

**PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*, MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAHAN.  
(Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Se-Kabupaten Sukoharjo)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :  
**PROBO JATI KUSUMO**  
B 200130418

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2019**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*, MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAHAN.  
(Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Se-Kabupaten Sukoharjo)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh:  
**PROBO JATI KUSUMO**  
**B 200130418**

Telah diperiksa dan disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing



**Drs. SUYATMIN WASKITO ADI, M.Si.**  
**NIK. 19580309 1987 031 575**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*, MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAHAN.  
(Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Se-Kabupaten Sukoharjo)**

**OLEH**

**PROBO JATI KUSUMO**  
**B 200130418**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada Hari , 5 Agustus 2019  
Dan dinyatakan memenuhi syarat

**Dewan Penguji :**

1. Drs. Suyatmin Waskito Adi, M.Si.  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Zulfikar, SE., M.Si  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dr. Erma Setiawati, M.M., AK., CA  
(Anggota II Dewan Penguji)





( )

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Syamsudin, M.M.)  
NIK. 19570217 1986 031 001

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 5 Agustus 2019

Penulis



**PROBO JATI KUSUMO**  
**B 200130418**

**PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*, MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAHAN (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Se-Kabupaten Sukoharjo)**

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antar variabel yaitu prinsip-prinsip *good corporate governance*, motivasi, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja aparatur pemerintahan daerah pada Kabupaten Sukoharjo Provinsi Jawa Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur pemerintahan yang bekerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Sukoharjo. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden dengan menyebarkan kuesioner. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *convenience sampling* dan jumlah sampel sebanyak 71 responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintahan, sedangkan prinsip-prinsip *good corporate governance* dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintahan.

**Kata Kunci :** *good corporate governance*, motivasi, budaya organisasi dan kompetensi.

**Abstract**

The purpose of this study was to determine the effect of variables, namely the principles of good corporate governance, motivation, organizational culture and competence on the performance of regional government apparatus in Sukoharjo Regency, Central Java Province. The population in this study are all government officials who work in the Regional Work Unit (SKPD) of Sukoharjo Regency. The data used in this study are primary data obtained from respondents who distributed questionnaires. Sampling was done using the convenience sampling method and the number of samples was 71 respondents. Data analysis using multiple linear regression using the SPSS 22 program. The results of this study indicate that motivation and competence affect the performance of government apparatus, while the principles of good corporate governance and organizational culture do not affect the performance of government officials.

**Keywords:** good corporate governance, motivation, organizational culture and competence

## **1. PENDAHULUAN**

Pemerintah Daerah merupakan salah satu alat dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan. Pemerintah daerah ini merujuk pada otoritas administratif di suatu daerah yang lebih kecil dari sebuah negara dimana negara Indonesia merupakan sebuah negara yang wilayahnya terbagi atas daerah-daerah Provinsi. Sedangkan

Provinsi sendiri masih dibagi lagi menjadi wilayah administratif yang lebih kecil lagi yaitu sebuah kota atau kabupaten.

Menurut Mardiasmo (2002 : 24) dalam Fauziah (2016) ada beberapa misi yang terkandung dalam sistem otonomi daerah, yaitu : pertama, menciptakan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya daerah; kedua, meningkatkan kualitas pelayanan umum dan kesejahteraan masyarakat; ketiga, memberdayakan dan menciptakan ruang bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam perubahan sistem pengelolaan keuangan daerah. Hal ini mengakibatkan dua implikasi strategis, yaitu pertama situasi desentralisasi politik dan keuangan telah memberikan wewenang yang lebih besar kepada masyarakat daerah untuk menentukan arah, kebijakan, tujuan, program, hingga aktivitas organisasi pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan; kedua pemerintah daerah telah diberi keleluasaan yang lebih besar untuk mendapatkan, mengelola dan mengalokasikan dana yang diperlukan dalam urusan pelayanan kepada masyarakat.

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki sebuah pemerintahan yang dijadikan sebagai tolak ukur utama dalam upaya pembangunan, sehingga fungsi pelayanan publik harus ditingkatkan. Salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan kualitas kinerja aparatur pemerintahan yang bertugas dalam pemerintahan tersebut. (Ambarwati dkk ; 2013). Upaya peningkatan kinerja pada pemerintahan di pandang perlu dilakukan dalam usaha memperbaiki pelayanan publik, upaya peningkatan ini perlu dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan agar dapat menghadapi tuntutan masyarakat pada saat ini.

Menurut Safwan dkk, (2014) Kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai.

Dalam upaya meningkatkan kinerja perlu di cari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri. Ada beberapa penelitian yang sebelumnya sudah dilakukan terhadap beberapa faktor yang dijadikan pertimbangan untuk mengetahui

pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja, namun faktor yang dijadikan pertimbangan dalam penelitian ini adalah penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*, motivasi, budaya organisasi, dan kompetensi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mutamimah dan Phradiansah (2014), tentang penerapan empat prinsip-prinsip *good corporate governance* menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara prinsip-prinsip *good corporate governance* terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih, dkk (2011), dalam penelitian yang dilakukannya ia menyebutkan bahwa empat faktor *good corporate governance* yang meliputi akuntabilitas, transparansi, keadilan dan partisipasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintahan. Sehingga dapat diketahui bahwa semakin baik penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* dalam organisasi maka akan semakin baik pula kinerja dari organisasi tersebut. Dengan begitu tujuan, visi dan misi dari organisasi tersebut dapat tercapai.

Selanjutnya penelitian oleh Deikme (2013) tentang pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menjelaskan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintahan. Selain itu hasil penelitian dari Safwan dkk, (2014) tentang pengaruh dari kompetensi dan motivasi juga menunjukkan hasil yang positif atas pengaruh dari kedua faktor tersebut terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 2005). Dorongan inilah yang nantinya akan membuat pegawai merasa perlu untuk bekerja lebih baik demi tercapainya target atau tujuan organisasi. Apabila seorang pegawai memiliki motivasi atau dorongan yang cukup kuat untuk terus melakukan pekerjaan dengan baik, maka hasil yang akan didapatkan juga akan baik. Budaya organisasi adalah sistem pengertian yang diterima secara bersama. Karakteristik utamanya adalah inisiatif, individu, toleransi terhadap resiko, arah (*directional*), integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleran terhadap konflik dan pola komunikasi (Robbins, 1994:76) dalam (Deikme, 2013).

Kebiasaan atau tradisi yang secara umum dilakukan dalam melakukan segala sesuatu yang ada di sebuah organisasi memiliki kekuatan untuk mempengaruhi

suasana dan perilaku dari para anggota organisasi tersebut. Budaya organisasi mempunyai kemungkinan yang besar untuk membentuk peraturan, etika dan standar-standar tertentu untuk melakukan sebuah pekerjaan. ketika sebuah organisasi mempunyai budaya organisasi yang baik dan dapat diterima secara baik pula oleh pegawainya secara tidak langsung akan mempengaruhi cara kerja pegawai yang berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya (Enceng, Liestyodono dan Purwaningdyah, 2008). Selama ini banyak instansi pemerintahan yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, di tambah lagi dengan pesatnya perkembangan jaman dan teknologi saat ini sehingga tingkat kompetensi dari masing-masing pegawai sangatlah diperlukan. Peningkatan kompetensi pegawai menjadi sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai semakin tinggi pula. seberapa besar dan memadai tingkat kompetensi seseorang apabila tidak didukung motivasi yang tinggi maka kinerja yang akan dicapai tidak akan maksimal, oleh karena itu kompetensi dan motivasi merupakan dua faktor yang sama-sama penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

## **2. METODE**

Jenis penelitian ini bersifat studi empiris, menggunakan metode survei, teknik pengumpulan data dengan pengamatan ( wawancara atau kuesioner). Objeknya adalah Pemerintah Kabupaten Sukoharjo. Waktu penelitian yaitu mulai dari bulan Oktober sampai dengan Februari 2019. Populasinya yaitu seluruh pegawai yang bekerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah di Kabupaten Sukoharjo meliputi Badan, Dinas, Bagian, dan Asisten sebanyak 21 SKPD. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Data yang digunakan adalah data primer, dengan penyebaran kuesioner. Variabel yang digunakan variabel dependen yaitu kinerja aparatur pemerintahan dan variabel independen yaitu prinsip-prinsip *good corporate governance*, motivasi, budaya organisasi, kompetensi. Metode analisis data adalah metode analisis data kuantitatif

dengan menggunakan program *SPSS* sebagai alat untuk menguji data. Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas), dan uji hipotesis (uji analisis regresi linier berganda, uji determinasi koefisien (uji  $R^2$ ), uji ketetapan model (uji F), uji signifikan parameter parsial (uji t)).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Deskripsi Data Penelitian

Tabel 1. Daftar Unit Kerja SKPD Yang Dijadikan Sampel

NO.	UNIT KERJA
1	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sukoharjo.
2	Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Sukoharjo.
3	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo.
4	Dinas Sosial Kabupaten Sukoharjo.
5	Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informasi Kabupaten Sukoharjo.
6	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sukoharjo.
7	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sukoharjo.
8	Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sukoharjo.
9	Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sukoharjo.
10	Inspektorat Kabupaten Sukoharjo.
11	Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Sukoharjo.
12	Kantor Satuan Pamong Praja Kbutupaten Sukoharjo.
13	Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo.
14	Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sukoharjo.
15	Dinas Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha Kecil Kabupaten Sukoharjo.
16	Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo.
17	Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sukoharjo.
18	Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Sukoharjo.
19	Dinas Pemeberdayaan Masyarakat dan Desa.
20	Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo.
21	Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.

Tabel 2. Daftar Kuesioner Yang Menjadi Sampel

KETERANGAN	JUMLAH
Jumlah kuesioner yang di sebar	136
Jumlah kuesioner yang kembali	91
Jumlah kuesioner yang kembali tetapi rusak	(20)
Total sampel	71
<i>Respon Rate</i> (91/136) x 100%	66,91%

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	34	47,9
Wanita	37	52,1
Total	71	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa responden sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 34 orang (47,9%) dan wanita 37 orang (52,1%).

Tabel 4. Karakteristik Usia Responden

Usia	Jumlah	Prosentase (%)
≤ 30 tahun	3	4,22
31 – 40 tahun	19	26,76
41 – 50 tahun	26	36,61
≥51 tahun	23	32,39
Jumlah	71	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4 diketahui responden sebagian besar berusia antara usia 41-50 tahun sebanyak 26 orang (36,61%), responden berusia ≤30 tahun sebanyak 3 orang (4,22%), responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 19 orang (26,76%) dan responden berusia ≥51 tahun sebanyak 23 orang (32,39%).

Tabel 5. Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
D3	3	4,22
S1	39	54,92
S2	21	29,57
S3	0	0
SLTA	7	9,85
LAINNYA	1	1,40
Jumlah	71	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 5 menunjukkan bahwa pendidikan responden yang lulus D3 sebanyak 3 orang (4,22%), lulus S1 sebanyak 39 orang (54,92%), responden dengan lulusan S2 sebanyak 21 orang (29,58%), tidak ada responden dengan lulusan S3, responden dengan lulusan SLTA sebanyak 7 orang (9,85%), dan responden dengan latar pendidikan lainnya sebanyak 1 orang (1,40%)

### 3.2 Hasil Analisis

Tabel 6. Hasil Statistik Deskriptif  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CGC	71	165	257	209,61	17,098
MOT	71	39	60	48,62	4,605
BO	71	32	50	41,49	3,906
KOMP	71	20	30	24,41	2,364
KIN	71	49	75	60,86	5,303
Valid N (listwise)	71				

Sumber: Data Sekunder yang diolah penulis, 2019

Tabel 6 tentang statistik deskriptif menunjukkan terdapat 71 responden yang menjadi sampel data, digunakan 5 variabel penelitian *Good Corporate Governance* (GCG), Motivasi (MOT), Budaya Organisasi (BO), Kompetensi (KOMP), dan Kinerja (KIN)). Variabel *Good Corporate Governance* (GCG) nilai rata-ratanya (mean) sebesar 209,61 dengan standar deviasi 17,098. Nilai minimum sebesar 165, dan nilai maksimum sebesar 257. Variabel Motivasi (MOT), nilai minimum sebesar 39 sedangkan nilai maksimum sebesar 60. Sedangkan nilai rata-rata sebesar 48,62 standar deviasi 4,605. Variabel Budaya Organisasi (BO) Nilai minimum adalah 32 dan nilai maksimum sebesar 50. Sedangkan rata-rata sebesar 41,49 dengan standar deviasi 3,906. Variabel Kompetensi (KOMP), nilai minimum sebesar 20 sedangkan nilai maksimum sebesar 30. Sedangkan nilai rata-rata sebesar 24,41 dengan standar deviasi 2,364. Variabel Kinerja (KIN), nilai minimum sebesar 49 sedangkan nilai maksimum sebesar 75. Sedangkan nilai rata-rata sebesar 60,86 standar deviasi 5,303.

Tabel 7. Uji Validitas Instrumen Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
TP1	0,508	0,234	Valid
TP2	0,449	0,234	Valid
TP3	0,661	0,234	Valid
TP4	0,510	0,234	Valid
TP5	0,515	0,234	Valid
TP6	0,529	0,234	Valid
TP7	0,676	0,234	Valid
TP8	0,619	0,234	Valid
TP9	0,414	0,234	Valid
PRT1	0,460	0,234	Valid
PRT2	0,404	0,234	Valid
PRT3	0,411	0,234	Valid
PRT4	0,395	0,234	Valid
PRT5	0,571	0,234	Valid
PRT6	0,473	0,234	Valid

No Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
PRT7	0,502	0,234	Valid
PRT8	0,647	0,234	Valid
PRT9	0,558	0,234	Valid
PRT10	0,570	0,234	Valid
PRT11	0,600	0,234	Valid
PRT12	0,581	0,234	Valid
AKT1	0,463	0,234	Valid
AKT2	0,548	0,234	Valid
AKT3	0,619	0,234	Valid
AKT4	0,517	0,234	Valid
AKT5	0,562	0,234	Valid
AKT6	0,598	0,234	Valid
AKT7	0,544	0,234	Valid
AKT8	0,561	0,234	Valid
AKT9	0,563	0,234	Valid
AKT10	0,414	0,234	Valid
KMD1	0,468	0,234	Valid
KMD2	0,283	0,234	Valid
KMD3	0,289	0,234	Valid
KMD4	0,401	0,234	Valid
KMD5	0,641	0,234	Valid
KMD6	0,628	0,234	Valid
KMD7	0,668	0,234	Valid
KMD8	0,453	0,234	Valid
KMD9	0,445	0,234	Valid
KMD10	0,273	0,234	Valid
PJWB1	0,702	0,234	Valid
PJWB2	0,512	0,234	Valid
PJWB3	0,665	0,234	Valid
PJWB4	0,625	0,234	Valid
PJWB5	0,521	0,234	Valid
PJWB6	0,418	0,234	Valid
PJWB7	0,548	0,234	Valid
PJWB8	0,684	0,234	Valid
PJWB9	0,710	0,234	Valid
PJWB10	0,539	0,234	Valid
PJWB11	0,528	0,234	Valid

Sumber: Data primer diolah penulis, 2019

Dari tabel 7 di atas maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* adalah valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Tabel 8. Uji Validitas Instrumen Motivasi

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
MOT 1	0,642	0,234	Valid
MOT 2	0,517	0,234	Valid
MOT 3	0,778	0,234	Valid
MOT 4	0,709	0,234	Valid
MOT 5	0,550	0,234	Valid
MOT 6	0,636	0,234	Valid
MOT 7	0,721	0,234	Valid
MOT 8	0,602	0,234	Valid
MOT 9	0,588	0,234	Valid
MOT 10	0,740	0,234	Valid
MOT 11	0,598	0,234	Valid
MOT 12	0,601	0,234	Valid

Sumber: Data primer diolah penulis, 2019

Tabel 8 pertanyaan tentang variabel Motivasi menunjukkan bahwa butir pertanyaan adalah valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Tabel 9. Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
BO 1	0,666	0,234	Valid
BO 2	0,787	0,234	Valid
BO 3	0,707	0,234	Valid
BO 4	0,719	0,234	Valid
BO 5	0,562	0,234	Valid
BO 6	0,694	0,234	Valid
BO 7	0,617	0,234	Valid
BO 8	0,511	0,234	Valid
BO 9	0,580	0,234	Valid
BO 10	0,688	0,234	Valid

Sumber: Data primer diolah penulis, 2019

Pada tabel 9 pertanyaan tentang variabel Budaya Organisasi menunjukkan bahwa butir adalah valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Tabel 10. Uji Validitas Instrumen Kompetensi

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
KOMP 1	0,684	0,234	Valid
KOMP 2	0,829	0,234	Valid
KOMP 3	0,608	0,234	Valid
KOMP 4	0,844	0,234	Valid
KOMP 1	0,712	0,234	Valid
KOMP 2	0,683	0,234	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 10 pertanyaan variabel Kompetensi menunjukkan bahwa butir pertanyaan adalah valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Tabel 11. Uji Validitas Instrumen Kinerja Aparatur

No Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
KIN 1	0,203	0,234	Tidak Valid
KIN 2	0,472	0,234	Valid
KIN 3	0,637	0,234	Valid
KIN 4	0,713	0,234	Valid
KIN 5	0,690	0,234	Valid
KIN 6	0,714	0,234	Valid
KIN 7	0,708	0,234	Valid
KIN 8	0,660	0,234	Valid
KIN 9	0,723	0,234	Valid
KIN 10	0,716	0,234	Valid
KIN 11	0,794	0,234	Valid
KIN 12	0,728	0,234	Valid
KIN 13	0,624	0,234	Valid
KIN 14	0,627	0,234	Valid
KIN15	0,703	0,234	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel 11 pertanyaan tentang variabel Kinerja Aparatur menunjukkan bahwa dari 15 butir pertanyaan ada satu butir pertanyaan yang tidak valid, karena  $r_{hitung} < r_{tabel}$ .

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r <sub>alpha</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Prinsip-Prinsip <i>Good Corporate Governance</i>	0,945	0,60	Reliabel
Motivasi	0,864	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,843	0,60	Reliabel
Kompetensi	0,816	0,60	Reliabel
Kinerja Aparatur	0,911	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 12 menunjukkan bahwa semua variabel baik variabel Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*, Motivasi, Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kinerja Aparatur adalah reliabel karena mempunyai nilai alfa cronbach  $> 0,6$ , sehingga dapat dipergunakan untuk mengolah data selanjutnya.

Tabel 13. Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Sig (2-tailed)	p-value	Keterangan
Undstandardized residual	0,091	0,200	$P > 0,05$	Normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan melihat nilai *Kolmogorov-Smirnov* terhadap data *unstandardized residual* adalah sebesar 0,200, dapat diketahui semua p-value untuk data ternyata lebih besar dari  $\alpha=5\%$  ( $p>0,05$ ), sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan data yang diperoleh memiliki sebaran yang normal.

Tabel 14. Hasil Pengujian Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	$\alpha$	Keterangan
1	Prinsip-Prinsip <i>Good Corporate Governance</i>	0,360	2,780	10	Bebas multikolinieritas
2	Motivasi	0,481	2,077	10	Bebas multikolinieritas
3	Budaya Organisasi	0,529	1,892	10	Bebas multikolinieritas
4	Kompetensi	0,483	2,069	10	Bebas multikolinieritas

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa  $VIF < 10$  dan nilai toleransi  $> 0,1$ , sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 15. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sign.	P	Keterangan
Prinsip-Prinsip <i>Good Corporate Governance</i>	0,182	$p > 0,05$	Bebas heteroskedastisitas
Motivasi	0,600	$p > 0,05$	Bebas heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,281	$p > 0,05$	Bebas heteroskedastisitas
Kompetensi	0,106	$p > 0,05$	Bebas heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pada Tabel 15 ditunjukkan hasil perhitungan uji heteroskedastisitas yang menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas, karena nilai  $p > 0,05$  atau tidak signifikan pada  $\alpha = 5\%$ . Dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Tabel 16. Hasil Analisis Regresi Berganda

Keterangan	B	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	10,537			
Prinsip-Prinsip <i>Good Corporate Governance</i>	-0,010	-0,239	0,812	H1 ditolak
Motivasi	0,509	3,904	0,000	H2 diterima
Budaya Organisasi	0,059	0,405	0,686	H3 ditolak
Kompetensi	0,859	3,387	0,001	H4 diterima

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 16 secara sistematis dapat ditulis persamaannya sebagai berikut :

$$KIN = 10,537a + -0,010 GCG + 0,509 MOT + 0,059 BO + 0,859 KOMP$$

Interpretasi dari masing-masing koefisien variabel sebagai berikut: (a) Nilai konstanta sebesar 10,537 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*, Motivasi, Budaya Organisasi, Kompetensi diasumsikan konstan maka Kinerja Aparatur akan meningkat. (b) Koefisien regresi pada variabel Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* sebesar -0,010 menunjukkan bahwa jika Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* itu semakin meningkat maka akan mempengaruhi Kinerja Aparatur. (c) Koefisien regresi pada

variabel Motivasi sebesar 0,509 menunjukkan bahwa jika Motivasi itu semakin meningkat maka akan mempengaruhi Kinerja Aparatur. (d) Koefisien regresi pada variabel Budaya Organisasi sebesar 0,059 menunjukkan bahwa jika Budaya Organisasi itu semakin meningkat maka akan mempengaruhi Kinerja Aparatur. (e) Koefisien regresi pada variabel Kompetensi sebesar 0,859 menunjukkan bahwa jika Kompetensi itu semakin meningkat maka akan mempengaruhi Kinerja Aparatur.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,554, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*, Motivasi, Budaya Organisasi, Kompetensi) menjelaskan variasi Kinerja Aparatur di Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukoharjo sebesar 55,4% dan 45,6% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

Dari perhitungan  $t_{hitung}$  dari variabel Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* sebesar -0,239 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,668, dan nilai sig. sebesar 0,812 lebih besar dari 5%, sehingga H1 ditolak artinya Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur secara statistik.

Dari perhitungan  $t_{hitung}$  dari variabel Motivasi sebesar 3,904 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,668, dan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 5%, sehingga H2 diterima, artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur secara statistik.

Dari perhitungan  $t_{hitung}$  dari variabel Budaya Organisasi sebesar 0,405 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,668, dan nilai sig. sebesar 0,686 lebih besar dari 5%, sehingga H3 ditolak sehingga artinya Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur secara statistik.

Dari perhitungan  $t_{hitung}$  dari variabel Kompetensi sebesar 3,387 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,668, dan nilai sig. sebesar 0,001 lebih kecil dari 5%, sehingga H4 diterima sehingga artinya Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur secara statistik.

Untuk variabel Kinerja Aparatur didapatkan hasil bahwa nilai  $F_{hitung}$  (22,742) dengan  $p-value = 0,000$  sedangkan  $F_{tabel}$  (2,507) dengan ketentuan  $\alpha = 5\%$ ,  $df = k-1$  atau  $4-1 = 3$ , dan  $df_2 = n-k$  atau  $71-4=$  atau  $71-4-1 = 66$ , hasil uji dari distribusi  $F_{hitung}$  (22,742) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,511) dengan  $p-value 0,000 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*, Motivasi,

Budaya Organisasi dan Kompetensi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Aparatur. Dan dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa model *goodness of fit*.

### **3.3 Pembahasan**

Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur. Berdasarkan hipotesis pertama menunjukkan bahwa Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur, yang ditunjukkan dengan hasil uji t variabel Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* sebesar -0,239 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,995, dan nilai sig. sebesar 0,812 lebih besar dari 5%, sehingga H1 ditolak artinya Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur secara statistik.

Berdasarkan hasil ini menunjukkan adanya kesamaan penelitian yang dilakukan oleh Wiwid Ambarwati, Eko Suyono, Umi Pratiwi (2012) yang menyatakan bahwa Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* tidak berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Aparatur. Hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Sulbahri Madjir (2015) dan Shifa Fauziah (2016) yang menyatakan *Good Corporate Governance* berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Aparatur

*Good Corporate Governance* adalah rangkaian proses terstruktur yang digunakan untuk mengelola serta mengarahkan atau memimpin bisnis atau usaha usaha korporasi dengan tujuan untuk meningkatkan nilai-nilai perusahaan serta komunitas usaha (Sulbahri, 2015). Tujuan dari *Good Corporate Governance* adalah sebagai pengukur dan penilaian kinerja pegawai. Khususnya pegawai pemerintahan yang menekankan pada aspek kesejahteraan masyarakat, pelayanan umum dan daya saing daerah tersebut dengan daerah lain.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Madjir (2015) penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya ketika penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* semakin di tingkatkan maka kinerja pegawai atau karyawan juga akan meningkat. Akan tetapi jika penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* tidak dilakukan secara baik maka kinerja pegawai atau karyawan juga akan semakin menurun.

Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur. Berdasarkan hipotesis kedua menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur, yang

ditunjukkan dengan hasil uji t variabel Motivasi sebesar 3,904 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,668, dan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 5%, sehingga  $H_2$  diterima, artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur secara statistik.

Berdasarkan hasil ini menunjukkan adanya kesamaan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Sulbahri Madjir (2015), Shifa Fauziah (2016) dan Pilatus Deikme (2013) menyatakan bahwa motivasi aparatur memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Aparatur. Semakin bermotivasi seorang aparatur maka akan semakin baik Kinerja Aparatur yang dilakukannya. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Wiratama dan Budiarta (2015) bahwa Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Aparatur. Ini berarti semakin tinggi tingkat Motivasi aparatur akan meningkatkan Kinerja Aparatur yang dihasilkan aparatur. Hasil penelitian tersebut juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Saripudin, dkk. (2013).

Motivasi mengacu pada dorongan untuk mengeluarkan usaha penuh dalam melaksanakan suatu tugas untuk mencapai tujuan tertentu dan mempertahankan dorongan tersebut selama mungkin (Kanfel dan Ackerman, 1989) dalam Pridarsanti dan Yuyetta (2013). Luthans (2006 : 13) dalam Madjir (2015) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Pemberian motivasi oleh seorang pimpinan di anggap mampu menambah motivasi kerja bagi pegawai, sehingga pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar.

Berdasarkan penelitian Fauziah (2016) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah, hal ini berarti bahwa ketika semakin tinggi tingkat motivasi maka akan meningkat pula kinerja aparatur pemerintah. Namun ketika tingkat motivasi pada pegawai rendah maka kinerja pegawai juga akan semakin rendah atau menurun.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safwan, dkk (2014), dalam hasil penelitian tersebut diuraikan pula bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat motivasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Namun ketika semakin rendah motivasi dalam pegawai maka semakin rendah pula kinerja pegawai tersebut.

Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur. Berdasarkan hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur, yang ditunjukkan dengan hasil uji t variabel Budaya Organisasi sebesar 0,405 lebih kecil dari  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,668, dan nilai sig. sebesar 0,686 lebih besar dari 5%, sehingga H3 ditolak artinya Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur secara statistik. Hal ini menggambarkan kondisi dimana karyawan masih merasa kurang terlibat dalam suatu pekerjaan, pengambilan keputusan, ataupun kebersamaan dalam tim sehingga tidak bisa memberikan pengaruh yang banyak terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah, et al (2014) dan Erviyanti (2013), bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Sehingga dapat diartikan bahwa baik atau buruk budaya organisasi yang ada pada suatu organisasi pemerintah daerah tidak mempengaruhi kinerja pemerintah daerah secara signifikan.

Namun penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Shifa Fauziah (2016) dan Pilatus Deikme (2013) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur. Dengan Budaya Organisasi yang dimiliki aparaturnya maka aparaturnya akan sangat kecil terpengaruh oleh klien sehingga proses audit akan dilakukan dengan transparan sehingga mampu meningkatkan Kinerja Aparatur. Hasil penelitian tersebut juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sari (2012), Saripudin, dkk.(2012), Agusti dan Pertiwi (2013), Kharismatuti dan Hadiprajitno (2012).

Osborne dan Plastrik (2000:77) dalam Deikme (2013), budaya organisasi merupakan kerangka perilaku, emosi dan psikologi yang tertanam dalam dan dianut bersama oleh para anggota dalam organisasi. Budaya organisasi adalah sistem pengertian yang diterima secara bersama.

Karakteristik utamanya adalah inisiatif, individu, toleransi terhadap resiko, arah (*directional*), integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleran terhadap konflik dan pola komunikasi (Robbins, 1994:76) dalam (Deikme, 2013)

Berdasarkan penelitian Fauziah (2016), budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang artinya semakin baik budaya organisasi yang telah ada dalam organisasi tersebut maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur. Berdasarkan hipotesis kelima menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur, yang ditunjukkan dengan hasil uji t variabel Kompetensi sebesar 3,387 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,668, dan nilai sig. sebesar 0,001 lebih kecil dari 5%, sehingga  $H_4$  diterima artinya Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur secara statistik.

Berdasarkan hasil ini menunjukkan adanya kesamaan penelitian yang dilakukan oleh Safwan, Nadirsyah, dan Syukriy Abdullah (2014) menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur. Hal ini berarti bahwa semakin tingginya etika yang dimiliki oleh aparatur, semakin Kinerja Aparatur yang dihasilkan.

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu (1) Keyakinan dan nilai-nilai, (2) Keterampilan, (3) karakteristik kepribadian, (4) motivasi, (5) isu emosional, (6) kemampuan intelektual dan (7) budaya organisasi (Spencer, 2003:9).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Safwan, Dkk (2014) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang artinya ketika pegawai dalam suatu organisasi tersebut mempunyai kompetensi yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut, namun tidak sebaliknya ketika pegawai tidak memiliki cukup kompetensi maka kinerja pegawai tersebut akan rendah atau menurun. Secara sederhana kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya.

## **4. PENUTUP**

### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* sebesar -0,010, Uji t yang menyatakan koefisien regresi untuk variabel Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* sebesar -0,010, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar -0,239 dengan  $t_{tabel}$  sebesar

- 1,668 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti H1 ditolak, variabel Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur
- b. Motivasi sebesar 0,509, Motivasi dengan koefisien regresi sebesar 0,509, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,904 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,668. sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti H2 diterima, variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur.
  - c. Budaya Organisasi sebesar 0,059, Budaya Organisasi dengan koefisien regresi sebesar 0,059 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 0,405 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,668. sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti H3 ditolak, variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur.
  - d. Kompetensi dengan koefisien regresi sebesar 0,859 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,387 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,668. sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti H4 diterima, variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur.

#### **4.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Peneliti diharapkan mengawasi pengisian kuesioner dalam pengambilan jawaban dari responden, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan kondisi yang sebenar-benarnya.
- b. Bagi peneliti berikutnya diharapkan menambah variabel independen dan menambah sampel penelitian untuk membuktikan kembali variabel dalam penelitian ini.
- c. Segenap jajaran SKPD Pemda Kab. Sukoharjo dirasa perlu memperhatikan hasil temuan penelitian ini dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang bekerja di instansi mereka.
- d. Lingkup penelitian terbatas aparatur pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukoharjo dan waktu yang digunakan dalam penelitian terbatas, diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menambah lagi aparatur di kantor yang lain dan menambah waktu penelitian

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ambarwati, dkk. 2013. "*Analisis Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan (Studi Empiris pada Instansi-Instansi dan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Banyumas)*". Jurnal SNA XV1. Universitas Jendral Soedirman.

- Deikme, Pilatus. 2013. *“Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Seda Mimika Provinsi Papua”*. Jurnal EMBA. Vol.1, No.3, Juni 2013, Hal. 980 -986. ISSN 2303.
- Enceng, Liestyodono dan Purwaningdyah, 2008. *“Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah dalam Mewujudkan Good Governance”*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS. Vol 2 Juni 2008: 12-15.
- Fauziah, Shifa. 2016. *“Analisis Pengaruh Penerapan Prinsip-prinsip Good Corporate Governance, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Surakarta)”*. Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.h:1-18.
- Ghozali, Imam. 2005. *“Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS”*. Edisi: 3.BP Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS”*. Edisi: 5.BP Universitas Diponegoro: Semarang.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 1999. *“Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen”*. BPFE: Yogyakarta.
- Jogiyanto. 2010. *“Pedoman Survei Kuesioner”*. BPFE: Yogyakarta.
- Madjir, Sulbahri. 2015. *“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sekretariat Perusahaan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang”*. Jurnal. Vol.5, No.8. ISSN:2089-6948.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. PT. Remaja Rosdakarya,Bandung.
- Mardiasmo. 2002. *“Akuntansi Sektor Publik”*. Penerbit Andi : Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. 2008. *“Perilaku Organisasi”*,Jilid 1. Edisi 12. PT Prehallindo:Jakarta.
- Safwan, dkk. 2014. *“Pengaruh kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya”*. Jurnal Akuntansi. Pascasarjana Universitas Syah Kuala. Vol. 3, No. 1. ISSN 2302-0164.