

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepatuhan Good Corporate Governance Pada Bank BPR Garut

Fikry Raihan¹, Akhmad Yunani²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, fikryraihan@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, akhmadyunani@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Cara untuk menilai sistem kerja suatu bank adalah melalui penilaian *Good Corporate Governance* atau GCG. Berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 4/POJK.03/2015 Tentang Penerapan Tata Kelola/GCG Bagi Bank Perkreditan Rakyat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepatuhan *Good Corporate Governance* Pada Bank BPR Garut. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Responden dalam penelitian ini berjumlah 80 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepatuhan *good corporate Governance*, dengan pengaruh yang signifikan, maka semakin baik lingkungan kerja dan motivasi kerja semakin patuh *good corporate Governance* di lingkungan bank BPR Garut.

Kata kunci-Bank Perkreditan Rakyat (BPR), motivasi kerja, lingkungan kerja, *good corporate governance*

Abstract

Rural Banks (BPR) are banks that carry out activities conventionally or based on sharia principles, which in their activities do not provide services in payment traffic. The way to assess a bank's work system is through Good Corporate Governance or GCG. Based on the Financial Services Authority Regulation No. 4/POJK.03/2015 concerning Implementation of Governance/GCG for Rural Banks. This study aims to determine the effect of work environment and work motivation on compliance with good corporate governance at Bank BPR Garut. The research method used is quantitative associative. Respondents in this study found 80 people. The sampling technique used in this research is saturated sampling. The results of the study indicate that there is an influence of the work environment and motivation on good corporate governance compliance, with a significant influence, the better the work environment and work motivation to comply with good corporate governance in the BPR Garut bank environment.

Keywords-Rural Banks (BPR), work motivation, work environment, *good corporate governance*

I. PENDAHULUAN

Bank adalah lembaga keuangan yang kegiatan operasional bergantung pada dana yang dipercayakan oleh pengguna jasanya atau nasabah. Kestabilan suatu perekonomian negara juga dipengaruhi oleh kesehatan sistem perbankannya. Tanpa adanya lembaga bank yang bisa menghimpun, mengelola dan menyalurkan dana dari rakyat, sektor-sektor perekonomian tidak akan berkembang. Oleh karena itu, sangatlah penting jika manajemen operasional dan prinsip kerjanya dikembangkan dengan baik dan sistematis. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Kegiatan BPR jauh lebih sempit jika dibandingkan dengan kegiatan bank umum karena BPR dilarang menerima simpanan giro, kegiatan valas, dan perasuransian.

Dalam menjalankan operasional suatu bank, sumber daya manusia menjadi aspek yang paling penting dalam sebuah keberhasilan untuk mencapai tujuan. Karyawan merupakan aset berharga yang dimiliki perusahaan perbankan dan juga aspek penting dalam kelangsungan sebuah organisasi, dimana keberhasilan suatu perusahaan perbankan di-pengaruhi oleh kenyamanan yang dirasakan karyawan saat bekerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Salah satu cara untuk menilai sistem kerja suatu bank adalah melalui penilaian *Good Corporate Governance* atau GCG. Berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 4/POJK.03/2015 Tentang Penerapan Tata Kelola/GCG Bagi Bank Perkreditan Rakyat, pengertian Tata Kelola adalah suatu Tata Kelola BPR yang menerapkan prinsip-prinsip keterbukaan (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggungjawaban (*responsibility*), independensi (*independence*), dan kewajaran (*fairness*).

Tata Kelola Bank Perkreditan Rakyat merupakan unsur yang penting dalam industri perbankan mengingat risiko dan tantangan yang dihadapi semakin meningkat dari waktu ke waktu. Penerapan Tata Kelola secara konsisten dapat memperkuat daya saing perusahaan dengan memaksimalkan nilai perusahaan serta mengelola sumber daya dan risiko secara lebih efektif dan efisien. Setiap perusahaan khususnya perbankan wajib melaksanakan penerapan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang baik pada setiap kegiatan usahanya serta pada seluruh tingkatan atau jenjang organisasi mulai dari Dewan Komisaris, Direksi sampai dengan pegawai. Adapun tantangan yang dihadapi perusahaan perbankan dalam upaya meningkatkan kualitas perusahaan, khususnya meningkatkan kinerja karyawannya adalah penerapan Tata

Kelola Perusahaan yang baik atau disebut dengan Good Corporate Governance (GCG), yang berlandaskan pada Pedoman Good Corporate Governance Perbankan Indonesia. Tata kelola perusahaan dipandang sebagai proses dan struktur yang digunakan untuk mengarahkan dan mengelola bisnis urusan perusahaan menuju peningkatan kemakmuran bisnis dan akuntabilitas perusahaan dengan tujuan akhir dari merealisasikan nilai pemegang saham jangka panjang, sambil memperhitungkan kepentingan pemangku kepentingan lainnya (Ahmed & Rugami, 2019).

Selain faktor GCG, mengelola sumber daya manusia pada perusahaan tidak terlepas dari faktor motivasi yang diberikan untuk karyawan dalam organisasi yang bersangkutan. Motivasi merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan untuk mendorong kinerja karyawannya sehingga tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud (Putri & Putra, 2017). Motivasi dan semangat kerja sangat diperlukan oleh karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar dapat berpikir kreatif dalam memberikan *output* pekerjaan mereka, kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal, selalu memberikan hasil usaha yang terbaik dan dapat membantu pengembangan diri masing-masing karyawan. Adapun cara untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan baik yaitu dengan melakukan *outing*, mengubah suasana kerja, mengadakan forum diskusi dan memberikan *reward*.

Adapun 5 prinsip Good Corporate Governance yang menjadi komponen penting dalam peningkatan motivasi kerja karyawan, yaitu *transparency*, *accountability*, *responsibility*, *independency*, serta *fairness*. Dari 5 komponen tersebutlah yang menjadi dasar dalam peningkatan maupun penurunan semangat kerja karyawan. Salah satu Bank yang telah menerapkan Good Corporate Governance tersebut adalah Bank BPR Garut. Berdasarkan keputusan bersama dewan komisaris dan dewan direksi Bank BPR Garut Nomor : 288/Dekom/1026 tanggal 26 Oktober 2016 tentang panduan Penerapan GCG pada Bank BPR Garut yaitu sejak tahun 2016, dan Bank BPR Garut terus meningkatkan penerapan GCG secara maksimal. Perusahaan tersebut telah menyadari bahwa penerapan GCG pada sebuah perusahaan bukan sekedar kewajiban namun menjadi kebutuhan yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan bisnis dalam rangka menjaga kestabilan perusahaan dan harus mampu bertahan pada persaingan. Hingga dari kepatuhan terhadap penerapan *Good Corporate Governance* dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan memberikan motivasi kerja kepada setiap karyawan agar melakukan tugas yang bisa mencapai tujuan perusahaan.

Kemampuan yang tinggi dalam penerapan *Good Corporate Governance* prinsip-prinsip telah diwujudkan dengan membentuk satu bagian pada kantor khusus untuk menangani *Good Corporate Governance* secara keseluruhan, yang bertugas untuk mengkoordinasikan implementasi *Good Corporate Governance* di seluruh kantor dalam penerapan *Good Corporate Governance* ketika dikaitkan dengan kinerja perusahaan merupakan kunci sukses untuk memperoleh keuntungan dalam jangka panjang bahkan dapat bersaing dalam bisnis global. Dalam pengukuran GCG melibatkan dewan direksi, dewan komisaris, dan ukuran komite audit. Dewan direksi merupakan pihak dalam suatu entitas perusahaan sebagai kekuatan penyeimbang dalam pengambilan keputusan dari dewan komisaris. Peranan dewan komisaris dan komisaris independen sangat penting dan diperlukan komitmen penuh dari dua hal tersebut dalam menentukan keberhasilan implementasi GCG tersebut pada sebuah perusahaan. Sedangkan komite audit bertugas mengawasi jalannya perusahaan. Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam sebuah perusahaan.

Perusahaan tidak akan berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia sebagai penggerak jalannya perusahaan tersebut. Beberapa perusahaan selalu mencari tenaga SDM yang baru dan wajib memiliki etika yang baik. Bank BPR Garut memiliki budaya perusahaan yang telah ditetapkan antara lain memberikan pelayanan yang cepat kepada pelanggan, menanamkan rasa loyalitas kepada para karyawan, menanamkan komitmen, memiliki rasa peduli terhadap orang lain untuk mewujudkan integritas sosial, bersikap sopan dan ramah, berusaha mencapai yang terbaik, serta wajib menghargai antar sesama karyawan. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan bersemangat dalam bekerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang baik di Bank BPR Garut. Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas serta kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing sumber daya yang terdapat pada perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, suatu bank akan berjalan dengan baik apabila lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dengan pelaksanaan dan penerapan Tata Kelola (*Good Corporate Governance*) yang dijalankan sesuai ketentuan, maka peneliti membuat sebuah penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kepatuhan GCG di PT BPR Garut”**.

Tujuan dari penelitian menganalisis kepatuhan dan penerapan GCG terhadap lingkungan kerja dan motivasi kerja di BPR. Menganalisa pengaruh *responsibility*, transparansi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di BPR Garut. Menganalisa bagaimana model pengawasan serta supervisi yang dijalankan manajemen terhadap lingkungan kerja dalam meningkatkan motivasi karyawan.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (1991), bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Ahyari (1994), bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Dari pendapat tersebut dapat dilihat bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

B. Motivasi

Motivasi menurut Sadili (2005), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok pekerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Pendapat lain dari Rivai & Sagala (2009), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi kerja menurut Robbins & A. Judge (2011), bahwa, motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian tujuan.

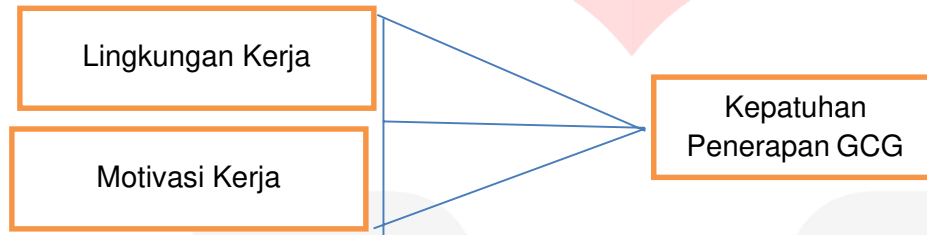
C. Good Corporate Governance (GCG)

Good Corporate Governance (GCG) adalah Tata Kelola Perusahaan yang baik merupakan struktur yang oleh stakeholder, pemegang saham, komisaris dan manajer menyusun tujuan perusahaan dan sarana untuk mencapai tujuan perusahaan dan sarana untuk mencapai tujuan tersebut dan mengawasi kinerja dalam (Surya & Yustiavandana (2006).

D. Prinsip Good Corporate Governance

Berdasarkan Surat Edaran No.5/SEOJK.03/2016 disebutkan bahwa prinsip-prinsip dalam Good Corporate Governance meliputi Keterbukaan (*Transparency*), Akuntabilitas (*Accountability*), Tanggung Jawab (*Responsibility*), Independensi (*Independency*), dan Kewajaran (*Fairness*).

E. Kerangka Pemikiran



III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian Kuantitatif Asosiatif. Menurut Rusiadi et al. (2016), penelitian asosiatif / kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.. Definisi lain yang dikemukakan oleh Nazir (2005), penelitian deskriptif meliputi pengumpulan data untuk diuji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subjek penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan melalui daftar pertanyaan dalam survei, wawancara, ataupun observasi. Menurut Sugiyono (2013), objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kepatuhan Good Corporate Governance di PT BPR Garut.

B. Operasional Variabel dan skala pengukuran

1. Variabel Operasional

a. Variabel Independen (X)

Pada penelitian ini variabel independen yang di gunakan yaitu Lingkungan kerja (x1) dan Motivasi Kerja (X2).

b. Variabel Dependen (Y)

Pada penelitian ini variabel Dependen yang di gunakan yaitu Kepatuhan Good Corporate Governance.

2. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah ordinal. Menurut [8], skala ordinal adalah data dengan skala ranking, dimana identitas yang diberikan, ditujukan untuk membuat urutan tertentu pada data, tetapi tidak menunjukkan selisih yang sama karena bukan angka numerik.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh jumlah karyawan di Bank Bpr Garut yang berjumlah 80 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah probability sampling dengan menggunakan total sampling. Dengan demikian jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 80 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data, penelitian ini menggunakan sumber data primer. Teknik pengumpulan terhadap data yang dibutuhkan adalah penggunaan kuesioner dan Kepustakaan.

E. Uji Validitas Dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Dari 27 item pernyataan yang telah disebarakan pada 80 orang hasilnya memperlihatkan bahwa nilai dari korelasi atau nilai r hitung yaitu lebih dari 0,220 atau nilai dari r tabelnya Hal tersebut menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel pelatihan sudah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

2. Uji Realibilitas

Diketahui bahwa nilai dari Cronbach’s Alpha $\geq 0,60$, yang berarti kuesioner yang telah disebarakan tersebut sudah dikatakan reliabel atau konsisten, Dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Korelasi Deskriptif

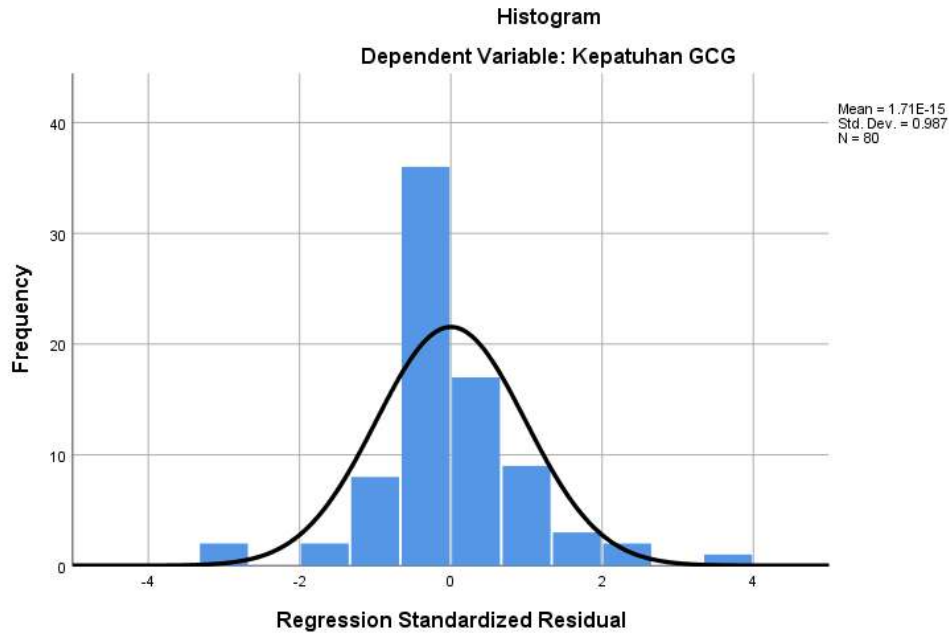
Tabel 1. Hasil Analisis Korelasi Hipotesis Utama

Korelasi Variabel (X)	Variabel (Y) Kepatuhan GCG			Keterangan
	Pearson Correlations	Sig. (2- tailed)	Cut-off Value	
Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja	1,000	0,001	0,05	Hubungan sangat kuat dan signifikan

Hasil tabel diatas menunjukkan hasil dari pengujian bivariat dari hipotesis utama yang diujikan. Variabel yang memiliki nilai signifikansi diatas 0.05 merupakan variabel yang tidak berkorelasi. Dari tabel diatas tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi antara variabel Lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen secara keseluruhan dengan variabel dependennya yaitu kepatuhan GCG adalah sebesar 0.001 yang mana nilai tersebut menunjukkan angka lebih kecil dari *cut-off value* yaitu 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara langsung memiliki korelasi hubungan yang nyata dan signifikan terhadap variabel Kepatuhan GCG. Selain itu nilai dari *pearson correlations* yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepatuhan GCG adalah sebesar 1.000. angka tersebut memiliki angka yang sangat kuat. Berarti kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat. Maka itu, pengujian tersebut menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.

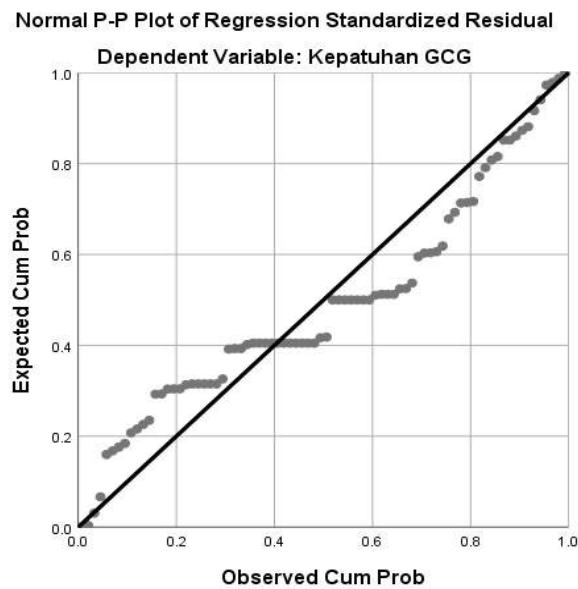
2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat nilai residual apakah terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah terdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat ditentukan dengan menggunakan metode p- plot dan grafik histogram yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal probability plot. Sebagian dasar pengambilan keputusannya, jika titik- titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal serta mengikuti arah histogramnya dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data residual tersebut telah normal. Adapun uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik One Sample Kolmogorov-Smirnov. Berikut adalah gambar Uji Normalitas Histogram yang terdapat pada Gambar 4.1:



Gambar 1. Uji Normalitas Histogram
 Sumber : hasil olah data SPSS 25

Berdasarkan Gambar 1., dengan menggunakan histogram di atas dapat diketahui bahwa grafik tersebut membentuk lonceng yang menyebar mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal. Uji Normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot yang dapat dilihat pada Gambar 2.:



Gambar 4.2 Grafik Normalitas
 Sumber : hasil olah data SPSS 25

Berdasarkan grafik normalitas menggunakan normal p-plot di atas, diketahui bahwa titik-titik menyebarmengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kepatuhan GCG, maka penelitimenggunakan persamaan reegresi linier sedeerhana dengan model regresi sebagai berikut:

$Y = a + bX$ Keterangan :

Y = Kepatuhan GCGa = Konstanta

X = Lingkungan Kerja dan Motivasi kerjab : Koefisien regresi variabel independent

Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25, diperoleh hasil analisis regresi linier sederhanasebagaimana Tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficie nt s	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	12.740	5.331		2.390	.019	
	Lingkungan Kerja	.887	.309	.322	2.875	.005	.457
	Motivasi Kerja	1.119	.262	.478	4.276	.000	.457

a. Dependent Variabel: Kepatuhan GCG

Berdasarkan hasil output SPSS di atas terlihat nilai koefisien regresi pada nilai Unstandardized Coefficients “B”, sehingga diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$Y = 12.740 + 0.887 X1 + 1.119 X2$

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar12.740, memiliki arti bahwa jika variabel bebas bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka rata-rata Penerapan GCG karyawan Bank BPR Garut akan bernilai sebesar 12.740.
- b. Nilai Lingkungan Kerja sebesar 0.887 , memiliki arti bahwa jika Lingkungan kerja mengalami peningkatan maka lingkungan kerja akan mengalami perubahan sebesar 0.887 koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kepatuhan GCG.

Sehingga dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa dimana semakin baik Lingkungan kerja dan motivasi kerja, maka semakin meningkat kepatuhan *Good Corporate Governance* di Bank BPR Garut

V. KESIMPULAN

Apabila merujuk pada hasil yang didapat oleh peneliti, maka peneliti ingin menguraikan hasil dari penelitian dengan menggunakan uji korelasi rank spearmanversi SPSS 25 yang mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepatuhan *Good Corporate Governance* kesimpulannya adalah:

Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kepatuhan *Good Corporate Governance*, dengan Pengaruh yang signifikan,Maka Semakin baik lingkungan kerja dan motivasi kerja semakin patuh *Good Corporate Governance* di lingkungan Bank BPR Garut.Berdasarkan model regresi tersebut, di peroleh konstanta (a) 12.740, artinya jika lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar nol, maka kepatuhan GCG adalah sebesar 12.740 kemudian nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,887,artinya apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar satu per-sen maka persamaan tersebut dapat diinterpretasikan yaitu peningkatan sebesar 1 satuan variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan variabel Kepatuhan GCG sebesar 0.887 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Peningkatan sebesar 1 satuan variabel Komitmen Kerja akan meningkatkan variabel Komitmen Kerja sebesar 0.760 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Sedangkan nilai koefisien Motivasi Kerja ada- lah 1.119 artinya Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar satu persen. Maka motivasi kerja dapat meningkat menjadi 1.119 dengan asumsi variabel bebas lain dianggap konstan. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Mepengaruhi Kepatuhan dari *Good Corporate Governance*.

REFERENSI

Ahmed, A. F., & Rugami, M. (2019). Corporate Governance and Performance of Savings and Credit Cooperative Societies In Kilifi County, Kenya. *International Academic Journal of Economics and Finance*.
 Ahyari, A. (1994). *Manajemen Produksi, Pengendalian Produksi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
 Al., R. et. (2016). *Metode Penelitian*.

- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*.
- Putri, N. Y., & Putra, I. D. (2017). Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. P., & A. Judge, T. (2011). *Organizational behavior. Fourteenth Edition*. New Jearsey: Pearson Education Limited.
- Sadili, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sarwoto. (1991). *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Surya, I., & Yustiavandana, I. (2006). *Penerapan Good Corporate Governance: mengesampingkan hak-hak istimewa demi kelangsungan usaha*. Jakarta: Kencana.