

ANALYSIS OF THE APPLICATION OF THE PRINCIPLES OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) TO EMPLOYEE PERFORMANCE

Maria Magdalena Minarsih, SE, MM¹

¹Dosen Program Studi Manajemen - Fakultas Ekonomi – Universitas Pandanaran

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari lima prinsip *good corporate governance* yaitu keterbukaan, akuntabilitas, tanggungjawab, kemandirian dan kewajaran terhadap kinerja pegawai dengan studi kasus pada UMKM di Kecamatan Mijen. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling* dan diperoleh 100 responden yaitu kepala manajer masing UMKM yang kemudian menjadi objek penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS dimana data diuji dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) uji signifikansi parameter parsial (uji t), serta uji signifikansi simultan (uji F).

Selain itu data dianalisis dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kelima prinsip dari *good corporate governance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun secara simultan. Kesimpulan dari penelitian ini kelima prinsip dari GCG yaitu keterbukaan, akuntabilitas, tanggungjawab, kemandirian, dan kewajaran yang menjadi pedoman dalam menjalankan UMKM untuk dapat meningkatkan kinerja UMKM. Kinerja pegawai dan *good corporate governance* merupakan faktor yang dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja UMKM.

Kata Kunci : *Good Corporate Governace, Emploee Performance*

ANALYSIS OF THE APPLICATION OF THE PRINCIPLES OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) TO EMPLOYEE PERFORMANCE

ABSTRACTION

This study aims to analyze the influence of the five principles of good corporate governance, namely openness, accountability, responsibility, independence and fairness to the performance of employees with case studies on MSMEs in Mijen District. The sampling method used was purposive sampling method and obtained 100 correspondents, namely the manager of each UMKM which later became the object of research. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis using SPSS where the data was tested using the coefficient of determination (R^2) partial parameter significance test (t test), as well as the simultaneous significance test (F test).

Besides that, the data were analyzed by classical assumption test consisting of normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test. The test results show that the five principles of good corporate governance affect the performance of employees partially or simultaneously. The conclusion of this study is the five principles of GCG, namely openness, accountability, responsibility, independence, and fairness that become guidelines in running MSMEs to improve the performance of MSMEs. Employee performance and good corporate governance are factors that can influence the performance of MSMEs.

Keywords : *Good Corporate Governace, Emploee Performance*

Pendahuluan

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan bagian yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia. UMKM sangatlah penting dalam roda perekonomian nasional, UMKM memegang peranan penting dalam pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Hal ini dilihat dari kedudukan dan fungsi penting UMKM dalam melakukan berbagai usaha demi tercapainya kesejahteraan untuk rakyat Indonesia. Fungsi UMKM yaitu sebagai usaha dalam mempersatukan, mengarahkan, dan mengembangkan daya kreasi, daya cipta, serta daya usaha rakyat, terutama mereka yang serba terbatas kemampuan ekonominya agar dapat ikut serta dalam kegiatan ekonomi. UMKM di Indonesia diharapkan dapat mendukung peningkatan daya saing bangsa, pertumbuhan ekonomi, pengurangan kemiskinan, dan peningkatan standar hidup penduduk Indonesia, oleh karena itu UMKM harus dapat bersaing dan mampu menangkap setiap kesempatan yang ada agar dapat bertahan dalam perekonomian Indonesia.

Dari keseluruhan unit usaha di Indonesia, 99,99% total unit usaha merupakan UMKM, dan mempekerjakan hampir sejumlah 97,24% dari seluruh angkatan kerja (Kemenkop UMKM, 2012). Sektor UMKM telah melakukan ekspor sebesar 16% dari total ekspor non migas, serta menyumbang 57,94% dari total pendapatan domestik bruto (PDB) Indonesia atas dasar harga berlaku (Kemenkop UMKM, 2012). Hal ini membuktikan bahwa UMKM menjadi tumpuan dasar pembangunan perekonomian di Indonesia. Oleh karena itu seharusnya keberadaan UMKM lebih diperhatikan oleh pemerintah dan masyarakat agar mampu berkontribusi lebih maksimal terhadap peningkatan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

Pencapaian yang luar biasa dan potensi yang besar dari UMKM tersebut seringkali menghadapi kendala atau masalah, salah satunya adalah kinerja pegawai. Pada dasarnya, keberhasilan kinerja UMKM ditentukan oleh faktor kinerja pegawainya. Kinerja pegawai yang tidak disiplin, tidak jujur, malas, menghindari tanggungjawab serta tidak memiliki kompetensi yang sesuai dengan posisi atau jabatan yang diterima, pada akhirnya membuat kinerja UMKM tidak optimal sehingga tidak bisa menghasilkan kinerja yang baik pula untuk UMKM. Banyak para pemimpin UMKM kurang menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh UMKM sebenarnya berasal dari kinerja pegawainya, hal ini disebabkan aktivitas UMKM hanya dilihat dari perspektif bisnis semata. Peningkatan kinerja UMKM sangat tergantung pada sumber daya manusia sebagai penggerak semua aspek yang ada di UMKM. Dewasa ini sumber daya manusia menjadi hal sangat penting dalam keberlangsungan hidup UMKM. Sumber daya manusia harus memiliki pengetahuan, ide dan inovasi guna meningkatkan kinerjanya.

Dewasa ini masih lemahnya penerapan praktik *good corporate governance* menjadi salah satu penyebab kurangnya kinerja pegawai. Melalui surat keputusan menteri koordinator bidang EKUIN NO: KEP-10/M.EKUIIN/1999 tanggal 19 Agustus 1999, yang telah menerbitkan *Code of Good Corporate Governance*, UMKM didorong untuk wajib menerapkan *good corporate governance* sebagai landasan tata kelola operasionalnya. Tata kelola UMKM yang baik atau *Good Corporate*

Governance (GCG) terlebih khusus prinsip-prinsipnya yaitu menjadi suatu issue yang diperbincangkan, dan merupakan sebagai alat atau pelaksanaan tata kelola UMKM yang baik. Implementasi prinsip-prinsip good corporate governance memberikan implikasi positif bagi setiap UMKM.

Pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG) pada sebagian besar UMKM di Indonesia merupakan awal perubahan budaya kerja UMKM. Untuk meningkatkan kinerja pegawainya perlu disiapkan pedoman kerja UMKM yang baik dan terstruktur. Kinerja pegawai yang baik akan berakibat pada perumusan perencanaan strategi UMKM yang baik pula yang pada akhirnya menghasilkan program kerja yang baik dan berimbas pada keuntungan atau laba UMKM. Hal ini bisa dicapai jika ada kerja sama dan tata kelola yang baik dari seluruh komponen UMKM. Terlebih dengan persaingan dunia bisnis saat ini yang semakin ketat dan mendunia maka para pelaku UMKM dan kinerja pegawainya perlu bangkit untuk dapat meningkatkan kinerja UMKM maupun kinerja individu untuk berperan unggul dalam persaingan.

Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Sejauh mana penerapan prinsip keterbukaan terhadap kinerja pegawai pada UMKM Kecamatan Mijen ? (2) Sejauh mana penerapan prinsip akuntabilitas terhadap kinerja pegawai pada UMKM Kecamatan Mijen ? (3) Sejauh mana penerapan prinsip pertanggungjawaban terhadap kinerja pegawai pada UMKM Kecamatan Mijen ? (4) Sejauh mana penerapan prinsip kemandirian terhadap kinerja pegawai pada UMKM Kecamatan Mijen ? (5) Sejauh mana penerapan prinsip kewajaran terhadap kinerja pegawai pada UMKM Kecamatan Mijen ? (6) Sejauh mana penerapan kelima prinsip *good corporate governance* secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UMKM Kecamatan Mijen ?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Untuk mengetahui sejauh mana prinsip keterbukaan terhadap kinerja pegawai pada UMKM Kecamatan Mijen. (2) Untuk mengetahui sejauh mana prinsip akuntabilitas terhadap kinerja pegawai pada UMKM Kecamatan Mijen. (3) Untuk mengetahui sejauh mana prinsip pertanggungjawaban terhadap kinerja pegawai pada UMKM Kecamatan Mijen. (4) Untuk mengetahui sejauh mana prinsip kemandirian terhadap kinerja pegawai pada UMKM Kecamatan Mijen. (5) Untuk mengetahui sejauh mana prinsip kewajaran terhadap kinerja pegawai pada UMKM Kecamatan Mijen. (6) Untuk mengetahui sejauh mana kelima prinsip *good corporate governance* secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UMKM Kecamatan Mijen.

Telaah Pustaka

***Good Corporate Governance*(GCG)**

Good Corporate Governance adalah seperangkat peraturan yang menetapkan hubungan antara pemegang saham, pengurus, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, serta pihak intern dan ekstern

lainnya yang berkaitan dengan hak dan kewajiban mereka, atau dengan kata lain suatu sistem yang mengendalikan perusahaan (FCGI, 2003). GCG adalah proses dan struktur yang ditetapkan dalam menjalankan perusahaan, dengan tujuan utama untuk meningkatkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang, dengan tetap memerhatikan kepentingan *stakeholders* (IICG, 2004). Dari kedua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa GCG pada prinsipnya mengandung makna sistem tata kelola perusahaan yang baik dengan memerhatikan kepentingan *stakeholders* dan meningkatkan nilai pemegang saham.

Menurut Ferry, 2012 tujuan dari penerapan *good corporate governance* adalah :

1. Untuk dapat mengembangkan dan meningkatkan nilai perusahaan.
2. Untuk dapat mengelola sumber daya dan resiko secara lebih efektif dan efisien.
3. Untuk dapat meningkatkan disiplin dan tanggung jawab dari organ perusahaan demi menjaga kepentingan para *shareholder* dan *stakeholder* perusahaan.
4. Untuk meningkatkan kontribusi perusahaan (khususnya perusahaan-perusahaan pemerintah) terhadap perekonomian nasional.
5. Meningkatkan investasi nasional

Menurut Khairandy dan Malik, 2007 *Good Corporate Governance*, terdiri lima prinsip, yaitu :

1. Keterbukaan (*Transparency*)
Merupakan keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materiil dan relevan mengenai perusahaan.
2. Akuntabilitas (*accountability*)
yaitu kejelasan fungsi, struktur, sistem, dan pertanggungjawaban organ perusahaan sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif.
3. Pertanggungjawaban (*Responsibility*)
yaitu kesesuaian (kepatuhan) di dalam pengelolaan perusahaan terhadap prinsip korporasi yang sehat serta peraturan perundangan yang berlaku.
4. Kemandirian (*Independency*)
yaitu suatu keadaan dimana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh atau tekanan dari pihak manajemen yang tidak sesuai dengan peraturan dan perundangan-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.
5. Kewajaran (*Fairness*)
yaitu perlakuan yang adil dan setara di dalam memenuhi hak-hak *stakeholder* yang timbul berdasarkan perjanjian serta peraturan perundangan yang berlaku.

Berdasarkan uraian di atas, prinsip-prinsip *good corporate governance* pada hakikatnya sama yaitu mempertanggungjawabkan kegiatan yang telah dipercayakan, transparansi atas informasi dan keadaan yang sesungguhnya yang diamati perusahaan, persamaan perlakuan bagi seluruh pemegang saham dan *stakeholders*, serta tanggung jawab legal manajemen (Effendi, 2009).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Pendapat Bacal, 1999 dalam Wibowo, 2012 menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses merupakan suatu sistem, memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, apabila hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan. Sedangkan menurut Wirawan, 2009 kinerja pegawai adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja pegawai memiliki indikator yang digunakan untuk menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk melihat dan meyakinkan bahwa kinerja dapat mencapai keberhasilan (Sedarmayanti, 2011). Menurut Moehariono, 2012 indikator kinerja meliputi beberapa hal sebagai berikut :

- a. Pelayanan yang tepat waktu.
- b. Tingkat keterampilan karyawan sesuai dengan tugas dan pekerjaan.
- c. Efektifitas sistem laporan keuangan.
- d. Jumlah omset penjualan.

Kinerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan itu. Secara umum, individu yang menunjukkan hasil kerja yang bagus dapat dikatakan sebagai individu yang memiliki kinerja yang tinggi atau baik. Begitu pula sebaliknya, individu yang menunjukkan hasil kerja yang buruk dapat dikatakan bahwa orang tersebut memiliki kinerja yang rendah atau buruk.

Kinerja pegawai yang tinggi dapat ditunjukkan oleh adanya sistem formal dalam mengkomunikasikan nilai-nilai perusahaan, mengembangkan organisasi pembelajaran, penilaian formal terhadap seluruh karyawan minimal satu kali setahun, karyawan memiliki prospek jangka panjang terhadap tujuan perusahaan dan melakukan promosi internal bila memungkinkan (Armstrong dan Baron, 1998 dalam Wibowo, 2007). Menurut Michel dan Larson dalam Riduwan & Engkos, 2012 indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan
- b. Prakarsa
- c. Ketepatan waktu
- d. Kualitas hasil kerja
- e. Komunikasi

Hubungan Antara Penerapan Prinsip – Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) Terhadap Kinerja Pegawai

Penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) akan berdampak terhadap kinerja pegawai, karena *Good Corporate Governance* (GCG) sebagai sebuah sistem nilai memiliki

kumpulan *core value* (keterbukaan, akuntabilitas, pertanggung jawaban, kemandirian dan kesetaraan) dimana nilai ideal dari apa yang dinilai baik oleh semua pihak dalam mengelola perusahaan (Pabundu, 2010).

Hal ini dapat dilakukan melalui transformasi nilai-nilai yang terkandung didalam prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) ke dalam kegiatan sehari-hari pekerja dan jajaran manajemen UMKM. Nilai-nilai tersebut akan mempengaruhi perilaku setiap individu yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

Penerapan konsep prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dalam perusahaan umumnya masih bersifat abstrak, untuk itu perlu ada norma atau pedoman dalam berperilaku yang bersifat konkrit dan terukur yang mengikat seluruh anggota sehingga bersedia untuk menerapkan setiap prinsip *Good Corporate Governance* (GCG).

Dengan penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) proses pengambilan keputusan akan langsung baik sehingga akan menghasilkan keputusan yang optimal, meningkatkan efisiensi yang lebih baik. Menjalankan penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) memungkinkan dihindarinya atau sekurang-kurangnya dapat meminimalisasi terhadap penyalahgunaan wewenang oleh pihak direksi dalam pengelolaan UMKM maupun pihak yang berkepentingan lainnya. Dan nilai UMKM dimata investor meningkat akibat meningkatnya kepercayaan mereka terhadap pengelolaan UMKM tempat mereka berinvestasi (Ristifani, 2009).

Penelitian Terdahulu

Dasar teori-teori atau temuan-temuan hasil berbagai penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan merupakan hal yang sangat diperlukan dan dapat dijadikan sebagai pendukung. Penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini sebagai berikut yang ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terkait

Judul Penelitian	Metode Yang Digunakan	Hasil
Analisis Penerapan Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Kinerja Pegawai Di Politeknik Negeri Batam	Regresi Linier Berganda	Secara simultan variabel independensi, variabel transparansi, variabel akuntabilitas, variabel pertanggung jawaban, dan variabel kewajaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Pengaruh Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Samrat Manado	Analisis Deskriptif	Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> berpengaruh serta berperan aktif dan efisien pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Samrat Manado, dengan ditunjukkannya ketepatan waktu pelaporan keuangan pada perusahaan tersebut.
<i>Good Corporate Governance</i> Dan Penerapannya Di Indonesia	Analisis Deskriptif	Hasil penelitian lembaga independen menunjukkan bahwa pelaksanaan <i>Corporate Governance</i> di Indonesia masih sangat rendah, hal ini terutama disebabkan oleh kenyataan bahwa perusahaan-perusahaan di Indonesia belum sepenuhnya memiliki <i>Corporate Culture</i> sebagai inti dari <i>Corporate Governance</i> .
Analisis Implementasi Prinsip – Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> Pada Perusahaan Bidang Cargo Di Surabaya	Wawancara Dan Dokumentasi	perusahaan telah menerapkan prinsip-prinsip <i>Good Corporate Governance</i> (GCG), terlebih khusus pada prinsip-prinsip <i>Transparency</i> , <i>Accountability</i> , <i>Responsibility</i> , <i>Independency</i> , dan <i>Fairness</i> (TARIF) dengan predikat sangat baik.
<i>Good Corporate Governance</i> Dalam Perspektif Manajemen Strategik Badan Usaha Milik Daerah (Pasar Induk Puspa Agro)	Analisis Deskriptif	<i>Good Corporate Governance</i> dalam perspektif manajemen strategik yang dilakukan oleh Jatim Graha Utama untuk Pasar Induk Puspa Agro belum berjalan maksimal dan masih kurang sesuai dengan pedoman pokok Komite Nasional kebijakan <i>Governance</i>

Sumber : Disarikan dari hasil penelitian terkait, 2018

Metode Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif yakni data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka). Sumber data terdiri atas dua macam yaitu data primer dan data sekunder. Data primer khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Emory and Cooper, 2008). Sumber data untuk penelitian ini diperoleh secara langsung dari pengisian daftar pertanyaan oleh responden melalui wawancara langsung oleh tim surveyor lapangan.

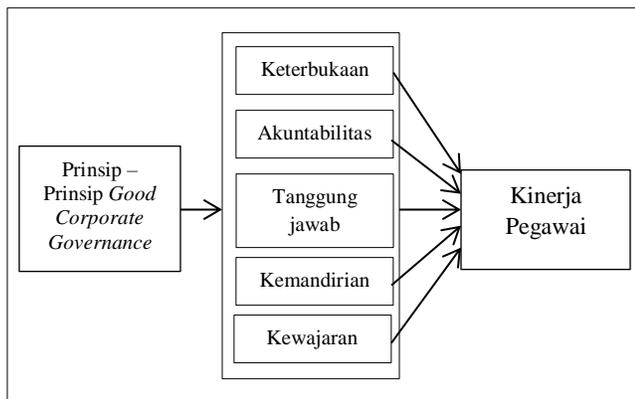
Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) yang ada di Kecamatan Mijen. Sedangkan sampel diambil dengan metode *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Alasan penggunaan metode ini dikarenakan keterbatasan jumlah manager yang dapat dijadikan sebagai responden. Dikarenakan peneliti belum mengetahui dari jumlah sample yang dikirimkan berapa jumlah yang akan kembali, maka digunakan metode *purposive sampling* dengan menggunakan seluruh populasi sejumlah 110 UMKM dan data yang kembali merupakan data yang akan diolah.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan analisis dalam landasan teori yang ingin melihat transformasi human resources sebagai strategic business partner pada UMKM wilayah kota Banyumanik, maka dibuat kerangka alur berpikir sebagai berikut :

Gambar 3.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan dari jurnal penelitian terdahulu

Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji (Uma Sekaran, 2007). Berdasarkan model yang digunakan tersebut diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1: penerapan prinsip keterbukaan berpengaruh cukup baik terhadap kinerja pegawai UMKM

H2: penerapan prinsip akuntabilitas berpengaruh cukup baik terhadap kinerja pegawai UMKM

H3: penerapan prinsip pertanggungjawaban berpengaruh cukup baik terhadap kinerja pegawai UMKM

H4: penerapan prinsip kemandirian berpengaruh cukup baik terhadap kinerja pegawai UMKM

H5: penerapan prinsip kewajaran berpengaruh cukup baik terhadap kinerja pegawai UMKM

H6: penerapan prinsip – prinsip secara simultan berpengaruh cukup baik terhadap kinerja pegawai UMKM

Analisis Data

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi, dan sebaliknya instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Pengujian uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi point biserial. Berdasarkan perhitungan dengan korelasi point biserial diperoleh r_{hitung} kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} . Dengan melihat tabel nilai-nilai r ktis *product moment* dengan taraf signifikansi 5% dan $N = 100$ diperoleh nilai r_{tabel} yaitu 0,1966. Selanjutnya jika diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir soal instrumen yang diuji bersifat valid. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Keterbukaan	X1.1	0.871	0.1966	Valid
	X1.2	0.776	0.1966	Valid
	X1.3	0.821	0.1966	Valid
Akuntabilitas	X2.1	0.838	0.1966	Valid
	X2.2	0.869	0.1966	Valid
	X2.3	0.788	0.1966	Valid
Responsibilitas	X3.1	0.890	0.1966	Valid
	X3.2	0.902	0.1966	Valid
	X3.3	0.873	0.1966	Valid
Kemandirian	X4.1	0.864	0.1966	Valid
	X4.2	0.753	0.1966	Valid
	X4.3	0.883	0.1966	Valid
Kewajaran	X5.1	0.801	0.1966	Valid
	X5.2	0.904	0.1966	Valid
	X5.3	0.809	0.1966	Valid
Kinerja Pegawai	Y1.1	0.839	0.1966	Valid
	Y1.2	0.879	0.1966	Valid
	Y1.3	0.882	0.1966	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah baik (Arikunto, 2013). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas yang digunakan adalah rumus *Cronbach's Alpha*. Hasil reliabilitas dikatakan baik jika nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan minimal 0,6. Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrument sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Keterbukaan (X1)	0.758	Reliabel
Akuntabilitas (X2)	0.776	Reliabel
Responsibilitas (X3)	0.863	Reliabel
Kemandirian (X4)	0.783	Reliabel
Kewajaran (X5)	0.789	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.834	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrumen memiliki nilai koefisien reliabilitas diatas 0,600. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi, maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut sangat tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan dengan tujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan model regresi yang digunakan pada penelitian ini. Tujuan lainnya untuk memastikan bahwa didalam model regresi yang digunakan mempunyai data yang telah berdistribusi normal, bebas autokorelasi, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusikan secara normal atau mendekati normal sehingga data layak untuk diuji secara statistik. Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode antara lain yaitu dengan metode non-parametrik Kolmogorov-Smirnov Z.

Tabel 4.3
Hasil Uji One Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00214044
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.070
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Metode pengambilan keputusan untuk uji normalitas data yaitu jika Signifikansi (Asymp.sig) > 0,05 maka data residual berdistribusi normal dan jika Signifikansi (Asymp.sig) < 0,05 maka data residual tidak berdistribusikan normal. Pada *output* dapat diketahui bahwa nilai Asymp.sig (2-tailed) taraf signifikansi sebesar 0,075 yang berarti > 0,05 yang artinya data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas umumnya dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF pada hasil regresi linier.

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Transparency	.208	4.818
	Akuntability	.158	6.316
	Responsibility	.272	3.683
	Independency	.241	4.142
	Fairness	.189	5.304

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Metode pengambilan keputusan yaitu jika Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil perhitungan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas jauh dibawah 10 dan hasil perhitungan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas. Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas diantaranya dengan cara menggunakan Uji Glejser.

Tabel 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.134	.409		2.776	.007
Transparency	.023	.072	.070	.313	.755
Akuntability	-.068	.076	-.227	-.893	.374
Responsibility	.026	.060	.086	.442	.660
Independency	-.084	.068	-.254	-1.235	.220
Fairness	.071	.069	.237	1.017	.312

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi semua variabel independen lebih dari 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadi korelasi dari residual untuk pengamatan yang lain yang disusun menurut runtun waktu. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya

masalah autokorelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi digunakan uji Durbin- Watson (DW test).

Tabel 4.6
Hasil Uji Durbin-Watson (DW-Test)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.876 ^a	.767	.754	1.02845	1.974
a. Predictors: (Constant), Fairness, Independency, Responsibility, Transparancy, Akuntability					
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI					

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai DW 1,974, selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi Durbin- Watson 5% (0,05), dengan jumlah N=100 dan jumlah variabel independen 5 (K=5), dengan melihat pada tabel Durbin-Watson maka diperoleh nilai dL 1,5710 dan nilai dU 1,7804. Nilai DW terletak diantara nilai dU dan nilai 4-dU, berarti sesuai dengan ketentuan dasar pengambilan keputusan Uji Durbin-Watson (DW-test) maka hasil pengujian berarti tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi

Regresi merupakan suatu metode dalam statistik yang dapat digunakan untuk melihat ada atau tidak adanya hubungan (hubungan kausal atau sebab akibat) dan ditampilkan dalam bentuk model sistematis atau persamaan. Regresi bisa digunakan untuk memprediksi atau mengembangkan sebuah model yang diwujudkan dalam bentuk persamaan regresi. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X1,X2,...Xn) dengan variabel (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.7
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.193	.652	
	Transparancy	.046	.115	.044
	Akuntability	.189	.121	.196
	Responsibility	.407	.095	.409
	Independency	.240	.108	.225
	Fairness	.093	.111	.096

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut : Variabel keterbukaan (X1), akuntabilitas (X2), tanggungjawab (X3), kemandirian (X4), dan kewajaran (X5) memiliki koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti kelima variabel penelitian tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila terjadi peningkatan keterbukaan (X1), akuntabilitas (X2), tanggungjawab (X3), kemandirian (X4), dan kewajaran (X5) maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

a. Konstanta (α) sebesar = 1,193

Analisis :

Apabila kompensasi, stress kerja dan pengembangan karir sama dengan 0 atau ditiadakan, maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 1,193 persen.

b. Nilai $b_1 = 0,046$

Analisis :

Variabel keterbukaan mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel keterbukaan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 4,6 persen dengan asumsi variabel akuntabilitas, tanggungjawab, kemandirian, dan kewajaran adalah konstan.

c. Nilai $b_2 = 0,189$

Analisis :

Variabel akuntabilitas mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel akuntabilitas, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 18,9 persen dengan asumsi variabel keterbukaan, tanggungjawab, kemandirian, dan kewajaran adalah konstan.

d. Nilai $b_3 = 0,407$

Analisis :

Variabel tanggungjawab mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel tanggungjawab, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 40,7 persen dengan asumsi variabel keterbukaan, akuntabilitas, kemandirian, dan kewajaran adalah konstan.

e. Nilai $b_4 = 0,240$

Analisis :

Variabel kemandirian mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel kemandirian, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 24 persen dengan asumsi variabel keterbukaan, akuntabilitas, tanggungjawab, dan kewajaran adalah konstan.

f. Nilai $b_5 = 0,093$

Analisis :

Variabel kewajaran mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel kewajaran, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 9,3 persen dengan asumsi variabel keterbukaan, akuntabilitas, tanggungjawab, dan kemandirian adalah konstan.

g. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 1,193 + 0,046X_1 + 0,189X_2 + 0,407X_3 + 0,240X_4 + 0,093X_5 + e$$

Uji Kelayakan Model

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri – sendiri). Dasar pengambilan keputusan adalah :

1. Jika nilai t hitung < nilai t tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika nilai t hitung > nilai t tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Rumus t tabel = jumlah responden dikurangi jumlah variabel atau dituliskan dengan rumus : $T_{\text{tabel}} = 100 - 6 = 94$, ditemukan nilai t tabel 1,98552

Tabel 4.8
Hasil Uji t Variabel Keterbukaan

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	3.731	.000
	Transparancy	11.218	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh variabel keterbukaan memiliki nilai t hitung sebesar 11,218 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t hitung $11,218 > t_{\text{tabel}} 1,98552$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya keterbukaan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.9
Hasil Uji t Variabel Akuntabilitas

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	5.876	.000
	Akuntabilitas	12.262	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh variabel akuntabilitas memiliki nilai t hitung sebesar 12,262 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t hitung $12,262 > t_{\text{tabel}} 1,98552$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya akuntabilitas (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.10
Hasil Uji t Variabel Tanggungjawab

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.508	.000
	Responsibility	14.795	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh variabel tanggungjawab memiliki nilai t hitung sebesar 14,795 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t hitung 14,795 > t tabel 1,98552 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, yang artinya tanggungjawab (X₃) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.11
Hasil Uji t Variabel Kemandirian

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.356	.001
	Independency	11.715	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh variabel kemandirian memiliki nilai t hitung sebesar 11,715 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t hitung 11,715 > t tabel 1,98552 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, yang artinya kemandirian (X₄) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.12
Hasil Uji t Variabel Kewajaran

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	5.898	.000
	Fairness	10.377	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh variabel kewajaran memiliki nilai t hitung sebesar 10,377 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t hitung 10,377 > t tabel 1,98552 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, yang artinya kewajaran (X₅) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- Signifikansi $> 0,05$ jadi H_0 diterima dan H_a ditolak
- Signifikansi $< 0,05$ jadi H_0 ditolak dan H_a diterima
- $F_{hitung} < F_{tabel}$ jadi H_0 diterima dan H_a ditolak
- $F_{hitung} > F_{tabel}$ jadi H_0 ditolak dan H_a diterima

Rumus F_{tabel} adalah $(k-1 ; n-k)$ dimana k adalah jumlah variabel independen (bebas) dan n adalah jumlah responden atau sampel penelitian. Data diatas menunjukkan bahwa $k=6$ dan $n=100$. Selanjutnya masukkan ke dalam rumus, maka menghasilkan angka $(6-1 ; 100-6) = (5 ; 94)$. Di dapat F_{tabel} adalah 2,31.

Tabel 4.13
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	326.416	5	65.283	61.722	.000 ^b
	Residual	99.424	94	1.058		
	Total	425.840	99			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), Fairness, Independency, Responsibility, Transparancy, Akuntability						

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dapat diketahui bahwa $F_{hitung} 61,722 > F_{tabel} (2,31)$ dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan kelima prinsip *good corporate governance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (*R Square*)

Analisis R^2 (*R Square*) atau koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.754	1.02845
a. Predictors: (Constant), Fairness, Independency, Responsibility, Tranparancy, Akuntabilitas				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai R^2 (*Adjusted R Square*) 0,754, yang berarti pengaruh dari variabel independen keterbukaan, akuntabilitas, tanggungjawab, kemandirian, dan kewajaran terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 75,4 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan prinsip - prinsip *Good Corporate Governance* kinerja pegawai di UMKM Kecamatan Mijen. Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama, prinsip keterbukaan secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UMKM Kecamatan Mijen.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua, prinsip akuntabilitas secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UMKM Kecamatan Mijen.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga, prinsip tanggungjawab secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UMKM Kecamatan Mijen.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat, prinsip kemandirian secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UMKM Kecamatan Mijen.
5. Hasil pengujian hipotesis kelima prinsip kewajaran secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UMKM Kecamatan Mijen.
6. Hasil pengujian hipotesis keenam, prinsip – prinsip *good corporate governance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UMKM Kecamatan Mijen.

Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengemukakan implikasi bagi pelaku UMKM di Kecamatan Mijen, yaitu tantangan implementasi *Good Corporate Governance* (GCG) terus berjalan seiring dengan era globalisasi dengan dinamika perubahan ekonomi yang semakin cepat. Dalam situasi kompetisi global seperti ini, *Good Corporate Governance* (GCG) merupakan suatu keharusan dalam rangka membangun kondisi perusahaan yang tangguh. Dengan mengimplementasi *Good Corporate Governance* (GCG), maka pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan diharapkan menjadi efisien, efektif, dan produktif dengan selalu berorientasi pada tujuan perusahaan dan memperhatikan stakeholdernya. Dengan adanya penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk pertimbangan bagi pihak UMKM Kecamatan Mijen agar dapat meningkatkan dan terus mengevaluasi kinerja pegawainya.

Saran

Mengingat pentingnya penerapan prinsip prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dan budaya organisasi terhadap kinerja SDM perusahaan, Adapun saran bagi pihak manajemen penulis menyarankan sebagai berikut ;

1. Diharapkan agar pelaku UMKM di Kecamatan Mijen dapat menerapkan prinsip prinsip *Good Corporate Governance* (GCG lebih baik lagi dengan cara meningkatkan kinerja yang baik dan menerapkan komunikasi antara atasan dengan bawahan / karyawan secara intens sehingga karyawan dapat memahami prinsip – prinsip GCG tersebut dan menerapkannya dalam aktivitas bekerja.
2. Untuk meningkatkan kinerja SDM, diharapkan tidak hanya memperhatikan ukuran seberapa banyak kuantitas SDM yang ada tetapi juga memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh SDM apakah berhubungan dengan profesionalitas personal dalam bidangnya.
3. Di dalam perusahaan perlu menanamkan harapan berupa perkembangan perusahaan di masa mendatang disertai dengan nilai – nilai yang menjadi pedoman berperilaku, tetapi harapan tersebut lebih mudah terwujud jika setiap individu dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *“Metode Penelitian”*. PT Adhi Mahasatya. : Jakarta
- Effendi, Arief. 2009. *“The Power Good Corporate Governance Teori dan Implementasi”*. Cetakan Kesatu. Salemba Empat. Jakarta
- Ghozali, Imam.2016. *”Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19.”*Semarang: BP UNDIP,
- Hati, S.W, Arumsary.A. 2017.*“Analisis Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Pegawai Di Politeknik Negeri Batam”*. Seminar Nasional Universitas Lampung.
- Kaihatu, Thomas.2014 *“Good Corporate Governance dan Penerapannya di Indonesia”*. Jurnal Ekonomi Manajemen, Universitas Kristen Petra.
- Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG).2006. *Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia*.Jakarta.
- Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG).2012. *Prinsip Dasar Pedoman Good Corporate Governance PerbankanIndonesia*. Jakarta.
- Moeheriono. 2012. *”Indikator Kinerja Utama”*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Pabundu Tika, Moh. 2010. *”Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan”*.Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Pradana, Farid. *“Good Corporate Governance Dalam Perspektif Manajemen Strategik Badan Usaha Milik Daerah (Pasar Induk Puspa Agro)”*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik.
- Riduwan dan Engkos Ahmad Kuncoro. 2012. *”Cara Menggunakan dan Memakai Path Analisis”*.Bandung: Alfabeta.

- Salindeho, Tampi dan Manoppo. 2018. "*Pengaruh Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Samrat Manado*". Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6 No. 1.
- Sedarmayanti. 2007. "*Good Governance dan Good Corporate Governance*". Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, U. 2007. "*Metode Penelitian Untuk Bisnis*". Edisi Empat. Jakarta: Salemba Empat. Subana.
- Sugiono.2016. "*Statistika Untuk Penelitian*" Cv Alfabeta, Bandung.
- Wawondos dan Mustamu.2014."*Analisis Implementasi Prinsip-prinsip Good Corporate Governance Pada Perusahaan Bidang Cargo Di Surabaya*".AGORA, Vol. 2, No. 2.
- Wibowo. 2012. "*Manajemen Kinerja*". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. "*Evaluasi Kinerja SDM*". Jakarta : Salemba Empat.