
**PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN KOMPETENSI SUMBER
DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN
(Studi Pada Perumda BPR Majalengka Kabupaten Majalengka Jawa Barat)**

Nita Hernita, Asep Qustolani

Universitas Majalengka

E-mail: hernita.eldibba@gmail.com, asepquinn@yahoo.com

Article History:

Received: 20 Juli 2022

Revised: 24 Juli 2022

Accepted: 27 Juli 2022

Keywords: *Good Corporate
Governance; Human
Resource
Competence; Company
Performance*

Abstract: *This study aims to determine the effect of Good Corporate Governance and Human Resource Competence, on Company Performance. The population of this research is the company employees of Perumda BPR Majalengka. The sample selection using random sampling technique, the sample obtained amounted to 58 employees 58 research data. The type of data used in this research is quantitative data. The data collection method used primary data in the form of questionnaires and verification by using a quantitative approach. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis, coefficient of determination, partial significance test and simultaneous test using SPSS version 24 software tools. company performance, and the hypothesis simultaneously shows that Good Corporate Governance and Human Resource Competence have an effect on company performance*

PENDAHULUAN

Kinerja perusahaan merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan dimanapun karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya. Kinerja perusahaan (*organizational performance*) merupakan seberapa efisien dan efektif sebuah perusahaan atau seberapa baik perusahaan itu mencapai tujuannya (Wibowo, 2015:7).

Dalam tatanan perekonomian nasional eksistensi industri jasa Bank Perkreditan Rakyat (BPR) bersama-sama dengan industri bank umum merupakan pilar utama yang membangun struktur industri perbankan nasional. Menurut Undang-Undang nomor 7 tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang nomor 10 tahun 1998, serta diubah menjadi UU 6/22/PBI/2004 mengenai Bank Perkreditan Rakyat sebagai eksistensi industri jasa Bank Perkreditan Rakyat diharapkan dapat tampil sebagai lembaga keuangan intermediasi mikro, yang mampu menggerakkan roda perekonomian khususnya masyarakat golongan ekonomi lemah dan pengusaha kecil yang tidak terjangkau oleh industri bank umum.

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menilai saat ini hampir sebanyak 70% penutupan usaha

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) diakibatkan oleh buruknya pelayanan dan tata kelola perusahaan atau Good Corporate Governance (GCG). Menurut Ketua Dewan Komisiner OJK, Muliawan D. Hadad bahwa BPR semakin meningkatkan pelayanan guna mendorong pertumbuhan BPR di Indonesia. Sebanyak 70% BPR dicopot karena GCG, karena kalau melihat dari daya tahan (agility) terhadap persaingan sangat kuat sebenarnya. (kontan.co.id)

Eksistensi industri jasa Bank Perkreditan Rakyat dilihat dari aspek kelembagaan memiliki potensi yang cukup besar. Sampai akhir tahun 2004, jika industri bank umum ditempati oleh 133 buah bank, maka industri jasa BPR ditempati oleh 2.158 buah BPR yang tersebar di seluruh pelosok wilayah Republik Indonesia. Meskipun secara kelembagaan industri jasa BPR memiliki potensi yang cukup besar, tetapi apabila dilihat dari kemampuan mempertahankan daya hidupnya ternyata masih lemah. Kondisi tersebut tidak terlepas dari keterbatasan sumber daya manusia pengelola BPR. Lemahnya kemampuan BPR mempertahankan keberadaannya karena daya saing BPR masih lemah. Hal ini disebabkan BPR menghadapi masalah kekurangan sumber daya manusia yang mampu mengelola BPR, kekurangan dana, serta tingginya biaya penyaluran dan risiko kredit (Kompas, 24 Juli 2019).

Fenomena terkait dengan kinerja perusahaan terjadi pada BPR PERUMDA Majalengka, Bupati mengungkapkan bahwa mencermati dari hasil OJK tentang kinerja Perumda BPR di Kabupaten Majalengka selama ini masih rendah akan tingkat efisiensi, begitupun meningkatnya kasus kredit macet serta biaya operasional yang membengkak dan adanya penyelewengan keuangan. Sehingga Direktur BPR yang baru harus mampu mengukur tingkat pemberian kredit kepada nasabah agar jadi acuan untuk pelayanan kepada debitur. (jabarprov.go.id).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan, salah satunya adalah melalui tata kelola perusahaan yang baik atau good corporate governance. Good corporate governance adalah tata kelola yang baik sebagai suatu sistem yang mengatur hubungan peran Dewan Komisaris, peran Direksi, pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya. Tata kelola perusahaan yang baik juga disebut sebagai suatu proses yang transparan atas penentuan tujuan perusahaan, pencapaiannya, dan penilaian kinerjanya (Sukrisno Agoes2011:101).

Kompetensi sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan, Febri Prasetya (2018). Kompetensi sumber daya manusia adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan prestasi kerja yang sangat baik. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan dan kemampuan. Kata dasarnya kompeten, berarti cakap, mampu atau terampil (Sedarmayanti 2017:26).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fadhil tahun 2016 dengan judul pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan pada balai latihan kerja industri Makassar.

untuk mengkaji lebih jauh tentang **“PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (STUDI PADA PERUMDA BPR MAJALENGKA).”**

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Dalam menunjang keberhasilan kinerja suatu perusahaan diperlukan pula *good corporate governance*. *Good Corporate Governance* diartikan secara sempit sebagai pertanggungjawaban resmi direksi kepada pemegang saham. Sementara itu secara luas diartikan sebagai sistem dan

struktur untuk mengelola perusahaan dengan tujuan meningkatkan nilai pemegang saham (*stakeholders value*) serta mengalokasikan berbagai pihak yang berkepentingan dengan perusahaan seperti kreditor, supplier, asosiasi usaha, konsumen, pekerja, pemerintah dan masyarakat luas.

Menurut *Australian Stock Exchange (ASX)* dalam Sutojo dan Aldridge (2019:3) bahwa:

“Corporate governance is the system by which companies are directed and managed. It influence how the objectives of the company set and achieved, how risk is monitored and assessed, and how performance is optimized.”

Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa tata kelola perusahaan adalah sistem yang mengarahkan dan mengarahkan perusahaan dikelola. Ini mempengaruhi bagaimana tujuan perusahaan ditetapkan dan dicapai, bagaimana risiko dipantau dan dinilai, dan bagaimana kinerja dioptimalkan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Febriyana (2017), yang menemukan bahwa *good corporate governance* memiliki hubungan positif dengan nilai/kinerja perusahaan. Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting, karena yang menjalankan serta mengelola suatu organisasi adalah sumber daya manusianya. Untuk itu diperlukanlah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di bidangnya.

Menurut Perrin (2016) bahwa : “Memiliki kemampuan komputer (Eksekutif Lini), memiliki pengetahuan yang luas tentang visi, memiliki kemampuan mengantisipasi pengaruh perubahan, memiliki kemampuan memberikan pendidikan tentang sumber daya manusia”. Hasil penelitian Subroto Rapih, Trisno Martono dan Guntur Riyanto (2015) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil tersebut memiliki arti bahwa semakin baik kompetensi sumber daya manusia maka akan semakin baik kinerja perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang kompeten maka akan memberikan hasil yang lebih baik terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan.

Hasil penelitian Vetty Rebecca TH Panjaitan (2015) menyimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya semakin baik kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing SKPD, maka semakin baik pula kinerja SKPD tersebut. Adapun hipotesis yang dibuat sebagai berikut :

- H₁ : Terdapat pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja Perusahaan
- H₂ : Terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan
- H₃ : Terdapat pengaruh *good corporate governance* dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja Perusahaan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan metode deskriptif verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah BPR Majalengka yang berjumlah 13 BPR yang terdiri dari 8 Perumda BPR Cabang dan 5 Kantor kas dimana respondennya sebanyak 137 karyawan Perumda BPR Majalengka. Dalam penelitian ini

peneliti menggunakan teknik sampling Teknik *probability sampling* dengan *Proportionate stratified random sampling*. Sesuai dengan teknik penentuan sampel, maka ukuran sampel sebesar 58 orang responden sudah mewakili populasi karyawan PERUMDA BPR Majalengka. Penelitian dari sampel tersebut dapat menggambarkan karakteristik populasi, yaitu dengan cara membagikan langsung kuesioner yang harus dijawab oleh responden yang akan dijadikan sampel. Sumber data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini yaitu menggunakan data primer. Data primer tersebut bersumber dari hasil pengumpulan data berupa kuesioner kepada responden yaitu Perumda BPR Majalengka yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai objek penelitian. Jenis kuesioner yang peneliti gunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Variabel Good Corporate Governance

| No. Item | <i>Corrected item-total correlation</i> | r_{table} | Keterangan |
|-------------|---|-------------|------------|
| 1 | 0.561 | 0,260 | Valid |
| 2 | 0.631 | 0,260 | Valid |
| 3 | 0.722 | 0,260 | Valid |
| 4 | 0.511 | 0,260 | Valid |
| 5 | 0.712 | 0,260 | Valid |
| 6 | 0.616 | 0,260 | Valid |
| 7 | 0.588 | 0,260 | Valid |
| 8 | 0.623 | 0,260 | Valid |
| 9 | 0.563 | 0,260 | Valid |
| 10 | 0.689 | 0,260 | Valid |
| 11 | 0.610 | 0,260 | Valid |
| 12 | 0.512 | 0,260 | Valid |

Sumber : Output SPSS versi 24, 2022

Dari hasil uji validitas pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *Good Corporate Governance* adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai Corrected Item-Total Correlation yang lebih besar dari nilai r_{table} pada taraf signifikansi 5%. (Output SPSS validitas variabel *Good Corporate Governance*).

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia

| No. Item | <i>Corrected item-total correlation</i> | r_{table} | Keterangan |
|----------|---|-------------|------------|
| 1 | 0.452 | 0,260 | Valid |
| 2 | 0.795 | 0,260 | Valid |
| 3 | 0.577 | 0,260 | Valid |
| 4 | 0.812 | 0,260 | Valid |
| 5 | 0.411 | 0,260 | Valid |
| 6 | 0.456 | 0,260 | Valid |
| 7 | 0.416 | 0,260 | Valid |
| 8 | 0.533 | 0,260 | Valid |
| 9 | 0.590 | 0,260 | Valid |
| 10 | 0.412 | 0,260 | Valid |
| 11 | 0.500 | 0,260 | Valid |
| 12 | 0.565 | 0,260 | Valid |
| 13 | 0.687 | 0,260 | Valid |

Sumber : Output SPSS versi 24, 2022

Dari hasil uji validitas pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai Corrected Item-Total Correlation yang lebih besar dari nilai r_{table} pada taraf signifikansi 5%.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Perusahaan

| No. Item | <i>Corrected item-total correlation</i> | r_{table} | Keterangan |
|----------|---|-------------|------------|
| 1 | 0.445 | 0,260 | Valid |
| 2 | 0.630 | 0,260 | Valid |
| 3 | 0.528 | 0,260 | Valid |
| 4 | 0.619 | 0,260 | Valid |
| 5 | 0.400 | 0,260 | Valid |
| 6 | 0.579 | 0,260 | Valid |
| 7 | 0.713 | 0,260 | Valid |
| 8 | 0.525 | 0,260 | Valid |
| 9 | 0.418 | 0,260 | Valid |
| 10 | 0.731 | 0,260 | Valid |
| 11 | 0.601 | 0,260 | Valid |
| 12 | 0.678 | 0,260 | Valid |
| 13 | 0.419 | 0,260 | Valid |

| | | | |
|-----------|-------|-------|-------|
| 14 | 0.714 | 0,260 | Valid |
| 15 | 0.448 | 0,260 | Valid |
| 16 | 0.526 | 0,260 | Valid |
| 17 | 0.488 | 0,260 | Valid |
| 18 | 0.389 | 0,260 | Valid |
| 19 | 0.412 | 0,260 | Valid |
| 20 | 0.614 | 0,260 | Valid |
| 21 | 0.456 | 0,260 | Valid |
| 22 | 0.788 | 0,260 | Valid |
| 23 | 0.513 | 0,260 | Valid |
| 24 | 0.487 | 0,260 | Valid |
| 25 | 0.481 | 0,260 | Valid |
| 26 | 0.733 | 0,260 | Valid |
| 27 | 0.589 | 0,260 | Valid |
| 28 | 0.416 | 0,260 | Valid |
| 29 | 0.327 | 0,260 | Valid |
| 30 | 0.629 | 0,260 | Valid |
| 31 | 0.411 | 0,260 | Valid |

Sumber : Output SPSS versi 24, 2022

Dari hasil uji validitas pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Perusahaan adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%.

Uji Reliabilitas

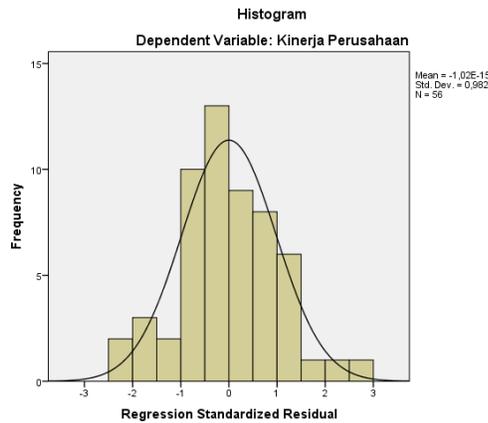
Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> | r_{tabel} | Keterangan |
|----------|---------------------------------------|-----------------------|-------------|------------|
| 1 | <i>Good Corporate Governance</i> (X1) | 0,882 | 0.60 | Reliabel |
| 2 | Kopmetensi Sumber Daya Manusia (X2) | 0,712 | 0.60 | Reliabel |
| 3 | Kinerja Perusahaan (Y) | 0,713 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : *Output* SPSS versi 24, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.28, maka keempat variabel diatas yaitu *Good Corporate Governance*, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Perusahaan memiliki nilai $r_{hitung} > 0,6$, artinya semua pernyataan dalam keempat variabel tersebut dinyatakan reliabel (dapat dikendalikan).

Uji Normalitas Data



Gambar 1.
Grafik Histogram

Sumber : Output SPSS Versi 24,2022

Gambar di atas, grafik histogram menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena grafik histogram tidak condong ke kiri maupun ke kanan secara simetris.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5.
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

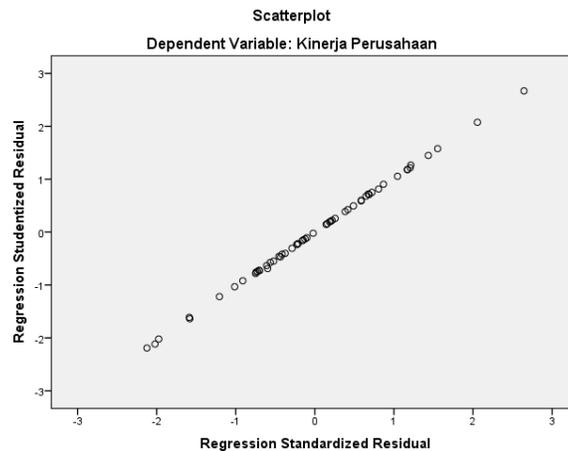
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|--------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 21.211 | 6.977 | | 3.117 | .002 | | | | | |
| Good Corporate Governance | .486 | .142 | .486 | 2.823 | .009 | .514 | .297 | .236 | .626 | 1,366 |
| Kopmetensi Sumber Daya Manusia | .253 | .150 | .253 | 2.787 | .031 | .456 | .539 | .485 | .821 | 1,017 |

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

Sumber : Output SPSS versi 24, 2022

Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat diketahui bahwa *Good Corporate Governance* dengan nilai VIF sebesar $1,366 < 10$ dan hasil perhitungan nilai *Tolerance* sebesar $0,626 > 0,10$, Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan nilai VIF sebesar $1,017 < 10$ dan hasil perhitungan nilai *Tolerance* sebesar $0,821 > 0,10$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoleniaritas antar variabel independen dalam model regresi maka variabel dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2.
Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS versi 24, 2022

Pada grafik scatterplot dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tersebar secara merata baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pengolahan data pada table 4.34 , maka hasil uji persamaan model regresi linier berganda ini dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 21.211 + 0,486x_1 + 0,253x_2 + \epsilon$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 21,211 dan bertanda positif. Artinya apabila *Good Corporate Governance*, Kompetensi Sumber Daya Manusia bernilai konstan, maka Kinerja Perusahaan akan bernilai 21,306. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan variabel *Good Corporate Governance*, Kompetensi Sumber Daya Manusia sangat berarti serta mempengaruhi variabel Kinerja Perusahaan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Nilai koefisien regresi *Good Corporate Governances* sebesar 0,486 dan bertanda positif. Artinya bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel *Good Corporate Governance*, maka Kinerja Perusahaan akan bertambah sebesar 0,386 satuan dengan variabel lain dianggap konstan. Sebaliknya, setiap pengurangan satu satuan variabel *Good Corporate Governance*, maka Kinerja Perusahaan akan berkurang sebesar 0,386 satuan dengan variabel lain dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi Kompetensi Sumber Daya Manusia sebesar 0,253 dan bertanda positif. Artinya bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia, maka Kinerja Perusahaan akan bertambah sebesar 0,253 satuan dengan variabel lain dianggap konstan. Sebaliknya, setiap pengurangan satu satuan variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia, maka Kinerja Perusahaan akan berkurang sebesar 0,253 satuan dengan variabel lain dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Tabel 6
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 21.211 | 6.977 | | 3.117 | .002 |
| 1 Good Corporate Governance | .486 | .142 | .486 | 2.823 | .009 |
| Kompetensi Sumber Daya Manusia | .253 | .150 | .253 | 2.787 | .031 |

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

Sumber : Output SPSS versi 24, 2022

Dengan jumlah responden (n) = 58 orang, tingkat signifikansi (α) = 5 %, maka diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,004$. Dari tabel dapat diketahui bahwa :

1. Variabel artinya *Good Corporate Governance* memiliki nilai $t_{hitung} = 2,823$ dan nilai Sig = 0,009. Karena $t_{hitung} (2,823) > t_{tabel} (2,004)$ dan nilai Sig (0,009) < nilai α (0,05) maka H_0 ditolak, artinya *Good Corporate Governance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan Perumda BPR Majalengka. Dengan demikian hipotesis dapat dibuktikan kebenarannya.
2. Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki nilai $t_{hitung} = 2,787$ dan nilai Sig = 0,031. Karena $t_{hitung} (2,787) > t_{tabel} (2,004)$ dan nilai Sig (0,031) < nilai α (0,05) maka H_0 ditolak, artinya Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan Perumda BPR Majalengka. Dengan demikian hipotesis dapat dibuktikan kebenarannya.

Uji Simultan

Tabel 7.
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 1655.232 | 3 | 451.744 | 6.011 | .000 ^b |
| Residual | 4631.769 | 55 | 63.960 | | |
| Total | 5117.001 | 57 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

b. Predictors: (Constant)*Good Corporate Governance*, Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sumber : Output SPSS versi 24, 2022

Dengan jumlah responden (n) = 58 orang, tingkat signifikansi (α) = 5 %, maka diperoleh nilai $F_{tabel} = 2,77$. Dari tabel diperoleh nilai $F_{hitung} = 6,011$ dan nilai $Sig = 0,00$. Karena $F_{hitung} (6,011) > F_{tabel} (2,77)$ dan nilai $Sig (0,00) < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak, artinya *Good Corporate Governance* dan Kompetensi Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan Perumda BPR Majalengka. Dengan demikian hipotesis dapat dibuktikan kebenarannya.

Analisis Korelasi Berganda

Tabel 8.

Korelasi Berganda *Good Corporate Governance* Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Secara Simultan Dengan Kinerja Perusahaan

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .522 ^a | .272 | .263 | 6.73001 |

- a. Predictors: (Constant)*Good Corporate Governance*, Kompetensi Sumber Daya Manusia
- b. Dependent: Kinerja Perusahaan

Sumber : Output SPSS versi 24, 2022

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi antara *good corporate governance*, kompetensi sumber daya manusia secara simultan dengan kinerja perusahaan adalah sebesar 0,522. Data ini menunjukkan terdapat hubungan yang cukup tinggi/cukup kuat secara simultan antara *good corporate governance* dan kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja perusahaan pada Perumda BPR Majalengka.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Good Corporate Governance* (GCG) Terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,823$ dan nilai $Sig = 0,009$. Karena $t_{hitung} (2,823) > t_{tabel} (2,004)$ dan nilai $Sig (0,009) < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak, artinya *Good Corporate Governance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan Perumda BPR Majalengka. Dengan demikian hipotesis dapat dibuktikan kebenarannya. penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa *good corporate governance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan Perumda BPR Majalengka. Penelitian ini konsisten dengan teori yang diungkapkan oleh Muh. Arief Effendi (2016:3) bahwa *Good Corporate Governance* merupakan suatu sistem yang dirancang untuk mengarahkan pengelolaan perusahaan secara profesional berdasarkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independen, kewajaran dan kesetaraan. Iswara (2014) menyatakan bahwa secara teoritis praktik *good corporate governance* dapat meningkatkan kinerja perusahaan, mengurangi resiko yang mungkin dilakukan oleh dewan dengan keputusan yang menguntungkan sendiri dan umumnya *good corporate governance* dapat meningkatkan kepercayaan investor untuk menanamkan modalnya yang

berdampak terhadap kinerjanya.

Pengaruh Kompetensi Sumber daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,787$ dan nilai Sig = 0,031. Karena $t_{hitung} (2,787) > t_{tabel} (2,004)$ dan nilai Sig (0,031) < nilai $\alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak, artinya Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan Perumda BPR Majalengka. Dengan demikian hipotesis dapat dibuktikan kebenarannya. Penelitian ini konsisten dengan penelitian diungkapkan oleh Subroto Rapih, Trisno Martono dan Guntur Riyanto (2015) dan Vetty Rebecca TH Panjaitan (2015) bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

KESIMPULAN

1. *Good Corporate Governance (GCG)* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada Perumda BPR Majalengka. *Good Corporate Governance* memberikan pengaruh sebesar 26,42% terhadap kinerja perusahaan. Maka semakin baik *Good Corporate Governance (GCG)* akan membuat kinerja perusahaan pada Perumda BPR Majalengka semakin baik.
2. Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada Perumda BPR Majalengka. Kompetensi Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh sebesar 20,79% terhadap kinerja perusahaan. Maka semakin berkompeten Kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki karyawan akan membuat kinerja perusahaan pada Perumda BPR Majalengka semakin baik.
3. *Good Corporate Governance (GCG)*, Kompetensi sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada Perumda BPR Majalengka. secara simultan *Good Corporate Governance (GCG)*, Kompetensi sumber daya manusia dan Pengendalian internal memberikan pengaruh sebesar 27,2% terhadap kinerja perusahaan dan sisanya yaitu sebesar 62,8% merupakan pengaruh faktor lain di luar *good corporate governance*, kompetensi sumber daya manusia Seperti Sistem informasi manajemen, Audit operasional, dan pemanfaatan teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agoes, Sukrisno. 2012. *Auditing*. Salemba Empat. Jakarta.
- [2] Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Pertama*. Penerbit PT. Refika Aditama. Bandung.
- [3] Chaniago, Dean Ratnanta dan Ikhsan Budi Raharjo. 2019. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. Vol.8 No.3. e-ISSN: 2460-0585.
- [4] Iswara Yudhasena, I Gede dan IG. A. M. Asri Dwija Putri. 2019. Pengaruh *Good Government Governance*, Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Organisasi Perangkat Daerah. *E-Jurnal Akuntansi*. Vo. 28 No.1. ISSN: 2302-8556

- [5] Mulyanti, Khairaningrum. 2015. Peran Akuntan Manajemen dalam Penerapan Good Corporate Governance. *Competitive*. Vol 10 No.1. ISSN : 0216-2539.
- [6] Pramaishella, Nuary Ayu. 2017. Pengaruh Modal, Dukungan Pemerintah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah. Universitas Muhammadiyah Jember.
- [7] Prasetyo, Sigit. 2010. Pengaruh Penerapan *Good Corporate Governance* Terhadap Nilai Perusahaan. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [8] Purwani, Tri. 2010. Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Perusahaan. *Majalah Ilmiah Informatika*. Vol.1 No.2.
- [9] Rapih, Subroto, Trisno Martono dan Guntur Riyanto. 2015. Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Modal Sosial Dan Modal Finansial Terhadap Kinerja UMKM Bidang Garmen di Kabupaten Klaten
- [10] R. Sukatmadiredja, Noneng. 2021. Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan. *Media Mahardhika*. Vol. 19 No.3.
- [11] Yohana Putri, Putu Ayu dan I Dewa Made Endiana. 2020. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*. Vol. 11 No. 2. ISSN: 2301-8879. E-ISSN: 2599-1809.
- [12] Agoes, Sukrisno dan Ardana I cenik. 2011. *Etika Bisnis Dan Profesi*. Salemba Empat. Jakarta.
- [13] A Hall, James.2011..*Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi 4. Salemba Empat. Jakarta.
- [14] Effendi, M. A. 2017. *The Power of Good Corporate Governance: Teori dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [15] Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- [16] Krismaji. 2010. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisis ketiga. YKPN. Yogyakarta.
- [17] Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Rajawali Press. Jakarta.

- [18] Prabu Mangkunegara, A.A Anwar. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Remaja Rosdakarya. Bandung.
- [19] Romney. 2015. *Accounting Information Systems, 13th ed.* England: *Pearson Educational Limited*.