

## **Pengaruh Penerapan Prinsip – Prinsip Good Corporate Governance (GCG) terhadap Kinerja karyawan di PT. Tirta investama Aqua Manado**

**Jonathan P. J. Linu,  
Joanne V. Mangindaan,  
Aneke Yolly Punuindoong,**

*Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
[Jonathanlinu725@gmail.com](mailto:Jonathanlinu725@gmail.com)*

---

### **ABSTRACT**

*The aim of this research is to determine the effect of good corporate governance (GCG) on employee performance. This type of research is quantitative descriptive. The population in this research is employees at PT. Tirta Investama AQUA MANADO. The research sample consisted of the entire population, namely 47 respondents using a Likert scale questionnaire instrument. The results of the research shows that there is a significant and positive influence of the principles of Good Corporate Governance on Employee Performance*

**Keyword:** *Good Corporate Governance, Employee Performance.*

---

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh good corporate governance (GCG) terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan di PT. Tirta Investama AQUA MANADO. Sampel penelitian terdiri dari seluruh populasi yang ada yaitu 47 responden dengan menggunakan instrument kuesioner skala likert. Hasil penelitian pada menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif Prinsip – prinsip Good Corporate Governance terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** Prinsip – Prinsip Good Corporate Governance, Kinerja Karyawan

---

### **PENDAHULUAN**

Good Coporate Governance (GCG) atau Tata kelola perusahaan yang baik sangat diperlukan penerapannya dalam suatu perusahaan swasta , BUMN bahkan organisasi apapun yang memiliki visi dan misi yang jelas. Dengan adanya penerapan Good Corporate Governance (GCG) ini akan sangat berdampak terhadap faktor keberhasilan berjalannya sebuah perusahaan tersebut dalam meraih hal yang di capai.

Tata kelola perusahaan bisa kita sebutkan sebagai tanggung jawab kepengurusan direktur perusahaan untuk memberikan pengawasan terhadap startegi serta tujuan sebuah perusahaan dan untuk mendorong penerapannya. Sehingga Tata Kelola Perusahaan dapat dianggap sebagai seperangkat aturan yang saling terkait di mana perusahaan, pemegang saham, dan manajemen mengatur perilaku mereka. Aturan - aturan ini mengacu pada atribut perusahaan individu dan faktor - faktor yang memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan praktik tata kelola yang baik bahkan di mana lembaga publik relatif lemah. Faktor - faktor tersebut dapat mencakup struktur kepemilikan perusahaan, hubungannya dengan pemangku kepentingan, transparansi keuangan dan praktik pengungkapan informasi serta konfigurasi dewan pengelolanya.(Cornelius:2005)

Dalam Penerapan Good Corporate Governance ini ada prinsip – prinsip yang ditetapkan dalam Good Corporate Governance itu sendiri , yaitu keterbukaan, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, kewajaran dan kesetaraan. Pedoman Umum GCG bukan merupakan aturan hukum yang mengikat, melainkan etika yang menjadi acuan bagi semua perusahaan dalam menjalankan bisnis secara baik.

Prinsip – prinsip Good Corporate Governance (GCG) ini sangat berhubungan penting dengan jalannya suatu kinerja karyawan, karena karyawan menjalankan tugasnya berdasarkan tata kelola

yang ada dalam perusahaan tersebut, sehingga perusahaan harus menerapkan tata kelola perusahaan yang baik agar kinerja karyawan dapat membawa hasil yang baik juga bagi perusahaan. Penerapan Good Corporate Governance (GCG) adalah sebuah bentuk pelaksanaan proses pengendalian dan pengelolaan perusahaan yang berisi kebijakan serta mengatur hubungan dan tanggung jawab antara karyawan, kreditur serta para pemangku kepentingan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

PT Tirta Investama merupakan salah satu perusahaan besar dan sekaligus pelopor air mineral kemasan di Indonesia saat ini. PT Tirta Investama juga mengklaim telah menerapkan Prinsip – prinsip GCG terhadap karyawan – karyawannya, namun nyatanya masih ada beberapa orang yang menyepelekan prinsip tersebut dalam menjalankan kinerjanya. Contohnya adalah perusahaan Lippo yang mengklaim telah menerapkan prinsip – prinsip GCG terhadap karyawannya namun nyatanya ada beberapa pihak yang tidak menerapkan prinsip tersebut dengan baik sehingga menyebabkan ambruknya saham dari grup Lippo tersebut. Penelitian ini dilakukan agar peneliti serta pembaca mengetahui apakah penerapan prinsip- prinsip GCG ini sudah diterapkan dengan benar dan tidak hanya klaim dari pihak perusahaan saja, dengan penelitian ini juga peneliti dan pembaca dapat mengetahui apakah penerapan prinsip GCG bisa membawa dampak yang baik atau sebaliknya terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

## KAJIAN PUSTAKA

### Prinsip – Prinsip Good Corporate Governance

Good Corporate Governance Menurut Cadbury Commitee of United Kingdom (1922) :" Seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengurus (pengelola) perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, serta para pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka atau dengan kata lain suatu sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan"

### Prinsip Dasar atau Indikator Good Corporate Governance

Menurut National Comittee on Governance (2006) dalam Sukrisno Agoes (2009:104) mengemukakan bahwa terdapat lima prinsip utama yg melandasi GCG, yaitu:

- a. Tranparansi (transparence)
- b. Akuntabilitas (accountability)
- c. Responsibilitas (responsibility)
- d. Independensi (Independency)
- e. Kesetaraan (fairness)

Menurut KNKG (2006) Di dalam Good Corporate Governance ada lima prinsip yang harus diterapkan oleh perusahaan, yaitu transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi serta kewajaran atau kesetaraan. Kelima prinsip tersebut diperlukan untuk membantu perusahaan agar tercapai tujuannya. Kelima prinsip tersebut didefinisikan sebagai berikut:

#### 1. Transparansi (Transparency)

Untuk menjaga obyektivitas dalam menjalankan bisnis, perusahaan harus menyediakan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan. Perusahaan harus mengambil inisiatif untuk mengungkapkan tidak hanya masalah yang diisyaratkan oleh peraturan perundang- undangan, tetapi juga hal yang penting untuk pengambilan keputusan oleh pemegang saham, kreditur, dan pemangku kepentingan lainnya.

#### 2. Akuntabilitas (Accountability)

Terkait dengan prinsip akuntabilitas, perusahaan harus dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar. Untuk itu perusahaan harus dikelola secara benar, terukur, dan sesuai kepentingan perusahaan dengan tetap memperhitungkan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lain. Akuntabilitas merupakan prasyarat yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan.

#### 3. Responsibilitas (Responsibility)

Untuk prinsip responsibilitas atau prinsip tanggung jawab, perusahaan harus mematuhi peraturan perundang undangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan

sehingga dapat menjalankan perusahaan dalam jangka panjang serta mendapat pengakuan sebagai good corporate citizen.

#### 4. Independensi (Independency)

Untuk melancarkan pelaksanaan asas GCG, perusahaan harus dikelola secara independen sehingga masing-masing organ perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain

#### 5. Kewajaran dan Kesetaraan (Fairness)

Dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan harus bisa memperhatikan kepentingan pemegang saham mayoritas maupun minoritas dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah bagian yang tidak dapat terpisahkan dari ruang lingkup organisasi atau perusahaan, dan semua pihak yang terlibat di dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan juga berperan penting sebagai acuan dalam penilaian kualitas karyawan demi mempertahankan produktivitas seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Jika kinerja seorang karyawan dinilai baik, maka karyawan tersebut berhak untuk mendapat apresiasi atau reward dalam bentuk lainnya dari perusahaan.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat dilihat dari bagaimana hasil kerja karyawan dalam menjalankan menyelesaikan tugasnya serta kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan padanya.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas merupakan tingkat ukuran total hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur atau ditafsir melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. contohnya karyawan bisa dengan cepat menyelesaikan pekerjaannya dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya sehingga produktivitas perusahaannya tidak terkendala karena adanya masalah tidak tepat waktu

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Robbins, 2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan,

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Adapun jumlah populasi yaitu 47 orang yang merupakan keseluruhan dari karyawan PT. Tirta Investama AQUA MANADO, dan sampel juga merupakan keseluruhan dari populasi tersebut yaitu 47 sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Prinsip – prinsip GCG	47	66	74	69,81	2,193
Kinerja Karyawan	47	71	80	75,45	2,717
Valid N (Listwise)	47				

Sumber : Diolah (2024)

Variabel prinsip prinsip GCG menunjukkan nilai minimum sebanyak 66, nilai responden sebanyak 74, nilai rata – rata sebanyak 69,81 dan nilai standar deviasi responden sebanyak 2,193. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata –rata (mean) lebih menonjol dibanding dengan nilai standar deviasinya yang artinya adalah penyimpangan informasi yang terjadi relatif rendah dan penyebaran nilai merata. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai responden minimum sebesar 71, nilai responden maximum sebesar 74, nilai rata – rata sebesar 75,45, dan nilai standar deviasinya sebesar 2,717 yang artinya nilai rata – ratanya lebih menonjol dibanding nilai standar deviasinya sehingga penyimpangan informasi relatif rendah dan nilai tersebar secara merata.

### Uji Koefisien Korelasi Sederhana

Variabel	N	Pearson Cor	Sig. (2 Tailed)	Ketereangan
X= Prinsip – prinsip GCG	47	0,671	0,000	Berkorelasi positif dengan tingkat hubungan yang kuat
Y= Kinerja Karyawan	47	0,671	0,000	

Sumber : Diolah (2024)

Hasil uji coba koefisien korelasi antara variabel prinsip – prinsip GCG dengan variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki korelasi. Adapun kekuatan dan bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat dilihat dari pedoman tabel korelasi pada bab sebelumnya yang menyatakan jika nilai pearson correlation-nya berada pada range 0,60 – 0,799 (kuat) maka dapat diartikan bahwa tingkat kekuatan hubungan prinsip – prinsip GCG terhadap kinerja karyawan adalah tingkat kekuatan hubungan yang kuat . Sedangkan nilai pearson correlation-nya bernilai positif (0,671, merupakan nilai positif) yang artinya apabila prinsip – prinsip GCG ditingkatkan atau dinaikan maka Kinerja karyawan juga akan ikut meningkat atau naik. Sebaliknya jika Prinsip – prinsip GCG menurun maka Kinerja karyawan juga akan ikut menurun.

## Uji Regresi Linear Sederhana

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant) 17,392	9,560			1,819	,076
	X ,832	,137	,671		6,075	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber Diolah (2024)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai konstanta (a) sebesar 17,392, dan nilai variabel prinsip – prinsip GCG (b.koefisien regresi) sebesar 0,832, sehingga persamaan regresinya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= a + bX \\ Y &= 17,392 + 0,832 \\ Y &= 18,224 \end{aligned}$$

Persamaan diatas dapat dibaca sebagai berikut, Konstanta yaitu sebesar 17,392, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel prinsip – prinsip GCG adalah sebesar 17,392, sedangkan koefisien regresi X sebesar 0,832 (positif) menyatakan bahwa jika terjadi penambahan 1% nilai prinsip – prinsip GCG maka nilai kinerja karyawan meningkat sebesar 0,832, sehingga koefisien regresi tersebut bernilai positif atau bisa dikatakan bahwa arah pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y adalah positif

## Pengujian Hipotesis

### Uji T

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant) 17,392	9,560		1,819	,076
	X ,832	,137	,671	6,075	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel tersebut diketahui bahwa nilai thitung  $6,075 > \text{sig } 0,076$ . Sesuai dengan kriteria jika thitung  $> \text{sig}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Prinsip – prinsip GCG terhadap Kinerja Karyawan. Dari data tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang berbunyi “Prinsip – prinsip GCG berpengaruh terhadap Kinerja karyawan” dinyatakan benar.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 45,1% yang artinya variabel Prinsip – prinsip GCG memberikan kontribusi sebesar 45,1% terhadap Kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 54,9% ( $100 - 45,1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor – faktor lain. Nilai thitung  $6,075 > \text{sig } 0,076$ . Sesuai dengan kriteria jika thitung  $> 0,076$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Dari data tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang berbunyi “Prinsip – prinsip GCG berpengaruh terhadap Kinerja karyawan”

dinyatakan benar.

Hasil uji coba koefisien korelasi antara variabel prinsip – prinsip GCG dengan variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki korelasi. Adapun kekuatan dan bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut menyatakan jika nilai pearson correlation-nya berada pada range  $0,60 – 0,799$  (kuat) maka dapat diartikan bahwa tingkat kekuatan hubungan prinsip – prinsip GCG terhadap kinerja karyawan adalah tingkat kekuatan hubungan yang kuat . Sedangkan nilai pearson correlation-nya bernilai positif ( $0,671$ , merupakan nilai positif) yang artinya apabila prinsip – prinsip GCG ditingkatkan atau dinaikkan maka Kinerja karyawan juga akan ikut meningkat atau naik. Sebaliknya jika Prinsip – prinsip GCG menurun maka Kinerja karyawan juga akan ikut menurun. Konstanta yaitu sebesar  $17,392$ , mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel prinsip – prinsip GCG adalah sebesar  $17,392$ , sedangkan koefisien regresi  $X$  sebesar  $0,832$  (positif) menyatakan bahwa jika terjadi penambahan  $1\%$  nilai prinsip – prinsip GCG maka nilai kinerja karyawan meningkat sebesar  $0,832$ , sehingga koefisien regresi tersebut bernilai positif atau bisa dikatakan bahwa arah pengaruh dari variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$  adalah positif.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Manado. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan prinsip-prinsip GCG dalam perusahaan, semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Penerapan GCG yang baik menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, transparan, dan akuntabel, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Namun, penelitian juga mencatat bahwa ada faktor-faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan, yang perlu diperhatikan untuk mengoptimalkan hasil kerja.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan pentingnya perusahaan untuk terus memperkuat dan meningkatkan penerapan prinsip-prinsip GCG sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan mereka menjalankan prinsip-prinsip GCG dengan baik akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa GCG diterapkan secara konsisten dan diawasi dengan baik, sembari tetap mengevaluasi faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah, Penerapan prinsip – prinsip GCG berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Investama AQUA MANADO.

## DAFTAR PUSTAKA

- Christian, J., Supriyatna, Y., & Faruk, U. (2018). Pengaruh *Leverage Keuangan* Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Sub-Sektor Telekomunikasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Pendidikan Akuntansi & Keuangan*, 6(2), 99-104.
- Harahap, H. P. (2019). Pengaruh *Leverage Keuangan* terhadap Profitabilitas pada Perusahaan Makanan & Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2017 (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Pongoh, G. S. Y., Areros, W. A., & Mangindaan, J. V. (2019). Analisis Komparasi Kinerja Keuangan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk dan PT. Panin Bank Periode 2014-2018. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 9(2), 58–69. <https://doi.org/10.35797/jab.v9.i2.58-69>
- Sepang, F. V., Manoppo, W. S., & Mangindaan, J. V. (2018). Analisis Kinerja Keuangan Dengan Menggunakan Rasio Likuiditas, Solvabilitas Dan Profitabilitas Pada PT. Bank BRI (Persero), Tbk. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), 21-29.

- Setiorini, K. R., Fidayanti, F., Kalbuana, N., & Cakranegara, P. A. (2022). Pengaruh *leverage* sebagai pemoderasi hubungan GCG, CSR dan agresivitas pajak terhadap financial distress pada perusahaan perbankan syariah di Indonesia. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 194-202.
- Sunaryo, D. (2018). Pengaruh *Leverage* Operasional Dan *Leverage* Keuangan Terhadap Pengembalian Atas Ekuitas (Roe) Pada Sub Sektor Telekomunikasi Yang Terdaftar Di Bei Periode Tahun 2010-2017. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 4(2).
- Tristiana, H. (2021). Pengaruh kinerja keuangan terhadap harga saham pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2012-2016 (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah).
- Tindege, J. W., Rogahang, J. J., & Mangindaan, J. V. (2020). Kinerja Keuangan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Ditinjau dari Rasio Profitabilitas. *Productivty*, 1 (3), 203-207.
- Utama, E. P., & Titik, F. (2018). Pengaruh *Leverage*, Ukuran Perusahaan, Kepemilikan Manajerial Dan Profitabilitas Terhadap KonservPatisme Akuntansi (Studi Pada Subsektor Telekomunikasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2016). *eProceedings of Management*, 5(1).
- Viryatama, F. (2020). Pengaruh Profitabilitas, *Leverage*, Dan Capital Intensity Terhadap Tax Avoidance (Studi Empiris Pada Perusahaan Subsektor Property dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2018) (Doctoral dissertation, KODEUNIVERSITAS041060# UniversitasBuddhiDharma).
- Widiyanti, M., & Elfina, F. D. (2015). Pengaruh financial *leverage* terhadap Profitabilitas pada perusahaan sub sektor otomotif dan komponen yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 13(1), 117-136.
- Yudiana, T. L. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Harga Saham (Studi pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2019) (Doctoral dissertation, UPN Veteran Jawa Timur).