dari hasil tersebut, maka *degrees of freedom* yang dihasilkan adalah $406 - 59 = 347$, karena $204 > 0$ (df positif) dan kalimat "*minimum was achieved*", maka proses pengujian estimasi maksimum *likelihood* telah dapat dilakukan dan diidentifikasi estimasinya dengan hasil data berdistribusi normal.

Setelah model diestimasi dengan maksimum *likelihood* dan dinyatakan berdistribusi normal, maka model dinyatakan fit. Proses selanjutnya menganalisis hubungan antara indikator dengan variabel yang ditunjukkan oleh *factor loading*. Untuk melihat hubungan tersebut telah disajikan pada tabel hubungan antara Indikator dengan variabel, yang dapat dilihat pada halaman lampiran nomor 15.

Berdasarkan output *standardized regression weight* di atas, angka pada kolom estimate menunjukkan *factor loadings* dari setiap indikator terhadap variabel yang terkait. Karena pada variabel persepsi *good governance* terdapat tiga belas indikator, maka ada dua faktor *loading*. Angka 0,444 dan 0,358 menunjukkan hubungan yang lemah antara indikator pertanyaan dengan variabel persepsi *good governance*. Sementara, sebelas indikator yang lain yang menunjukkan adanya hubungan dengan variabel persepsi *good governance* yang dapat digunakan untuk menjelaskan keberadaan variabel persepsi *good governance* tersebut, karena mempunyai nilai *factor loading* berada di atas 0,5.

Pada variabel kepercayaan kepada manajemen terdapat sembilan indikator yang menunjukkan adanya hubungan dengan variabel kepercayaan kepada manajemen yang dapat digunakan untuk menjelaskan keberadaan variabel kepercayaan kepada manajemen tersebut, karena mempunyai nilai *factor loading* berada di atas 0,5.

Pada variabel komitmen afektif terdapat sembilan indikator yang menunjukkan adanya hubungan dengan variabel komitmen afektif yang

dapat digunakan untuk menjelaskan keberadaan variabel kepercayaan kepada manajemen tersebut, karena mempunyai nilai *factor loading* berada di atas 0,5.

6. Langkah 6: Menilai Kriteria *Goodness of Fit*

Menilai *goodness of fit* menjadi tujuan utama dalam SEM untuk mengetahui sampai seberapa jauh model yang dihipotesiskan '*fit*' atau cocok dengan sampel data. Hasil *goodness of fit* ditampilkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11.
Hasil *Goodness of Fit*

<i>Goodness of Fit Index</i>	Cut-off Value	Hasil Model	Keterangan
χ^2 - Chi Square	Diharapkan Kecil	650,725	
Signifikan Probability	$\geq 0,05$	0,000	Tidak Bagus
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,875	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,695	Tidak Bagus
AGFI	$\geq 0,90$	0,643	Tidak Bagus
TLI	$\geq 0,95$	0,811	Marginal
CFI	$\geq 0,95$	0,827	Marginal
RMSEA	$\leq 0,08$	0,093	Tidak Bagus

Sumber: lampiran nomor 17.

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa model penelitian telah mendekati sebagai model fit. Hal ini ditunjukkan pada nilai GFI (0,594) dan AGFI (0,643), TLI (0,811), CFI (0,827) dan RMSEA (0,093) dinyatakan memiliki nilai marginal mendekati model fit, tetapi masih banyak angka yang dikatakan tidak memenuhi syarat. Pada proses berikutnya dilakukan pengujian model untuk memberikan alternative model yang dapat digunakan

dan untuk meningkatkan nilai pada *goodness of fit* pada model yang telah ada.

7. Langkah 7: Interpretasi dan Modifikasi Model

Modifikasi model dilakukan untuk menurunkan nilai *Chi-Square* dan model menjadi fit. Analisis modifikasi model, menggunakan hasil dari output *modification indices* berikut ini:

Tabel 4.12.
Output Modifikasi

<i>Goodness of Fit Index</i>	Cut-off Value	Hasil Model Sebelum	Hasil Model Sesudah	Ket
χ^2 - Chi Square	Diharapkan Kecil	650,725	575,241	Marginal
Signifikan Probability	$\geq 0,05$	0,000	0,000	Marginal
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,875	1,667	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,695	0,723	Marginal
AGFI	$\geq 0,90$	0,643	0,675	Marginal
TLI	$\geq 0,95$	0,811	0,858	Marginal
CFI	$\geq 0,95$	0,827	0,870	Marginal
RMSEA	$\leq 0,08$	0,093	0,082	Marginal

Sumber: lampiran no 19.

Berdasarkan output modifikasi pada tabel di atas dapat dilihat pada model awal, beberapa angka menunjukkan angka yang kurang bagus, namun setelah dilakukannya modifikasi model didapatkan hasil bahwa angka hasil modifikasi lebih layak (hampir memenuhi kriteria nilai rekomendasi).

D. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara ringkas ditunjukkan pada tabel 4.7. Berikut ini penjelasan selengkapnya.

Pertama, hubungan antara persepsi *good governance* dengan kepercayaan kepada manajemen (H_1) berbunyi: "persepsi *good governance* mempunyai efek positif dan signifikan terhadap kepercayaan kepada manajemen". Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa variabel persepsi *good governance* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepercayaan kepada manajemen. Hal ini berarti hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini terdukung dan sekaligus juga mendukung hasil penelitian terdahulu dari Simanjuntak (2005) pada PT (Persero) kawasan Industri Medan menghadapi kenyataan bahwa setiap pekerja memiliki persepsi yang berbeda-beda dalam mengartikan prinsip-prinsip yang ada dalam penerapan *Good Corporate Governance*, para pekerja dituntut membuat konsep-konsep perangkat acuan atau pedoman dalam menyusun kebijakan dan prosedur-prosedur yang transparan, mandiri, bertanggungjawab, wajar dan akuntabilitas. Hal tersebut memperlihatkan bahwa perlu adanya sebuah kesamaan persepsi mengenai keberadaan prinsip-prinsip dalam penerapan GCG pada perusahaan atau lembaga. Sehingga dengan terciptanya persepsi yang positif tentang penerapan GCG dapat memberikan nilai positif yaitu dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap lembaga tersebut.

Kedua, hubungan antara kepercayaan kepada manajemen dengan komitmen afektif. Hipotesis kedua (H₂) berbunyi: “kepercayaan kepada manajemen mempunyai efek positif dan signifikan terhadap komitmen afektif”. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil tersebut tidak signifikan, sehingga hipotesis tidak terdukung. Hal ini berarti hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini tidak terdukung dan sekaligus tidak mendukung hasil penelitian terdahulu dari Zahra dan Mariatin (2012) bahwa kepercayaan pada organisasi berhubungan positif yang cukup kuat dengan komitmen *affective*. Dapat dikatakan bahwa kepercayaan kepada manajemen tidak menjamin karyawan memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap instansinya, karena kepercayaan kepada manajemen memiliki pengaruh yang sangat lemah.

Kepercayaan kepada manajemen adalah kondisi mental, karakter dan keyakinan seorang karyawan untuk bertumpu pada organisasi atau lembaga yang ia percayai. Oleh karena itu, semakin tinggi kepercayaan karyawan kepada instansi atau pihak manajemen instansi, maka keterlibatan karyawan terhadap organisasi juga akan tinggi (komponen *affective* komitmen). Adapun penyebab pengaruh yang sangat lemah dari kepercayaan kepada manajemen dapat dianalisis dari faktor-faktor seperti faktor *ability* (kemampuan), faktor *benevolence* (kebaikan hati), dan faktor *integrity* (kejujuran).

Ketiga, hubungan antara persepsi *good governance* dengan komitmen afektif. Hipotesis ketiga (H₃) berbunyi: “Adanya pengaruh positif dan signifikan oleh persepsi *good governance* terhadap komitmen afektif”.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil tersebut tidak signifikan, sehingga hipotesis tidak terdukung. Hal ini berarti hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini tidak terdukung dan sekaligus tidak mendukung hasil penelitian terdahulu dari Tjahjono (2010) bahwa persepsi *fairness* (yang mewakili *good governance*) karyawan merupakan refleksi kapasitas organisasi yang adil dan dapat di percayai, kapasitas tersebut berdampak positif pada komitmen afektif. Dapat dikatakan bahwa persepsi *good governance* tidak menjamin karyawan memiliki persepsi GG yang sama dalam peng implementasian prinsip GG di dalam instansi nya, karena persepsi *good governance* memiliki pengaruh yang sangat lemah.

Ke empat, hubungan antara persepsi *good governance* terhadap komitmen afektif, dengan kepercayaan kepada manajemen sebagai pemediasi. Hipotesis ketiga (H_4) berbunyi: "Adanya pengaruh positif dan signifikan oleh persepsi *good governance* terhadap komitmen afektif dengan kepercayaan kepada manajemen sebagai pemediasi". Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil tersebut tidak signifikan, sehingga hipotesis tidak terdukung. Hal ini berarti hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini tidak terdukung dan sekaligus tidak mendukung logika penelitian yang menyatakan bahwa, karyawan yang sudah merasa sangat percaya kepada perusahaannya akan dengan senang hati bekerja dan menyamakan persepsi dan ideologi mereka yang berlandaskan pada aturan *good governance*, yang dampaknya adalah kelekatan karyawan tersebut dengan perusahaannya tidak akan pernah terpisahkan. Dapat dikatakan bahwa kepercayaan kepada manajemen

memiliki pengaruh yang sangat lemah dan tidak dapat menjadi mediasi antara persepsi GG terhadap komitmen afektif.

Persepsi *good governance* adalah cara seseorang menerjemahkan informasi yang dikumpulkan dari kesadaran intuitif mereka tentang keberadaan prinsip GG yaitu partisipasi, penegakan hukum, transparansi, responsif, orientasi konsensus, keadilan, efektifitas dan efisiensi, strategi visi, serta akuntabilitas yang berada di lingkungan kerja mereka. Hal itu menunjukkan bahwa perlu adanya sebuah kesamaan persepsi oleh setiap unsur manusia (karyawan) mengenai keberadaan prinsip-prinsip dalam penerapan GG pada sebuah lembaga, demi terciptanya tata kelola yang baik dengan segala bentuk kontribusi penuh dan komitmen yang tinggi dari karyawan tersebut di dalamnya. Adapun penyebab pengaruh yang sangat lemah dari Persepsi *good governance* dapat dianalisis dari faktor-faktor seperti faktor *accountability* / Akuntabilitas (tanggung jawab), faktor *transparency* / transparansi (keterbukaan), faktor *fairness* (penerapan hukum), faktor *responsiveness* / responsif (tanggap), dan faktor *equity* (keadilan).