

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAJU BERSAMA

Nitema Gulo*¹, Rasyid Tarmizi², Indriani³

^{1,2}Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Raharja, ³Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Raharja

¹nitema@raharja.info, ²rasyid@raharja.info, ³indriani@raharja.info

Abstrak

Tujuan dalam melakukan penelitian sekarang ini agar bisa mendapatkan informasi yang akurat berkaitan dengan Kepemimpinan, GCG dan kinerja karyawan, apakah satu dengan yang lain berhubungan dan mengandung kepentingan demi bertahan berkembangnya suatu perusahaan dalam situasi saat ini. Dan juga sebagai bahan masukan pada tempat saya meneliti dimana kepemimpinan, GCG dan kinerja karyawan sangat menentukan dalam suatu perusahaan untuk keberhasilan dan menikatkan laba yang maksimal. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Dalam penelitian ini di dapat bahwa koefisien R Square = 0,728 menunjukan bahwa variable kepemimpinan sebesar 72,8% memiliki pengaruh pada variable kinerja kariawan, sementara 27,2% terdapat pada variable lain. koefisien R Square = 0,673 menunjukan bahwa variable GCG sebesar 67,3% memiliki pengaruh pada variable kinerja kariawan, sementara 32,7% terdapat pada variable lain. Sedangkan koefisien R Square = 0,807 menunjukan bahwa variable kepemimpinan dan GCG sebesar 807% memiliki pengaruh pada variable kinerja kariawan, sementara 19,3% terdapat pada variable lain.

Kata kunci : Kepemimpinan, GCG dan Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of conducting current research is to be able to obtain accurate information related to leadership, GCG and employee performance, whether one another is related and has interests in order to survive the development of a company in the current situation. And also as input for where I research where leadership, GCG and employee performance are very decisive in a company for success and increasing maximum profit. The research method used is descriptive. In this study, it was found that the coefficient of R Square = 0.728 indicates that the leadership variable of 72.8% has an influence on the employee performance variable, while 27.2% is found in other variables. The coefficient R Square = 0.673 indicates that the GCG variable of 67.3% has an influence on the employee performance variable, while 32.7% is found in other variables. While the coefficient R Square = 0.807 indicates that the leadership and GCG variables of 807% have an influence on the employee performance variable, while 19.3% are found in other variables.

Keywords: Leadership, GCG and Employee Performance.

1. Pendahuluan

Dalam tingkat perkembangan dan ketatnya persaingan bisnis di era digital saat ini terutama setelah Covid-19 mulai menurun, maka pelaku pembisnis melakukan strategi agar mereka tidak tergelam dalam situasi saat ini. Sehingga mencapai hal tersebut perusahaan atau organisasi perlu memikirkan sumber daya manusia. Jika dalam suatu perusahaan memiliki SDM serta teknologi yang canggih maka perusahaan tersebut dapat menguasai pasar. Karena situasi saat ini suatu kegiatan manusia tidak terlepas dari teknologi. Rozarie, C. R. D., & Indonesia, J. T. N. K. R. (2017) mengatakan bahwa SDM semakin penting dalam perusahaan dan organisasi karena merupakan asset dan keberadaan manusia. Semua hal itu terjadi disebabkan oleh seorang kepemimpinan (*Leadership*). Faturahman, B. M. (2018), Kepemimpinan merupakan kunci keberhasilan dan memiliki strategi untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan atau pun suatu organisasi. Untuk mencapai kepemimpinan yang baik, perusahaan atau organisasi memiliki *Good Corporate Governance* (GCG) yang artinya adalah tata kelola perusahaan yang baik. Menurut Widianingsi, (2018) GCG adalah perseroan mekanisme pengendalian internal. Dengan menerapkan GCG, kepercayaan pemangku kepentingan terhadap kinerja berkelanjutan perusahaan akan meningkat. Penerapan GCG dalam perusahaan atau organisasi menghasilkan kinerja karyawan sehingga dapat profitabilitas yang tinggi dan dapat bersaing dengan dunia bisnis. Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan output dalam kegiatan perusahaan atau organisasi. Berdasarkan penjelasan dan uraian di atas sehingga peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh berkaitan dengan Kepemimpinan dan GCG terhadap kinerja karyawan pada PT. Maju Bersama.

2. Landasan Teori

Kepemimpinan

Menurut Pasolo, H (2020) pada isi bukunya yang berjudul Kepemimpinan birokrasi mengatakan bahwa seorang pemimpin dapat membuat seluruh yang ada dalam ruang lingkup tunduk dan patuh terhadap perintahnya yang didasari oleh profesinya seorang pemimpin dan etika sehingga memperoleh hasil yang maksimal sesuai harapan yang telah ditentukan.

Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019) mengatakan bahwa seorang kepemimpinan suatu pendekatan ciri asal kepemimpinan maka, sifat-sifat atau karakter pemimpin pada mengefektifitas organisasi melalui anggota seperti kecerdasan, korelasi antara individu, memiliki motivasi dan berprestasi.

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019) kepemimpinan yang diadaptasi dengan kerendahan hati, kejujuran, keadilan, dapat dipercaya, berkomitmen dan tabah.

Arianty, N. (2018), kepemimpinan artinya memiliki jiwa dan kharismatik untuk menghipnotis semua elemen yang terdapat dalam ruanglingkup tertentu untuk melakukan suatu kegiatan sehingga dapat mencapai apa yang telah ditentukan.

Dari pengertian atau pendapat di atas maka, penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan dalam suatu perusahaan maupun dalam organisasi merupakan mesin sebuah keberhasilan dan dapat juga membuat manajemen dan orang-orang bawahannya tunduk pada aturan yang telah dibuat bersama dengan tujuan keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi pada waktu tertentu dengan periodic yang telah ditentukan.

Good Corporate Governance (GCG)

GCG yang artinya tata Kelola Perusahaan yang baik dengan sering kita temui singkatan GCG merupakan sikap yang mendasari proses dengan mekanisme pengelolaan Perusahaan bertujuan agar keberhasilan usaha dan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi sehingga memiliki akuntabilitas guna mewujudkan keberhasilan kegiatan Perusahaan dalam jangka panjang dengan mengakomodir yang dibutuhkan oleh stakeholders atau yang berkepentingan dalam suatu perusahaan maupun organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis mengutip beberapa pendapat para ahli:

Fangestu, F. Liawardi, Cindy, & Afiezan, (2020) GCG suatu kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan untuk mengetahui segala kegiatan atau aktifitas untuk kepentingan yang terkait seperti manajemen, dewan direksi serta pemegang saham.

Avoidance, C. C. G. R. T. (2019). GCG adalah strategi yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan tingkat kepercayaan bagi pemegang saham maupun stakeholder.

Setiari, Sulisty, S & Mustikowati, R. I. (2018), mengemukakan bahwa GCG adalah kunci dari suatu perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas dalam satu periodik tertentu sehingga dapat bertahan dalam situasi apa pun dan tetap memperoleh laba yang tinggi.

Kinerja Karyawan

Muizu, W Kaltum, U., & Sule, E. (2019), mengemukakan bahwa dalam suatu perusahaan kinerja karyawan merupakan konsep pengukuran kinerja dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk mengetahui sikap dan karakter yang dimiliki oleh setiap insan yang ada dalam ruang lingkup suatu kegiatan.

Melakukan suatu kegiatan dalam kemampuan dan keahlian di setiap aktivitasnya sehari-hari dengan membuktikan kinerja dengan keterbukaan di lingkungan dimana seseorang melakukan pekerjaan, menurut Arianty, N. (2018).

Muis, M. R., Jufri, J., & Fahmi, M. (2018), berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan komitmen diri sendiri atau karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi sehingga kinerja karyawan semakin tinggi maka komitmen dalam pekerjaan juga semakin tinggi menurut Muis, M. R., Jufri, J., & Fahmi, M. (2018).

Berdasarkan uraian dan penjelasan para ahli maka, peneliti memberikan pendapat berkaitan hal tersebut, kinerja karyawan adalah suatu kegiatan berupa proses dimana target dan capaian dengan tujuan perusahaan atau organisasi usaha itu sendiri.

3. Metodologi Penelitian

Untuk melakukan dan melanjutkan penelitian ini maka, menggunakan metode penelitian deskriptif dengan melakukan *survey explanatory*

Metode penelitian deskriptif dengan tujuan verifikasi dan menggambarkan, menjelaskan suatu keadaan sebenarnya dengan informasi berdasarkan data yang telah terkumpul dan siap untuk diolah menurut Ishaq, I. (2017). Arief, M., Suyadi, I., & Sunarti, S. (2017) yang dikutip dari Sugiyono, mengatakan bahwa *Survey explanatory* adalah suatu survey yang dilakukan untuk melihat hubungan kausal antara variabel-variabel sehingga dapat menjelaskan hubungan variabel-variabel yang berhubungan satu dengan yang lain dengan melakukan pengujian hipotesis. dengan melakukan Survey peneliti dapat mengambil populasi, dengan menggunakan kuesioner.

4. Hasil Dan Pembahasan

Analisis Data

1. Uji Korelasi

Kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.1

Uji Korelasi antara Kualitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.728	.721	2.037

Predictors: tetap, kepemimpinan

Nilai korelasi antara Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan sebesar 0,853, sehingga dengan demikian Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan memiliki nilai positif.

GCG (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.2

Uji Korelasi antara GCG dengan Kinerja karyawan

Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Tdr. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.673	.665	2.233

2. Predictors: tetap, GCG

Nilai korelasi antara GCG dengan Kinerja karyawan sebesar 0,821 sehingga dengan demikian GCG dengan Kinerja karyawan memiliki nilai positif.

Kepemimpinan (X_1), GCG (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.3

Uji Korelasi antara Kepemimpinan dan GCG dengan Kinerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Tdr. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.807	.797	1.738

3. Predictors: tetap, Kepemimpinan dan GCG

Nilai korelasi Kepemimpinan dan GCG dengan Kinerja karyawan sebesar 0,898, sehingga dengan demikian Kepemimpinan dan GCG dengan Kinerja karyawan memiliki nilai positif.

2. Koefisien Determinasi

- Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan

Koefisien R Square sebesar 0,728 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan sebesar 72,8% memiliki pengaruh pada variable kinerja karyawan, sementara 27,2% terdapat pada variable lain.

- GCG terhadap Kinerja karyawan

Koefisien R Square sebesar 0,673 menunjukkan bahwa variabel GCG sebesar 67,3% memiliki pengaruh pada variable kinerja karyawan, sementara 32,7% terdapat pada variable lain.

- Kepemimpinan dan GCG terhadap Kinerja karyawan

Koefisien R Square sebesar 0,807 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dan GCG sebesar 80,7% memiliki pengaruh pada variable kinerja karyawan, sementara 19,3% terdapat pada variable lain.

3. Uji Regresi Linear

Kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.4

Uji Regresi antara Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan Coefficients

Model	Unstanddardized Coefficients		Standardize d Coefficient	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	7.917	3.591		2.205	.034
Kepemimpinan	.820	.081	.853	10.089	.000

Dependent varibel kinerja karyawan

$$\hat{Y} = 7,917 + 0,820 X_1 + \hat{a}$$

Hasil persamaan diatas dapat diinterpretasikan dengan nilai $a = 7,917$ artinya apabila tidak ada kenaikan atau penurunan X_1 , berarti \hat{Y} akan konstan sebesar 7,917 satuan, sedangkan untuk nilai $b = 0,820$ artinya untuk setiap perubahan nilai kepemimpinan sebesar 1 akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,820.

GCG (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.5
Uji Regresi antara GCG dengan Kinerja karyawan
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	7.936	4.090		1.940	.060
GCG	.831	.094	.821	8.851	.000

Dependent variable: Kinerja karyawan

$$\hat{Y} = 7,936 + 0,831 X_2 + \varepsilon$$

Hasil persamaan diatas dapat diinterpretasikan dengan nilai a = 7,936 artinya apabila tidak ada peningkatan dan penurunan X_2 , berarti \hat{Y} akan konstan sebesar 7,936 satuan, sedangkan untuk nilai b = 0,831, artinya untuk setiap perubahan nilai GCG sebesar 1 akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,831. Kepemimpinan (X_1) dan GCG (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.6
Uji Regresi antara Kepemimpinan dan GCG dengan Kinerja karyawan
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	2.624	3.352		.783	.439
Kepemimpinan	.523	.103	.544	5.069	.000
GCG	.423	.109	.418	3.897	.000

Dependant variabel: Kinerja Karyawan

$$\hat{Y} = 2,624 + 0,523 X_1 + 0,423 X_2 + \hat{a}$$

Berdasarkan Hasil tabel diatas, maka bisa diinterpretasikan dengan memperoleh nilai a sebesar 2,624 artinya apabila tidak ada kenaikan atau penurunan X_1 , berarti \hat{Y} akan bertambah sebesar 0,423 satuan, dan sebaliknya jika tidak ada peningkatan X_2 , berarti Y akan bertambah sebesar 0,523. Dan apabila tidak ada perubahan dari variabel X_1 dan X_2 , maka Y akan konstan sebesar 2,624.

4. Uji Hipotesis

Dalam uji hipotesis ini, penulis akan menguji hipotesis awal dan hipotesis pembanding dan didasarkan pada formulasi hipotesis dapat dilihat dibawah ini:

Jika H_{o1} Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh dengan Kinerja karyawan

Jika H_{o2} GCG tidak memiliki pengaruh dengan Kinerja karyawan

Jika H_{o3} Kepemimpinan, GCG tidak memiliki pengaruh secara simultan dengan Kinerja karyawan

Jika H_{a1} Kepemimpinan memiliki pengaruh dengan Kinerja karyawan

Jika H_{a2} GCG memiliki pengaruh dengan Kinerja karyawan

Jika H_{03} Kepemimpinan, GCG memiliki pengaruh secara simultan dengan Kinerja karyawan

Dengan keputusan sebagai berikut :

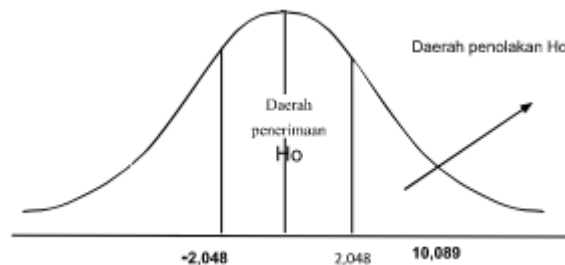
1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya ditolak
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya diterima
3. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ artinya ditolak
4. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya diterima

Untuk mendapatkan nilai pengaruh Kepemimpinan, GCG dengan Kinerja karyawan secara bersama-sama maka, dapat dilakukan dengan uji t dan uji f dengan menggunakan SPSS 21 dengan memperoleh nilai adalah:

1. Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Dengan bantuan SPSS 21 mendapatkan hasil t_{hitung} sebesar 10,089 dari koefisien regresi nilai kritis pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan $dk = (40-2)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,048. Dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 4.1
Hasil Analisis Uji Signifikan dengan Kurva Distribusi Normal

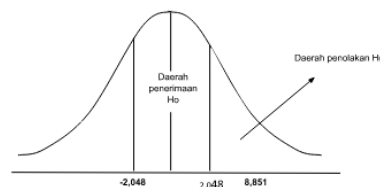


Karena $t_{hitung} = 10,089$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,048$ maka H_{a1} diterima, sehingga Kepemimpinan mempunyai pengaruh dengan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2. GCG dengan Kinerja karyawan

Berdasarkan perhitungan SPSS 21 diperoleh hasil nilai $t_{hitung} = 8,851$ dari koefisien regresi nilai kritis pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan $dk = (40-2)$ diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,048$. Dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 4.2
Hasil Analisis Uji Signifikan dengan Kurva Distribusi Normal



Karena $t_{hitung} = 8,852$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,048$ maka H_{a2} diterima, sehingga GCG mempunyai pengaruh dengan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

3. Kepemimpinan, GCG dengan Kinerja karyawan

Tabel 4.7
Tabel F_{hitung}
ANOVA^b

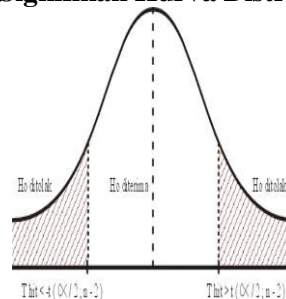
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	f	sig
1 Regression	468.208	2	234.104	77.481	.000 ^a
Residual	111.792	37	3.021		
Total	580.000	37			

4. Predictors: tetap X_1, X_2

5. Dependent variabel Y

Dengan bantuan menggunakan SPSS 21 dapat hasil f_{hitung} sebesar 77,481 dari koefisien regresi nilai kritis pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan $dk = (40-2-1)$ diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,124$. Dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 4.3
Hasil Analisis Uji Signifikan Kurva Distribusi Normal



Karena $f_{hitung} = 77,481$ lebih besar dari $f_{tabel} = 3,124$ maka H_{a3} diterima, sehingga bisa dikatakan bahwa kepemimpinan (X_1) maupun GCG (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

6. KESIMPULAN

Berdasarkan penguraian atau penjelasan dari output SPSS yang telah dilakukan sehingga bisa menyimpulkan bahwa:

- Melalui perhitungan Koefisien Determinasi atau Koefisien R Square = 0,728 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan sebesar 72,8% memiliki pengaruh pada variable kinerja karyawan, sementara 27,2% terdapat pada variable lain. Sementara Koefisien R Square = 0,673 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan sebesar 67,3% memiliki pengaruh pada variable GCG, sementara 32,7% terdapat pada variable lain. Sedangkan koefisien R Square = 0,807 menunjukkan bahwa variabel

- Kepemimpinan dan GCG sebesar 80,7% memiliki pengaruh pada variable kinerja karyawan, sementara 19,3% terdapat pada variable lain.
2. Melalui uji hipotesis, dari perhitungan SPSS 21 diperoleh hasil nilai $t_{hitung} = 10,089$ dari koefisien regresi nilai kritis pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan $dk = (40-2)$ diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,048$. Karena $t_{hitung} = 10,089$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,048$ maka Ha_1 diterima, sehingga bisa dikatakan kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh dengan signifikan pada kinerja karyawan (Y). Dari perhitungan SPSS 21 diperoleh hasil nilai $t_{hitung} = 8,851$ dari koefisien regresi nilai kritis pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan $dk = (40-2)$ diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,048$. Karena $t_{hitung} = 8,851$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,048$ maka Ha_2 diterima, sehingga bisa dikatakan GCG (X_2) mempunyai pengaruh dengan signifikan pada kinerja karyawan (Y).
 3. Melalui perhitungan nilai $f_{hitung} = 77,481$ dari koefisien regresi nilai kritis pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan $dk = (40-2-1)$ diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,124$. Karena $f_{hitung} = 77,481$ lebih besar dari $f_{tabel} = 3,124$ maka Ha_3 diterima, sehingga bisa dikatakan bahwa kepemimpinan (X_1) maupun GCG (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Avoidance, C. C. G. R. T. (2019). Mampukah Tata Kelola Perusahaan Yang Baik Mengurangi Penghindaran Pajak?. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 14(2), 265.
- Arief, M., Suyadi, I., & Sunarti, S. (2017). *Pengaruh Kepercayaan Merek Dan Komitmen Merek Terhadap Loyalitas Merek (Survei Pada Warga Kelurahan Penanggungan Konsumen Produk Aqua Di Kota Malang)*. Brawijaya University.
- Fangestu, F., Liawardi, L., Cindy, C., Putra, Y. A., Jenny, J., & Afiezan, A. (2020). Pengaruh Kinerja Keuangan, Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (Gcg) Dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Csr) Terhadap Nilai Perusahaan Pertambangan Yang Ada Di Bursa Efek Indonesia Pada Periode 2014-2018. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 777-293.
- Faturahman, B. M. (2018). Kepemimpinan dalam budaya organisasi. *Madani jurnal politik dan sosial kemasyarakatan*, 10(1), 1-11.
- Ishaq, I. (2017). Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, serta Disertasi.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Pasolong, H. (2020). Kepemimpinan birokrasi.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.

- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Rozarie, C. R. D., & Indonesia, J. T. N. K. R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Setiarini, A. A., Sulisty, S., & Mustikowati, R. I. (2018). Pengaruh Mekanisme Tata Kelola Perusahaan yang Baik, Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, dan Pengembalian atas Penggunaan Asset Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 6(1).