

**PENGARUH *CORPORATE GOVERNANCE*, BUDAYA PERUSAHAAN
DAN KESEMPATAN PERTUMBUHAN TERHADAP KINERJA
PERUSAHAAN PADA HOTEL BERBINTANG DI BALI**

**Ida Bagus Ega Pradyana Putra¹
Ni Gusti Putu Wirawati²**

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: egapradnyana94@gmail.com/ telp: +62 82 144 05 87 88

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Corporate governance menjadi isu yang sangat penting dengan adanya krisis moneter yang pernah melanda negara-negara Asia, berkaitan dengan munculnya berbagai tuntutan terhadap pengelolaan perusahaan secara profesional dan transparan. Lemahnya *corporate governance* sering disebut sebagai salah satu penyebab terjadinya krisis keuangan di negara-negara Asia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *corporate governance*, budaya perusahaan dan kesempatan pertumbuhan terhadap kinerja perusahaan pada hotel berbintang di Bali. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menyebarkan 286 kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis maka diketahui bahwa variabel *corporate governance* dan budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, sedangkan kesempatan pertumbuhan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Kata Kunci: *corporate governance*, budaya perusahaan, kesempatan pertumbuhan, kinerja perusahaan

ABSTRACT

Corporate governance is becoming a very important issue with the monetary crisis ever to hit Asian countries, associated with the emergence of various claims against the company management in a professional and transparent. Weak corporate Governance often cited as one cause of the financial crisis in countries Asia. This research is aimed to know how to influence *corporate governance*, corporate culture and growth opportunities to the company's performance on a five-star hotel in Bali. The data used in this study are primary data by distributing 286 questionnaires. Data analysis techniques used in this research is multiple linear regression. Based on the analysis, it is known that the variable *corporate governance* and company's culture positive effect on company performance, while the growth opportunities not affect the company's performance.

Keywords: *corporate governance*, corporate culture, growth opportunities, company performance

PENDAHULUAN

Krisis moneter yang melanda beberapa negara di Asia termasuk Indonesia pada tahun 1997-1998, telah menyebabkan perekonomian terpuruk. Salah satu penyebab krisis moneter tersebut adalah lemahnya *corporate governance* (Johnson

dkk., 2000 dan Mitton, 2002). Ciri utama dari lemahnya *corporate governance* adalah adanya tindakan mementingkan diri sendiri di pihak manajer perusahaan. Apabila para manajer perusahaan melakukan tindakan-tindakan yang mementingkan dirinya sendiri dengan mengabaikan kepentingan investor maka akan menyebabkan jatuhnya harapan para investor untuk pengembalian (*return*) atas investasi yang telah mereka tanamkan. Hal tersebut akan mengakibatkan aliran masuk modal (*capital inflows*) ke suatu negara mengalami penurunan dan aliran keluar modal (*capital outflows*) dari suatu negara mengalami kenaikan. Akibat selanjutnya adalah menurunnya harga-harga saham di negara tersebut, sehingga pasar modalnya menjadi tidak berkembang dan nilai pertukaran mata uang negara tersebut menurun.

Corporate governance menjadi isu yang sangat penting dengan adanya krisis moneter yang melanda negara-negara Asia, berkaitan dengan munculnya berbagai tuntutan terhadap pengelolaan perusahaan secara profesional dan transparan. Hal ini sejalan dengan perkembangan ekonomi dunia yang semakin mengglobal, dengan lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif. Agar perusahaan dapat bersaing pada lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif ini, maka sangat penting bagi perusahaan untuk peka dan tanggap terhadap perubahan-perubahan lingkungan bisnis yang terjadi. Dalam hal ini penerapan prinsip-prinsip *corporate governance* menjadi sangat penting.

Isu *corporate governance* dapat ditelusuri dari teori keagenan (*agency theory*) yang mencoba menjelaskan bagaimana pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan (manajer, pemilik dan kreditor) akan berperilaku, karena mereka pada

dasarnya mempunyai kepentingan yang berbeda. Masalah *corporate governance* muncul karena terjadinya pemisahan antara kepemilikan dan pengendalian perusahaan. Pemisahan kepemilikan dan pengendalian ini memunculkan masalah keagenan, yaitu masalah perbedaan kepentingan atau konflik kepentingan antara manajer dan pemilik perusahaan. Konflik kepentingan yang terjadi antara pemilik dan manajer perlu dihilangkan sehingga pemilik percaya bahwa dana yang diinvestasikan akan menghasilkan *return*. *Corporate governance* diperlukan untuk mengendalikan perilaku pengelola perusahaan agar bertindak tidak hanya menguntungkan dirinya sendiri tetapi juga menguntungkan pemilik perusahaan atau dengan kata lain untuk menyamakan kepentingan antara pemilik perusahaan dengan pengelola perusahaan.

Corporate governance dapat didefinisikan sebagai hubungan antar *stakeholder* yang digunakan untuk menentukan dan mengendalikan arah dan kinerja perusahaan. Dalam praktiknya, penerapan *corporate governance* berbeda di setiap negara karena disebabkan oleh perbedaan sistem ekonomi, hukum, struktur kepemilikan, sosial dan budaya. Selanjutnya perbedaan sistem hukum yang melindungi investor antarnegara akan berpengaruh pada struktur kepemilikan, perkembangan pasar modal dan perekonomian suatu negara (La Porta dkk., 1998).

Lemahnya penerapan *corporate governance* menyebabkan kinerja perusahaan menjadi semakin menurun. Disamping itu budaya perusahaan (Teng, 2002; Turnbull, 1997) dan kesempatan pertumbuhan perusahaan diduga juga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (Darmawati dkk., 2004). Dengan

pemisahaan ini, pemilik perusahaan memberikan kewenangan pada pengelola (manjer) untuk mengurus jalannya perusahaan seperti mengelola dana dan membuat keputusan perusahaan lainnya untuk dan atas nama pemilik. Dengan kewenangan yang dimiliki, mungkin saja pengelola tidak bertindak terbaik untuk kepentingan pemilik karena adanya *conflicts of interest* (Hart, 1995; William dan Findly, 1984). *Conflicts of interest* yang terjadi antara pemilik dan manajer perlu dihilangkan sehingga pemilik percaya bahwa dana yang diinvestasikan akan menghasilkan *return*. *Corporate governance* diperlukan untuk mengendalikan perilaku pengelola perusahaan agar bertindak tidak hanya menguntungkan dirinya sendiri, tetapi juga menguntungkan pemilik perusahaan atau dengan kata lain untuk menyamakan kepentingan antara pemilik perusahaan dengan pengelola perusahaan.

Zingales (1997), menjelaskan bahwa *corporate governance* merupakan pengelolaan (*governance*) dari bentuk organisasi tertentu yaitu perusahaan (*corporation*). Sedangkan Turnbull (1997), mendefinisikan *corporate governance* bagaimana melakukan tata kelola dalam sebuah organisasi dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi proses organisasi dalam rangka menghasilkan dan menjual barang atau jasa (Syakhrosa, 2003). Turnbull juga berpendapat bahwa penunjukan *controllers regulator* merupakan juga substansi penting dalam membangun *good corporate governance*.

Masalah *corporate governance* juga menjadi perhatian Indonesia. FCGI (2003:26), mendefinisikan *corporate governance* sebagai seperangkat peraturan yang menetapkan hubungan antara pemegang saham, pengurus, pihak kreditur,

pemerintah, karyawan serta para pemegang kepentingan intern dan ekstern lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka, atau dengan kata lain suatu sistem yang mengendalikan perusahaan. Tujuan *corporate governance* adalah untuk menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

Budaya perusahaan juga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Banyak perusahaan yang mengalami manajemen perusahaan yang sakit menempatkan reformasi budaya sebagai faktor sentral bagi pemulihan berjangka panjang (Teng, 2002). Penelitian ini mengadopsi pendekatan kontigensi untuk mengevaluasi pengaruh variabel *corporate governance* terhadap kinerja perusahaan. Peneliti menduga bahwa variabel yang mempengaruhi hubungan penerapan *corporate governance* dengan kinerja perusahaan adalah budaya perusahaan. Beberapa faktor kontigensi yang menghubungkan variabel-variabel budaya adalah Turnbull (1997), Lusch dan Hervey (1994), Kotler dan Heskett (1992). Turnbull secara eksplisit menyatakan bahwa sistem *corporate governance* sangat ditentukan oleh budaya. Hal ini sesuai dengan *contingency theory* yang menyatakan bahwa tidak ada satu sistem perusahaan yang dapat diterapkan kepada berbagai perusahaan lainnya. Implementasi *corporate governance* dan reformasi *corporate culture* adalah dua fondasi kokoh yang saling terkait satu sama lain.

Budaya perusahaan memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi perusahaan karena budaya memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap sikap dan perilaku anggota perusahaan. Turnbull (1997), menyatakan bahwa sistem *corporate governance* sangat ditentukan oleh budaya. Hal ini sesuai dengan

contingency theory yang menyatakan bahwa tidak ada satu sistem perusahaan yang dapat diterapkan kepada berbagai perusahaan lainnya. Berbagai teori menempatkan *corporate turn turnround* atau manajemen pemulihan perusahaan yang sakit menempatkan reformasi budaya sebagai faktor sentra bagi pemulihan berjangka panjang (Teng, 2002). Implementasi *corporate governance* dan *reformasi corporate culture* adalah dua fondasi kokoh yang saling terkait satu sama lain. Implementasi *corporate governance* tanpa perubahan budaya perusahaan tidak lebih dari sekedar *compliance* (kepatuhan) terhadap regulasi dan asesoris yang tidak berguna. Sebaliknya, upaya mengubah *corporate culture* hampir tidak mungkin berjalan jika *corporate governance* tidak diterapkan dalam *corporate system korporasi* (FCGI, 2003:210).

Budaya perusahaan yang profesional dimana korporasi menganut nilai-nilai kreatif dan inovatif dengan prinsip-prinsip *corporate governance*, akan mendukung keberhasilan perusahaan yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja/nilai perusahaan. Budaya perusahaan merupakan salah satu jenis aktiva yang tidak berwujud milik perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan menurut Hofstede (1990), budaya merupakan keseluruhan pola pemikiran, perasaan dan tindakan dari suatu kelompok sosial yang lain.

Budaya dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai tindakan, antara lain: nasional, daerah, gender, kelas sosial, organisasional atau perusahaan (Hofstede, 1990). Pada tingkat perusahaan budaya merupakan seperangkat asumsi-asumsi, keyakinan-keyakinan, nilai dan persepsi yang dimiliki para anggota kelompok perusahaan yang mempengaruhi sikap dan perilaku kelompok yang bersangkutan.

Disamping tercermin pada nilai-nilai, budaya perusahaan juga dimanifestasikan pada praktek-praktek perusahaan yang membedakan antara satu kelompok perusahaan dengan kelompok perusahaan lainnya.

Selain budaya perusahaan, kesempatan pertumbuhan juga diduga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan (Klapper dan Love, 2002). Pertumbuhan perusahaan adalah prestasi yang ditunjukkan perusahaan dari tahun ke tahun untuk meningkatkan aktivitas investasinya. Perusahaan yang pertumbuhannya tinggi mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk pengembangan aktivitas usahanya. Perusahaan yang tumbuh adalah perusahaan yang memiliki pertumbuhan margin, laba, dan penjualan yang tinggi.

Perusahaan yang pertumbuhannya tinggi mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk pengembangan aktivitas usahanya. Perusahaan yang tumbuh adalah perusahaan yang memiliki pertumbuhan margin, laba, dan penjualan yang tinggi. Perusahaan yang memiliki kesempatan tumbuh yang tinggi pada umumnya membutuhkan data ekstrnal untuk melakukan perbaikan dalam penerapan *corporate governance* dalam rangka untuk menurunkan biaya modal (La Porta dkk., 1998; Klapper dan Love, 2002; Darmawati dkk., 2004).

Indikator dari pertumbuhan perusahaan adalah penjualan, laba bersih, *earning per share*, dividen, aktiva, aktiva tetap, biaya, modal dan sebagainya (Sofyan Syafri, 2001:300). Dalam penelitian ini pengukur tingkat pertumbuhan perusahaan yang digunakan adalah penjualan, karena penjualan merupakan bagian dari kegiatan operasional perusahaan.

Perusahaan yang memiliki kesempatan tumbuh yang tinggi pada umumnya membutuhkan dana eksternal untuk melakukan ekspansi, sehingga mendorong perusahaan untuk melakukan perbaikan dan penerapan *corporate governance* dalam rangka untuk menurunkan biaya modal (La Porta dkk., 1998; Kalpper dan Love, 2002; Darmawati dkk., 2004). Indikator dari pertumbuhan perusahaan adalah penjualan, laba bersih, *earning per share*, dividen, aktiva, aktiva tetap, biaya, modal dan sebagainya (Sofyan Syafri, 2001:300). Dalam penelitian ini mengukur tingkat pertumbuhan perusahaan yang digunakan adalah penjualan, karena penjualan merupakan bagian dari kegiatan operasional perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada hotel-hotel berbintang di Bali, untuk mengetahui pengaruh penerapan *corporate governance*, budaya perusahaan dan kesempatan pertumbuhan terhadap kinerja hotel tersebut.

Pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan seperti manajer, pemilik dan kreditur mempunyai kepentingan yang berbeda terhadap perusahaan. Teori keagenan mencoba untuk menjelaskan bagaimana pihak-pihak tersebut akan berperilaku. Teori keagenan menganalisis dan mencari solusi atas dua permasalahan yang muncul dalam hubungan antara prinsipal (pemilik atau pemegang saham) dan agen mereka (manajemen puncak).

Teori keagenan membahas tentang adanya hubungan keagenan, dimana suatu pihak tertentu (prinsipal) mendelegasikan pekerjaan kepada pihak lain (agen) yang melakukan pekerjaan. Teori keagenan ditekankan untuk membatasi dua permasalahan yang adapat terjadi dalam hubungan keagenan (Eisenhardt, 1989). Pertama adalah masalah keagenan yang timbul pada saat (a) keinginan-

keinginan atau tujuan-tujuan dari prinsipal dan agen berlawananan dan (b) merupakan suatu hal yang sulit atau mahal bagi prinsipal untuk melakukan verifikasi tentang apa yang benar-benar dilakukan oleh agen. Pemasalahannya adalah bahwa prinsipal tidak dapat memverifikasi apakah agen telah melakukan sesuatu secara tepat. Kedua adalah masalah pembagian risiko yang timbul pada saat prinsipal dan agen memiliki sikap yang berbeda terhadap risiko. Dengan demikian prinsipal dan agen mungkin memiliki preferensi tindakan yang berbeda yang dikarenakan adanya perbedaan preferensi terhadap risiko.

Jensen dan Mackling (1976), menunjukkan adanya tiga unsur tambahan yang dapat membatasi perilaku menyimpang yang dilakukan oleh agen. Unsur-unsur tersebut adalah bekerjanya pasar tenaga manajerial, bekerjanya pasar modal dan unsur bekerjanya pasar bagi keinginan menguasai dan memiliki atau mendominasi kepemilikan perusahaan (*market for corporate control*). Agen bisa tidak bermasa depan bila kinerjanya buruk sehingga diberhentikan oleh pemegang saham. Pasar tenaga kerja manajerial akan menghapus kesempatan pengelola yang tidak mempunyai kinerja baik dan berperilaku menyimpang dari keinginan pemegang saham perusahaan yang dikelolanya. Bekerjanya pasar modal secara efisien bisa menjadi cermin kinerja manajer dari harga saham perusahaannya. Bekerjanya *market for corporate control* bisa menghambat tindakan menguntungkan diri pengelola sendiri dalam hal menghentikan pengelola dari jabatannya jika perusahaan yang dikelolanya mempunyai kinerja rendah yang memungkinkan pemegang saham baru menggantinya dengan pengelola lain setelah perusahaan diambil alih.

Secara umum *corporate governance* diperlukan perusahaan agar para agen atau orang-orang yang dipercaya dan disertai tanggung jawab untuk mengelola perusahaan dapat bekerja sebaik-baiknya sedemikian rupa sehingga kepentingan dan hak semua prinsipal yaitu orang-orang yang dapat mempengaruhi kekayaannya di dalam perusahaan yang dikelola para agen terjamin. Masalah *corporate governance* muncul karena terjadinya pemisahan antara kepemilikan dan pengendalian perusahaan. Pemisahan kepemilikan dan pengendalian diri ini memunculkan masalah keagenan. Pemilik (*prinsipal*) memberikan kewenangan untuk mengelola perusahaan kepada eksekutif (agen). Manajer kemungkinan bertindak untuk kepentingannya sendiri dengan mengorbankan kepentingan pemilik masalah perbedaan kepentingan atau konflik kepentingan ini sering disebut sebagai permasalahan keagenan. Konflik kepentingan yang terjadi antara pemilik dan manajer perlu dihilangkan sehingga pemilik percaya bahwa dana yang diinvestasikan akan menghasilkan *return*.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Johnson dkk. (2000), dimana dalam penelitian mereka, telah menunjukkan bahwa variabel *corporate governance* yang diterapkan dalam suatu negara lebih mampu menjelaskan luasnya depresiasi mata uang dan menurunnya kinerja pasar modal di negara-negara berkembang dibandingkan variabel-variabel makroekonomi pada periode krisis.

Penelitian-penelitian lain yang menyatakan bahwa adanya penerapan *corporate governance* akan meningkatkan kinerja perusahaan yaitu Berghe dan Rider (1999), Gunarsih (2003) dan Darmawati (2004). Berghe dan Rider menyatakan bahwa perusahaan yang mempunyai *poor performance* disebabkan

oleh *poor governance*. Pernyataan ini didukung oleh Gompers dkk. (2003) yang menemukan hubungan positif antara indeks *corporate governance* dengan kinerja perusahaan jangka panjang. Berdasarkan pernyataan dan uraian diatas maka dapat hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H₁ : Terdapat pengaruh penerapan *corporate governance* pada kinerja perusahaan hotel berbintang di Bali.

Penelitian mengenai budaya perusahaan terhadap kinerja perusahaan dilakukan oleh Kotter dan Heskett (2002), dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja ekonomi perusahaan dalam jangka panjang. Penelitian Lusch dan Harvey (1994) mengatakan bahwa peningkatan kinerja organisasional dapat dipengaruhi oleh akktiva yang tidak berwujud antara lain budaya organisasional, hubungan dengan pelanggan dan citra perusahaan. Berdasarkan pernyataan dan uraian diatas maka dapat hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H₂ : Terdapat pengaruh budaya perusahaan pada kinerja perusahaan hotel berbintang di Bali.

Selanjutnya penelitian mengenai kesempatan pertumbuhan dilakukan oleh Darmawati dkk. (2004), yang menyatakan bahwa variabel kesempatan pertumbuhan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang diprosikan dengan ROE sebagai indikator operasional perusahaan. Namun, hasil penelitian Klapper dan Love (2002) menyatakan bahwa kesempatan pertumbuhan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan pernyataan dan uraian diatas maka dapat hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H₃ : Terdapat pengaruh kesempatan pertumbuhan pada kinerja perusahaan hotel berbintang di Bali.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada hotel-hotel berbintang yang terdapat di Provinsi Bali. Yang menjadi Objek dalam penelitian ini adalah pengaruh *corporate governance*, budaya perusahaan dan kesempatan pertumbuhan terhadap kinerja hotel-hotel berbintang yang terdapat di Bali.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *corporate governance*, budaya perusahaan dan kesempatan pertumbuhan. Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikat adalah kinerja perusahaan.

Corporate governance, merupakan pengelaaan perusahaan, dimana *corporate governance* ini diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh *Forum for corporate governance in Indonesia* (FCGI) dengan menyebarkan kuesioner. *Forum for corporate governance in Indonesia* (FCGI) memberikan lima instrumen yang diteliti tentang *corporate governance* pada perusahaan-perusahaan yang diteliti dengan pembobotan. Setiap instrumen berisi pertanyaan-pertanyaan tentang penerapan *corporate governance* pada perusahaan yang diteliti. Instrumen yang diteliti yaitu: 1) hak-hak pemegang saham (20%), 2) kebijakan *corporate governance* (15%), 3) praktek-praktek *corporate governance* (30%), 4) pengungkapan atau *disclosure* (20%), 5) fungsi audit (15%). Pilihan jawabannya ya dan tidak dimana ya bernilai 5 dan tidak bernilai 0. Instrumen *corporate governance* diukur dengan 39 item pertanyaan. Budaya perusahaan,

merupakan keseluruhan pola pemikiran, perasaan dan tindakan dari suatu kelompok sosial yang membedakan dari suatu kelompok lain, dimana budaya antara satu perusahaan dengan perusahaan lain berbeda. Variabel ini diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Hofstede dkk. (1990:303), yaitu dimensi budaya *Employee-oriented vs Job Oriented*. Instrumen dimensi ini adalah setiap item pertanyaan mengenai budaya perusahaan mempertentangkan antara orientasi pada orang dengan orientasi pada pekerjaan. Pilihan jawaban meliputi angka satu sampai dengan lima yang menunjukkan skala rendah (satu) untuk budaya yang berorientasi pada orang dan skala tinggi (lima) untuk budaya yang berorientasi pada pekerjaan. Instrumen perusahaan diukur dengan delapan item pernyataan. Kesempatan pertumbuhan, merupakan potensi perusahaan untuk berkembang, proksi variabel ini adalah penjualan. Variabel ini diukur dengan pertumbuhan penjualan (Klepper dan Love, 2002). Kinerja Perusahaan, merupakan performance yang ditunjukkan oleh perusahaan dalam suatu periode tertentu dalam usaha untuk mencapai going concern perusahaan. Kinerja perusahaan diukur dengan menggunakan indikator akuntansi yakni return of equity (ROE) sebagai ukuran kinerja operasional perusahaan (Klapper dan Love, 2002). ROE adalah kemampuan perusahaan menghasilkan laba bersih dengan ekuitas yang dimiliki.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data dalam bentuk angka-angka dan dapat dinyatakan dan dihitung dengan satuan hitung (Sugiyono, 2002: 14). Dalam penelitian ini yang menjadi data kuantitatif adalah laporan keuangan hotel yang

terdiri dari penjualan tahun 2014, penjualan tahun 2015, laba bersih dan total ekuitas. Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka-angka dan tidak dapat diukur dengan satuan hitung (Sugiyono, 2002:14). Dalam penelitian ini data kualitatif adalah jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari perusahaan tempat penelitian, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Sugiarto dkk., 2001:16). Yang menjadi data primer dalam penelitian ini adalah pertanyaan-pertanyaan atau jawaban kuesioner yang diisi oleh responden. Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti (Sugiarto dkk., 2001:19). Dalam penelitian ini data sekunder adalah data perusahaan hotel, yaitu laporan keuangan tahun 2003 dan tahun 2004.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2002:72). Populasi dalam penelitian ini adalah semua hotel berbintang yang terdapat di Provinsi Bali berdasarkan data Direktori Dinas Pariwisata Bali tahun 2015, seperti disajikan pada Tabel 1.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2002:73). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purpose sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak, dengan memenuhi kriteria antara lain: badan usaha hotel berbentuk Perseroan Terbatas (PT). Data laporan keuangan tersedia berturut-turut untuk tahun 2014 dan 2015.

Perusahaan menerbitkan laporan keuangan yang diaudit dengan menggunakan tahun buku yang berakhir tanggal 31 Desember. Responden penelitian adalah general manager dan satu manajaer departemen.

Tabel 1.
Daftar hotel berbintang di Provinsi Bali Tahun 2015

NO	Kabupaten/Kota	Jumlah
1	Kota Denpasar	24
2	Kabupaten Badung	93
3	Kabupaten Buleleng	7
4	Kabupaten Gianyar	12
5	Kabupaten Klungkung	3
6	Kabupaten Karangsem	7
7	Kabupaten Tabanan	2
8	Kabupaten Bangli	-
9	Kabupaten Jembrana	-
	Total	148

Sumber: Direktori Dinas Pariwisata Bali, 2015

Populasi yang dipilih sebagai sampel adalah sebanyak 143 hotel, karena 5 hotel tidak berbentuk PT. Berdasarkan *central limit theorem* (Mendenhall dan Beaver, 1992) yang menyatakan bahwa jumlah minimal sampel untuk mencapai kurva normal setidaknya mencapai nilai responden minimum 30. Untuk mendapatkan data primer yang memadai untuk pengujian hipotesis dan mengingat respon rate yang rendah maka disebar 286 kuesioner (143 hotel x 2 responden) melalui *mail survey* dan *enumerator* yang secara langsung mendatangi responden.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner, yaitu suatu cara pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan menyebarkan daftar pertanyaan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2002:135). Dalam peneltian ini peneliti mengharapkan responden akan menjawab pertanyaan kuesioner sesuai dengan yang terjadi di perusahaan. Peneliti memberikan penjelasan mengenai pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam

kuesioner. Hal ini dimaksudkan agar responden mengerti maksud dari pertanyaan yang diberikan sehingga nantinya dapat memberikan jawaban sesuai dengan pertanyaan tersebut.

Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2002:14). Dalam hal ini wawancara dilakukan dengan pihak intern dari hotel-hotel berbintang yang terdapat di Bali untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Observasi adalah pengumpulan data dengan cara melihat, meneliti, dan mengamati langsung data yang ditulis berhubungan dengan topik penelitian yang berupa catatan dan dokumen (Kerlinger, 2003:765). Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dengan teknik observasi adalah data penjualan tahun 2014 dan 2015 sebagai proksi untuk mengukur kesempatan pertumbuhan, serta laba bersih dan ekuitas tahun 2015 untuk mengukur kinerja.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda, yaitu untuk mengetahui ketergantungan variabel terikat terhadap satu variabel bebas, serta untuk mengetahui ketergantungan variabel terikat dengan variabel-variabel bebas. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh *Corporate Governance*, Budaya Perusahaan Dan Kesempatan Pertumbuhan Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Hotel Berbintang Di Bali. Selain itu, penelitian ini juga disertai dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji signifikan F dan uji partial (uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang disebar adalah 286 buah. Dari jumlah tersebut kuesioner yang tidak kembali adalah 210 buah, isinya tidak lengkap 10 buah, sehingga kuesioner yang dapat dijadikan dasar analisis adalah 23,08%. Berdasarkan *limit central theorem* (Mendenshall dan Beaver, 1992) jumlah minimal sampel untuk mencapai kurva normal setidaknya mencapai nilai responden minimum 30, pada penelitian ini sampel yang digunakan sudah di atas 30 yaitu 66 buah, sehingga penelitian ini secara metodologi layak untuk dilakukan analisis selanjutnya.

Forum for Corporate in Indonesia (FCGI) memberikan lima instrumen yang diteliti tentang *corporate governance* pada perusahaan-perusahaan yang diteliti dengan sistem pembobotan, dimana setiap instrumen dihitung dengan membandingkan skor jawaban responden dengan skor jawaban maksimum yang mungkin dicapai untuk setiap instrumen dan kemudian dikalikan dengan bobot setiap instrumen *corporate governance* yang dikembangkan oleh FCGI.

Untuk budaya perusahaan diukur dengan delapan item pernyataan yang dikembangkan oleh Hofstede dkk. (1990:303), pilihan jawaban meliputi angka satu sampai dengan lima. Instrumen dihitung dengan membandingkan skor jawaban responden dengan skor jawaban maksimum yang mungkin dicapai. Nilai maksimum yang mungkin dapat dicapai responden adalah 100 % ($40/40 \times 100\%$).

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah 66 buah. Nilai terendah dari *corporate governance* (X1) adalah 0,21 atau 21% sedangkan nilai tertinggi 0,89 atau 89%. Dari variabel budaya perusahaan (X2) skor tertinggi 35 dan terendah 23. Variabel kesempatan pertumbuhan memiliki nilai tertinggi

adalah 0,88 atau 88% dan terendah adalah 0,23 atau 23%. Sedangkan variabel kinerja perusahaan memiliki nilai tertinggi 0,47 atau 47% dan terendah adalah 0,06 atau 6%.

Statistik Deskriptif dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian antara lain nilai minimum, maksimum, rata-rata dan simpangan baku. Pengukuran rata-rata (*mean*) merupakan cara yang paling umum digunakan untuk mengukur nilai sentral dari suatu distribusi data. Sedangkan simpangan baku merupakan perbedaan nilai data yang diteliti dengan nilai rata-ratanya. Pada Tabel 2. ditunjukkan statistik deskriptif dari variabel-variabel yang diteliti dengan nilai rata-ratanya. Dalam Tabel 2. ditunjukkan statistik deskriptif dari variabel-variabel yang diteliti. Rata-rata untuk kinerja perusahaan adalah 0,1736, rata-rata untuk *corporate governance* adalah 0,6417, rata-rata untuk budaya perusahaan adalah 28,53 dan rata-rata untuk kesempatan pertumbuhan adalah 0,3667.

Tabel 2.
Statistik Deskriptif

Variabel Penelitian	N	Rata-rata	Simpangan Baku
Kinerja Perusahaan (Y)	66	0,1736	0,1114
<i>Corporate Governance</i> (X1)	66	0,6417	0,1199
Budaya Perusahaan (X2)	66	28,5303	3,2733
Kesempatan Pertumbuhan (X3)	66	0,3667	0,2276

Sumber : Data diolah, 2016

Untuk menguji apakah data yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian menunjukkan konsistensi internal yang memadai, dilakukan uji reliabilitas terhadap instrumen dengan *cronbach's alpha*. Dengan koefisien *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 maka instrumen yang digunakan dikatakan reliabel (Gozali, 2001:133).

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa koefisien *cronbatch's alpha* tiap-tiap instrumen penelitian yang digunakan lebih dari 0,60, maka instrumen penelitian yang digunakan adalah reliabel.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dengan menggunakan nilai *item-total correlation*. Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya $\geq 0,30$. Semua instrumen dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi $\geq 0,30$, yang berarti bahwa instrumen tersebut valid seperti ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3.
Hasil Pengujian Reliabilitas dan Validitas Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian	Reliabilitas		Validitas	
	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan	<i>Corrected item-Total correlaton</i>	Keterangan
Hak-hak para pemegang saham	0,7823	Reliabel	0,3821-0,6028	Valid
Kebijakan <i>Corporate governance</i>	0,6960	Reliabel	0,3563-0,5286	Valid
Praktek <i>corporate governance</i>	0,7280	Reliabel	0,3399-0,4731	Valid
Pengungkapan (<i>disclosure</i>)	0,6666	Reliabel	0,3189-0,4822	Valid
Fungsi Audit	0,6052	Reliabel	0,3307-0,4549	Valid
Budaya Perusahaan	0,7536	Reliabel	0,3402-0,5699	Valid

Sumber: Data diolah, 2016

Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas. Pengujian heterokedastisitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan uji Glejser. Hasil uji Glejser dapat dilihat dalam Tabel 4.

Tabel 4.
Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefisients		Standardized Coefisients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constan)	-0,168	0,050		-3,381	0,001
Corporate Governance (X1)	-7,34E-02	0,073	-0,178	-1,001	0,321
Budaya Perusahaan (X2)	9,013E-03	0,013	0,597	3,356	0,742
Kesempatan Pertumbuhn (X3)	4,835E-02	0,034	0,223	2,050	0,058

Sumber : Data diolah, 2016

Dari Tabel 4 terlihat bahwa tidak ada variabel yang nilai signifikansinya di bawah 0,05. Dengan demikian artinya tidak ada variabel yang koefisien regresinya signifikan secara statistik sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai absolut residul, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari niali *tollerance* dan *variance inflation faktor* (VIF). Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada tabel 5, nilai *tollerance* variabel bebas tidak ada yang kurang dari 10% atau 0,1 dan nilai VIF semuanya kurang dari 10% yang berarti tidak ada multikolineritas antar variabel bebas dalam model yang digunakan.

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics
-------	-------------------------

		Tollerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Corporate Governace</i> (X1)	0,372	2,686
	Budaya Perusahaan (X2)	0,373	2,684
	Kesempatan Pertumbuhan (X3)	0,999	1,001

Sumber : Data diolah, 2016

Hasil model regresi yang diperoleh dengan bantuan software SPSS.13 ditampilkan dalam Tabel 6. Berdasarkan tabel tersebut, nilai F hitung adalah 21,912 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ (5%), maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja perusahaan atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa *corporate governance*, budaya perusahaan dan kesempatan pertumbuhan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (ROE). Dari koefisien determinasi (R^2 adjusted) sebesar 0,491 atau 49,10%, ini bermakna bahwa 49,10% variasi variabel kinerja perusahaan mampu dijelaskan oleh variasi variabel *corporate governance*, budaya perusahaan dan kesempatan pertumbuhan, sedangkan sisanya 50,90% (100%-49,10%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Berdasarkan Tabel 6. maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,417 + 0,371 X_1 + 0,012 X_2 + 0,018 X_3 \dots \dots \dots (1)$$

Persamaan regresi linear berganda di Tabel 6 menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel- variabel bebas β_1 , β_2 dan β_3 bertanda positif yang berarti bahwa *corporate governance*, budaya perusahaan dan kesempatan pertumbuhan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Tabel 6.
Hasil Analisis Regresi

Variabel Independent	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constan)	-0,417	0,092		-4,562	0,000
<i>Corporate Governace</i> (X1)	0,371	0,135	0,399	2,775	0,008
Budaya Perusahaan (X2)	1,214E-02	0,005	0,357	2,461	0,017
Kesempatan Pertumbuhan (X3)	1,772E-02	0,043	0,036	0,409	0,684
Dependent Variable : Kinerja Perusahaan					
R2	= 0,491				
F	= 21,912				
Sig F Change	= 0,000				

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan uji statistik t dengan bantuan program SPSS hasilnya menunjukkan bahwa *corporate governance* berpengaruh positif dan secara statistik signifikan karena probabilitas 0,008 jauh di bawah tingkat sigifikansi $\alpha = 0,05$ (5%). Variabel *corporate governance* memiliki koefisien positif sebesar 0,371, ini berarti semakin meningkat penerapan komponen-komponen *corporate governance* akan meningkatkan kinerja perusahaan (ROE) sebesar 37,10% dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Hasil ini juga robust karena memberikan bukti bahwa pada industri hotel, variabel *corporate governace* mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini membuktikan hipotesis 1 (H_1) yang dikembangkan diterima dan konsisten dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Johnson dkk. (2000), Klapper dan Love (2002), Mitton (2000), Berghe dan Ridder (1999) serta Gompers dkk. (2003).

Berdasarkan uji statistik t dengan bantuan program SPSS hasilnya menunjukkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif dan secara statistik signifikan karena probabilitas 0,017 jauh di bawah tingkat sigifikansi $\alpha = 0,05$

(5%). Variabel budaya perusahaan memiliki koefisien positif sebesar 0,012, ini berarti setiap kenaikan persentase budaya perusahaan yang berorientasi pada pekerjaan (*job oriented*), maka akan meningkatkan variasi kinerja perusahaan dengan indikator ROE sebesar 1,20% dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Hasil ini juga robust karena memberikan bukti pada industri hotel, variabel budaya perusahaan mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini membuktikan hipotesis 2 (H₂) yang dikembangkan diterima dan konsisten dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kotter dan Heskett (1920) dan Lusch dan Harvey (1994).

Berdasarkan uji statistik t dengan bantuan SPSS hasilnya menunjukkan bahwa kesempatan pertumbuhan berpengaruh positif namun secara statistik tidak signifikan karena profitabilitas 0,684 jauh di atas tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%). Variabel kesempatan pertumbuhan bukan sebagai variabel prediktor terhadap kinerja perusahaan yang diprosikan dengan ROE. Hasil penelitian ini konsisten dengan Darmawati dkk. (2004) yang menyatakan bahwa variabel kesempatan pertumbuhan tidak mempengaruhi kinerja perusahaan.

Dari hasil pengujian hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini, dua hipotesis (H₁ dan H₂) diterima/terbukti yaitu pengaruh *corporate governance* dan budaya perusahaan terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan satu hipotesis (H₃) tidak diterima/ditolak. Dengan demikian hasil ini memberikan tambahan bukti empiris bahwa variabel *corporate governance* dan budaya perusahaan memiliki *power of test* yang mampu menjelaskan kinerja perusahaan sedangkan kesempatan pertumbuhan tidak mampu menjelaskan kinerja perusahaan. Hasil-hasil penelitian

sebelumnya dengan kesempatan kerja sebagai variabel bebas hasilnya bervariasi. Klapper dan Love (2002), menyatakan bahwa kesempatan pertumbuhan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, Sedangkan Darmawati dkk. (2004), mendapatkan hasil yang berbeda bahwa kesempatan pertumbuhan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini memberikan bukti bahwa dalam industri hotel kesempatan pertumbuhan bukan merupakan variabel yang mampu menjelaskan kinerja perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan uraian pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diperoleh simpulan bahwa, *Corporate Governance* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini membuktikan hipotesis (H_1) yang diajukan diterima. Hal ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Berghe dan Ridder (1999) yang menyatakan bahwa *poor performance* disebabkan oleh *poor governance*. Hasil ini juga mendukung pendapat dari penelitian yang dilakukan oleh Gompers dkk. (2003) yang menemukan hubungan positif antara *indeks corporate governance* dengan kinerja perusahaan jangka panjang. Budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini membuktikan hipotesis 2 (H_2) yang diajukan diterima. Hasil ini mendukung pendapat dari penelitian yang dilakukan oleh Kotter dan Heskett (1992), yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja ekonomi perusahaan dalam jangka panjang dan penelitian yang dilakukan oleh Lusch dan Harvey (1994) yang mengatakan bahwa peningkatan kinerja organisasional dapat dipengaruhi oleh aktiva yang tidak berwujud yang salah

satunya adalah budaya organisasi. Kesempatan pertumbuhan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hasil ini tidak membuktikan hipotesis 3 (H_3) yang diajukan, namun hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Darmawati dkk. (2004) bahwa kesempatan pertumbuhan bukan sebagai variabel prediktor terhadap kinerja perusahaan.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan simpulan yang telah disampaikan adalah Perusahaan-perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan penerapan *corporate governance* karena dapat bermanfaat untuk meminimalkan *agency cost*, *cost of capital*, meningkatkan nilai saham dan mengangkat citra perusahaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan tersebut. Budaya perusahaan juga perlu diperhatikan oleh perusahaan karena terbukti dapat meningkatkan kinerja. Budaya perusahaan hendaknya lebih ditekankan pada aspek berorientasi pekerjaan (*job oriented*).

REFERENSI

- Berge dan Rideer. 1994. "A Strategy Approach to Corporate Governance". Gower Publishing Limited. England.
- Darmawati, Deni, Khomsiyah dan Rika Gelar Rahayu. 2004. Hubungan *Corporate Governance* dan Kinerja Perusahaan. *Makalah. Prosiding Simposium Nasional Akuntansi VII* (Bali). h: 391-407.
- Eisenhard, Kathleen M. 1989. Agency Theory: Ant Assesment and Review. *Academy of Management Review*, 14 (1) : h: 57-74.
- Forum For Corporate Governance in Indonesia (FCGI). 2003. *Corporate Governance: Tantangan dan Kesempatan Bagi Komunitas Bisnis Indonesia*. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisa Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Gomper, Ani K dan Vijay Govindanrajan. 2003. Knowledge Flow and the structure of control within Multinational Corporations. *Academy of Management Review*, 16 (4): h:768-792
- Gujarati. 2003. *Basic Econometric*. Fourth Edition. McGraw Hill.
- Hart, Oliver. 1995. Corporate Governance: Some Theory and Implications. *The Journal Economic*. 10(5), h: 678-689.
- Hofstede, G. 1990. *Culture and Organizations: Intercultural Cooperations and Its Implications for Survival*. London: Harper Collins Publisher.
- Indriantoro, Nur. 2000. Hubungan Size dan Fungsi dengan Kultur Organizational Perusahaan manufaktur di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*. 15(4), p: 442-452.
- Jensen, Michael C dan W. H. Meckling. 1976. Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Cost and Ownership Structure. *Journal Of Financial Economics*. 3(1), h: 305-360.
- Jhonson, Simon; P Boone; A Breach; dan E. Friedman. 2000. Corporate Governance in Asian Financial Crisis. *Journal of Financial Economics*, 5(8), h: 141-186.
- Kerlinger, Fred N. 2003. *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Klapper, Leora F. And I. Love. 2002. Corporate Governance, Investor Protection, and Performance in Emerging Markets. *World Bank Working Paper*, <http://ssrn-com>.
- Kotter, J. P. Dan Heskett, J. L. 1992. *Corporate Cultures and Performance*. Canada: Maxwell Macmillan.
- La Porta, Rafael; F. Lopez-de-Silanes; A. Shleifer, dan R Vishny. 1999. Corporate Ownership Around the World. *Journal of Finance*. 54(2), h: 471-517.
- Lins, Karl V. 2003. Equity Ownership and Firm Value Emerging markets. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*. 38(1). h: 159-184.
- Lusch, R.F dan Herver, M.G. 1994. The Case for Antennatal Off-Balance Sheet Controller. *Sloan Management Review*. Winter. 1(5), h: 101-106.
- Mitton, T. 2002. A Cross-Firm Analysis of the Impact of Corporate Governance on the Asian Financial Crisis. *Journal of Financial Economics*. OECD. 1999. *OECD Principles a Corporate Governance*.
- OECD. 1999. *The OECD Principles a Corporate Governance*. <http://www/oecd.org/daf/governance/principles.htm>.

- Sulastiyono, Agus. 2004. *Manajemen Usaha Jasa Sarana Pariwisata dan Akomodasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiarto, Dergibson Siagian., Lasmono Tri Sumaryanto dan Deni S. Oetomo. 2001. *Teknik Sampling*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2002. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syafri, Sofyan H. 2001. *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Syakhrosa, Ahmad. 2003. *Best Practices Corporate Governance dalam Konteks Kondisi Lokal Perbankan Indonesia*. *Jurnal Usahawan*. 6(33), h: 13-20.
- Teng. 2002. *Corporate Turaround Nursing a Sick Company Back to Health*. Singapura: Pentice Hall, Inc.
- Turnbull, Shann. 1997. *Corporate Governance is Scope Concern and Theories*. *Corporate Governance*. 4(5), h: 181-205.
- William, Edwart E. And m. Chapman Findlay. III. 1984. Corporate Governance: A Problem of Hierarcies and Self Interest. *Journal of American economics and Sosiology*. 43(1), h: 19-36.
- Zingales, Luigi. 1997. Corporate Governance. *Working Paper 6309 National Bureau of Economic Research*. 7(1), h: 1-20.