

**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)**



**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan Untuk Penyusunan Skripsi Jenjang Strata I Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

**SHIFA FAUZIAH**

B 200 120 013

**PROGAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2016**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**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)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh

**SHIFA FAUZIAH**

**B200120013**

Telah diperiksa dan disetujui oleh :

Dosen Pembimbing



**Dra. Rina Trisnawati, Ak, M.Si, Ph.D**

**NIK. 613/0624026901**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**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)**

Yang ditulis oleh:

**SHIFA FAUZIAH**

**B200120013**




Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Kamis, 17 Februari 2016

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

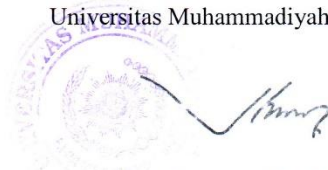
Dewan Penguji :

1. Dra. Rina Trisnawati, Ak, M.Si, Ph.D (  )  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Erma Setiawati, Ak, MM. (  )  
(Anggota 1 Dewan Penguji)
3. Drs. Yuli Tricahyono, Ak, M.Si (  )  
(Anggota 2 Dewan Penguji)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



**(Dr. Triyono, SE, M.Si)**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. A. Yani Tromol Pos I Pabelan Kartasura Telp (0271) 717417 Surakarta - 57102

**PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH  
PUBLIKASI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **SHIFA FAUZIAH**  
NIRM : **11.6.106.0230.50013**  
Jurusan : **AKUNTANSI**  
Judul Skripsi : **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)**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa naskah publikasi yang saya buat dan serahkan ini merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti dan atau dapat dibuktikan bahwa naskah publikasi hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi apapun dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan atau gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas Muhammadiyah Surakarta batal saya terima.

Surakarta, 14 April 2016  
Yang membuat pernyataan

  
(SHIFA FAUZIAH)

**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)**

**SHIFA FAUZIAH  
B200120013**

**Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

**Email**

[shifafauziah509@gmail.com](mailto:shifafauziah509@gmail.com)

***ABSTRACT***

*The aim of this research is to know the influence of the Good Corporate Governance Principles, Motivation, and Organizational Culture to the performance of Government Apparatus. The population of this research is all of the government apparatus who work at regional work unit (SKPD) Surakarta. Sampling was done by convenience sampling method and the number of the samples is 119 respondents. The data of this research is primary data by distributing questionnaire. In this research, the analysis equipment that is used is SEM with PLS (Partial Least Square) method.*

*The finding of this research shows that the Good Corporate Governance Principles, Motivation, and Organizational Culture influence to the performance of Government Apparatus.*

*Keywords: the good corporate governance principles, motivation, organizational culture, and performance of Government Apparatus.*

**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)**

**SHIFA FAUZIAH**

**B200120013**

**Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Muhammadiyah Surakarta**

**Email**

**[shifafauziah509@gmail.com](mailto:shifafauziah509@gmail.com)**

**ABSTRAKSI**

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu mengetahui pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur pemerintahan yang bekerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Surakarta. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *convenience sampling* dan jumlah sampel sebanyak 119 responden. Data penelitian ini berupa data primer dengan menyebarkan kuesioner. Dalam penelitian ini alat analisis menggunakan SEM dengan metode PLS (*Partial Least Square*).

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa prinsip-prinsip *good corporate governance*, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintahan.

Kata kunci: *prinsip-prinsip good corporate governance, motivasi, budaya organisasi, dan kinerja aparatur pemerintahan.*

## **A. PENDAHULUAN**

Perkembangan akuntansi sektor publik, khususnya di Indonesia semakin pesat seiring dengan adanya era baru dalam pelaksanaan otonomi daerah dan desentralisasi fiskal. Salah satu ketetapan MPR yaitu Tap MPR Nomor XV/MPR/ 1998 tentang “Penyelegaraan Otonomi Daerah; Pengaturan; Pembagian dan Pemanfaatan Sumber Daya Nasional yang berkeadilan serta Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah dalam Kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia” merupakan landaan hukum bagi dikeluarkannya UU No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, dan UU No. 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah sebagai dasar penyelenggaraan otonomi daerah (Mardiasmo, 2002: 24). Selanjutnya undang-undang ini diganti dan disempurnakan dengan undang-undang No. 32 tahun 2004 dan undang-undang No. 33 tahun 2004. Kedua undang-undang tersebut telah merubah akuntabilitas atau pertanggungjawaban Pemerintah Daerah dari pertanggungjawaban vertical (kepada pemerintah pusat) ke pertanggungjawaban horizontal (kepada masyarakat melalui DPRD). Lalu adanya perubahan kedua atas Undang-Undang No 32 Tahun 2004 menjadi Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang pemerintah Pemerintah Daerah.

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki sebuah pemerintahan yang dijadikan tolak ukur utama dalam upaya pembangunan, sehingga fungsi pelayanan publik harus ditingkatkan. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kualitas kinerja aparatur pemerintahan yang bertugas dalam pemerintahan (Ambarwati dkk, 2013).

Menurut Mahsun (2006:25) Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Pendapat (BPKP 2003) dalam (Ambarwati dkk, 2013) menyatakan bahwa perusahaan yang menerapkan praktek *good corporate governance* telah berupaya meminimalkan risiko keputusan yang salah atau yang menguntungkan diri sendiri, sehingga meningkatkan kinerja pemerintahan.

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) dapat diartikan sebagai mekanisme pengelolaan sumber daya dengan substansi dan implementasinya yang diarahkan untuk mencapai pembangunan yang efisien dan efektif (Bastian, 2014: 143). Selain *good corporate governance*, menurut hasil penelitian Deikme (2013) Motivasi dan Budaya Organisasi adalah faktor yang mempengaruhi Kinerja Aparatur Pemerintahan.

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 1999).

Budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah persepsi umum yang dipegang teguh oleh para anggota organisasi dan menjadi sebuah sistem yang memiliki kebersamaan pengertian (Muchlas, 2008:534).

Penelitian mengenai analisis pengaruh penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja aparatur pemerintahan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, diantaranya yaitu : Ambarwati (2011) dan Deikme (2013). Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian tersebut.



Tujuan Penelitian ini adalah untuk menguji adanya pengaruh penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja aparatur pemerintahan.

## **B. LANDASAN TEORI**

### **1. Teori Motivasi**

#### **a. Teori Hierarki Maslow**

Manusia akan memenuhi kebutuhannya secara hirarkis. Kebutuhan manusia dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi adalah sebagai berikut : kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri (Hanafi, 2012:298).

#### **b. Teori ERG (*Exsistence, Relateness, Growth*)**

Clyton Aldefer mengusulkan tiga tingkatan kebutuhan yaitu : *Exsistence, Relateness, Growth*. Perbedaan lain antara Aldefer dengan Maslow adalah tidak adanya hirarki dalam ketiga kebutuhan tersebut seperti dalam Maslow.

### **2. Teori Hofstede**

Hofstede dalam penelitiannya mengelompokkan masyarakat yang satu dengan masyarakat lain yang kemudian dibedakan budaya dari berbagai aspek termasuk budaya toleransi kekuasaan atau (*power distance*). Budaya akan dapat mempengaruhi persepsi karir seseorang meskipun pada tingkat analisis individual (Putro dan Partondo, 2010).

### **3. *Stewardship Theory***

Donaldson dan Davis dalam (Anton, 2010: 65) menyebutkan teori *stewardship* adalah teori yang menggambarkan situasi dimana para aparatur tidaklah termotivasi

oleh tujuan-tujuan individu tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk negara (Anton, 2010 : 66).

#### **4. Kinerja Aparatur Pemerintahan**

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategi planning* suatu organisasi. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan (Mahsun; 2006:25).

#### **5. Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance***

*Good governance* dapat diartikan sebagai mekanisme pengelolaan sumber daya dengan substansi dan implementasinya yang diarahkan untuk mencapai pembangunan yang efisien dan efektif (Bastian, 2014: 143). Prinsip-prinsip *good corporate governance* yang digunakan meliputi lima prinsip yaitu akuntabilitas, transparansi, partisipasi, kemandirian, dan pertanggungjawaban (Mardiasmo 2002:17).

Pemerintahan mencakup ruang lingkup yang luas, termasuk bidang politik, ekonomi, dan sosial mulai dari proses perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan, hingga pelaksanaan dan pengawasan.

*H1 : Penerapan Prinsip-prinsip good corporate governance berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintahan.*

#### **6. Motivasi**

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) . Usaha yang lebih keras ini akan berbanding lurus dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang bisa diselesaikannya. Hal ini akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai tersebut.

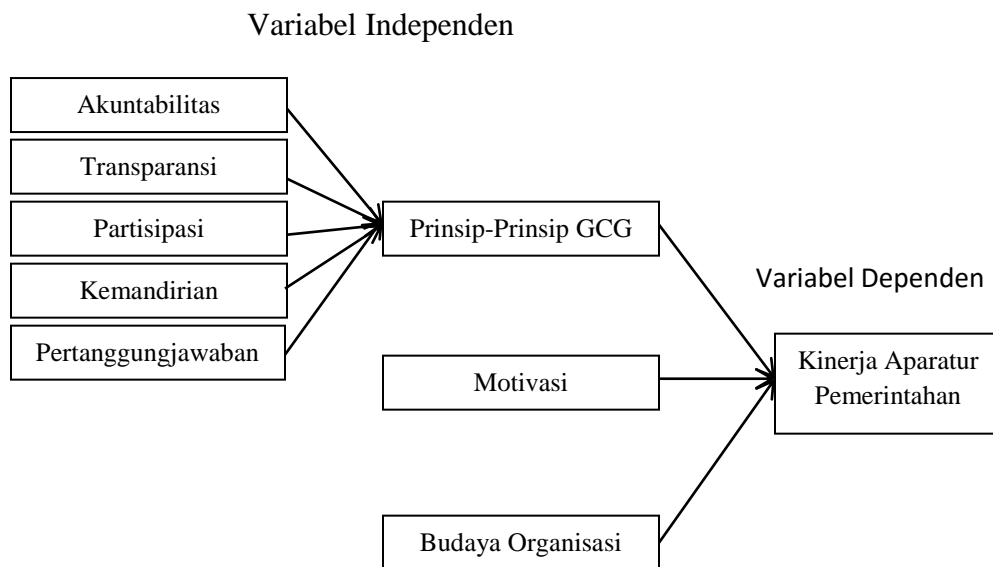
*H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintahan.*

## 7. Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah persepsi umum yang dipegang teguh oleh para anggota organisasi dan menjadi sebuah sistem yang memiliki kebersamaan pengertian (Muchlas, 2008:534). Budaya Organisasi dapat mendukung strategi dan mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

*H3 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintahan.*

## 8. Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## C. METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mnguji hipotesis. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada aparatur pemerintahan yang bekerja di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Surakarta meliputi Dinas dan Badan.

### 2. Tempat dan Waktu

Objek penelitian ini adalah Pemerintah Kota Surakarta. Waktu penelitian atau pengumpulan data sampai dengan penyelesaian selama kurang lebih dua bulan yaitu mulai bulan november sampai dengan desember 2015.

### 3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah di Kota Surakarta meliputi Badan dan Dinas. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah di Kota Surakarta yang bersedia mengisi kuesioner secara lengkap yaitu sejumlah 119 responden, adapun metode penelitian menggunakan *convenience sampling* yaitu metode yang memilih sampel secara nyaman yang dilakukan dengan memilih sampel bebas sekehendak perisetnya (Jogiyanto, 2010: 285).

### 4. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* untuk menganalisis datanya. *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang *powerfull*

karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil (Ghozali, 2011: 18).

**a. *Outer Model***

Cara yang digunakan untuk mengevaluasi *outer model* menggunakan uji validitas dan realibilitas. Uji validitas dalam PLS dilakukan dengan menguji *validitas convergent* dan *discriminan*. *Validitas convergent* dapat dilihat melalui nilai *loading factor* untuk setiap indikator konstruk yang diuji. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

**b. *Inner Model***

*Inner Model* menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Dalam menilai model struktural dengan PLS, dimulai dengan melihat nilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural.

**c. **Pengujian Hipotesis****

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi dari variabelnya. Pengujian ini dilakukan melalui PLS *bootstrapping* dari data penelitian.

**D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Adapun proses pengambilan sampel berdasarkan responden yang bekerja di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Surakarta (SKPD) ditunjukkan dalam tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Daftar Kuesioner Yang Menjadi Sampel**

| Keterangan  | Jumlah       |
|---|--------------|
| Jumlah kuesioner yang disebarakan                             | 145          |
| Jumlah kuesioner yang kembali                                 | 125          |
| Jumlah kuesioner yang dikembalikan tetapi tidak diisi lengkap | (6)          |
| <b>Total sampel</b>   | <b>119</b>   |
| <i>Respon Rate</i> (119/145) X 100%                           | <b>82,1%</b> |

### 1. Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan.

Hasil Hipotesis diperoleh nilai  $t_{\text{statistik}} 2,309 > 1,96$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintahan, jadi  $H_1$  terbukti secara statistik. Selain itu *original sample* menunjukkan bahwa pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja aparatur pemerintahan adalah positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*, maka kinerja aparatur pemerintahan meningkat.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan adanya penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* yaitu akuntabilitas, transparansi, partisipasi, kemandirian dan pertanggungjawaban menuntut para aparatur pemerintah harus bekerja keras dan dengan sungguh-sungguh untuk memberikan hasil yang maksimal. Karena di era sekarang ini banyak masyarakat yang sudah pandai dalam menilai kinerja aparatur pemerintahan, masyarakat meminta semua kinerja aparatur pemerintahan benar-benar

dilakukan secara transparan dan bertanggungjawab sehingga meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurwahida, dkk (2012) yang membuktikan bahwa prinsip-prinsip *good corporate governance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan Kabupaten Wajo. Hasil sejalan juga ditemukan oleh Windiarso (2015) dan Madjir (2015).

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan**

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan nilai  $t_{\text{statistic}}$  adalah  $5,017 > 1,96$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja aparatur pemerintahan, jadi  $H_2$  terbukti secara statistik. Selain itu *original sample* menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur pemerintahan adalah positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi, maka semakin tinggi kinerja aparatur pemerintahan kota Surakarta.

Pegawai yang diberikan motivasi misal dalam bentuk kenaikan pangkat atau tambahan gaji akan melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan juga tepat waktu agar apa yang menjadi motivasinya tersebut tercapai yang secara tidak langsung kesejahteraan mereka juga meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Pridarsanti dan Yuyetta (2013) yang mendukung bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang serupa juga terdapat pada penelitian Mahennoko (2011).

## **3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan**

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan nilai  $t_{\text{statistic}} 2,294 > 1,96$  sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja aparatur pemerintahan, jadi  $H_3$  terbukti secara statistik. Selain itu *original sample* menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur pemerintahan adalah positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang telah ada, maka semakin tinggi kinerja aparatur pemerintahan kota Surakarta.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi yang ada di pemerintah kota Surakarta merupakan budaya yang dapat mendukung strategi dan dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat, dengan adanya budaya organisasi tersebut, para aparatur pemerintah kota Surakarta memiliki nilai-nilai, norma, acuan, pedoman yang harus dilaksanakan sehingga Kinerjanya meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Samuel (2015) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Peneliti lain yang juga terdukung oleh hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Deikme (2013).

## **E. PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dengan jumlah sampel sebanyak 119 responden diperoleh simpulan sebagai berikut:

- a. Penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintahan.
- b. Motivasi mempengaruhi kinerja aparatur pemerintahan.



- c. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja aparatur pemerintahan.

## 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi penelitian selanjutnya berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur pemerintahan, saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

- a. Memperbanyak jumlah responden sehingga hasil penelitian dapat lebih tergeneralisasi.
- b. Penelitian selanjutnya sebaiknya memperluas objek penelitian, sehingga hasil penelitian lebih bisa mewakili daerah secara keseluruhan.
- c. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat merinci prinsip-prinsip *good corporate governance* dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan, sehingga akan lebih jelas prinsip manakah yang memiliki peranan yang paling besar dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan.

## F. DAFTAR PUSTAKA

- Anton, FX. 2010. "Menuju Teori *Stewardship* Manajemen". *Majalah Ilmiah Informatika Vol. 1 No. 2 Mei 2010. E-book*. Universits AKI Semarang
- Ambarwati, dkk. 2013. "Analisis Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan (Studi Empiris pada Instansi-Instandi dan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Banyumas)". *Jurnal SNA XVI*. Universitas Jendral Soedirman.
- Bastian, Indra. 2014. "Sistem Pengendalian Manajemen". Salemba Empat: Jakarta.
- 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
- Ghozali, Imam. 2006. "Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)". Semarang : BP UNDIP.
- Hanafi, Mamduh M. 2012. "Manajemen". Yogyakarta : UPP STIM YKPN.

- Handoko, T. Hani. 1999. "Manajemen". Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Jogiyanto dan Willy Abdillah. 2009. "Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris". Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Madjir, Sulbahri. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan *Good Corporate Governance* (GCG) Terhadap Kinerja Karyawn Divisi Sekretariat Perusahaan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang". *Jurnal. Vol.5, No.8. ISSN:2089-6948*.
- Mahsun, Muhammad. 2006. "Pengukuran Kinerja Sektor Publik". BPFE: Yogyakarta.
- Mardiasmo. 2002. "Akuntansi Sektor Publik". Penerbit Andi : Yogyakarta
- Muchlas, Makmuri. 2008. "Perilaku Organisasi". Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nurwahida, dkk. 2012. "Hubungan prinsip-Prinsip Good Corporate Governance dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Wajo". *Jurnal. Universitas Hasanudin Makasar*.
- Safroni, Ladzi. 2012. "Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan dan Implementasi)". Malang: Aditya Media Publishing.
- Setyowati, Hadi, dan Dewi. "Pengaruh Budaya Kerja dan Penerapan "*Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Kantor Pos Ungaran 50500.
- Sumual, Tinneke E.M. 2015. "Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Manado". *Jurnal. Vol.31, No1, (Juni, 2015): 71-80*.
- Windiarso, Randy Iman. 2015. "Analisis Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Surakarta)". *Skripsi. Tidak Dipublikasikan. Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Yuyetta, Eta Nur Afri dan komang Yuli Pridarsanti. "Analisi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Pegawai Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan di Kota Semarang)". *Diponegoro Journal of Accounting. Vol.2, No.3, Halaman 1 ISSN (Online): 2337-3806*.