

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBS UNSRAT)

CONCEPTUAL PAPER: PENGARUH PENERAPAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Gusti Ayu Agung Deviana Arya, Anita Silvianita, Nurafni Rubiyanti, Arry Widodo

Universitas Telkom

ARTICLE INFO

Keywords: *Good Corporate Governance (GCG), Work Discipline, Employee Performance, Work Motivation*

Kata Kunci: *Good Corporate Governance (GCG), Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja*

Corresponding author:

Gusti Ayu Agung Deviana Arya
devianaaryaa@student.telkomuniversity.ac.id

Abstract. *Employee performance is the result of the work they have done. Good performance is usually caused by the application of good work principles by employees. Implementation of Good Corporate Governance (GCG) and a high level of work discipline will provide added value to employee performance. This research aims to evaluate the effect of implementing Good Corporate Governance (GCG) and work discipline on employee performance, with work motivation as a mediating variable, in one of the private companies in the trade sector of Bali Province. The population and sample of this research are all employees in the company. Data collection was carried out through interviews, direct observation and questionnaires. Data analysis used SPSS version 26 software with a quantitative approach.*

Abstrak. *Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang telah mereka lakukan. Kinerja yang baik biasanya disebabkan oleh penerapan prinsip-prinsip kerja yang baik oleh karyawan. Implementasi Good Corporate Governance (GCG) dan tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi akan memberikan nilai tambah pada kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh penerapan Good Corporate Governance (GCG) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi kerja sebagai variabel penengah, di salah satu perusahaan swasta di sektor perdagangan Provinsi Bali. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan di perusahaan tersebut. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi langsung, dan kuesioner. Analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 dengan pendekatan kuantitatif.*

PENDAHULUAN

Dalam era pertumbuhan bisnis saat ini, persaingan usaha semakin ketat. Agar dapat menjaga kinerja perusahaan di tengah persaingan yang sengit, perusahaan harus meningkatkan kinerja perusahaan dan karyawan. Selain itu, mereka juga harus efektif dalam mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai kinerja optimal. Persaingan bisnis menjadi fokus utama perusahaan saat ini, sehingga mereka perlu mengembangkan strategi untuk menghadapinya. Salah satu strategi yang efektif adalah menerapkan *Good Corporate Governance* (GCG), yang kini menjadi isu penting dalam dunia bisnis. Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) dapat membawa berbagai manfaat, seperti meningkatkan kepercayaan investor, nilai perusahaan, dan daya saing. Ini menjadi kunci bagi perusahaan swasta untuk menarik investor dan meningkatkan performa mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun kepercayaan investor dan konsumen. Penerapan GCG didasarkan pada lima prinsip utama: transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan keadilan.

Dalam suatu perusahaan, sangat diperlukan sumber daya manusia yang kompeten guna mendukung pencapaian kinerja perusahaan dan kinerja karyawan yang maksimal. Akan tetapi, pencapaian terhadap kinerja karyawan yang belum optimal merupakan salah satu permasalahan yang kerap kali dihadapi oleh suatu perusahaan. Seperti halnya yang terjadi pada sebuah perusahaan swasta pada sektor perdagangan di Provinsi Bali yang mana kinerja karyawan di setiap tahunnya belum ada yang mencapai atau bahkan melampaui target kerja yang telah ditentukan. Hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti baik buruknya penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) pada perusahaan, kurangnya motivasi, kurangnya penerapan budaya organisasi yang baik, atau dapat pula disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan di perusahaan tersebut. Berikut ini merupakan tabel yang memuat data kinerja karyawan dari salah satu perusahaan swasta di Provinsi Bali dari tahun 2021 hingga tahun 2023:

Tabel 1 Hasil Evaluasi Kinerja Karyawan

KATEGORI KINERJA	2021				2022				2023			
	TARGET		REALISASI		TARGET		REALISASI		TARGET		REALISASI	
	Jumlah Pegawai	Persentase	Jumlah Pegawai	Persentase	Jumlah Pegawai	Persentase	Jumlah Pegawai	Persentase	Jumlah Pegawai	Persentase	Jumlah Pegawai	Persentase
SANGAT BAIK	10	20%	5	10%	10	10	5	10%	10	10	7	14%
BAIK	40	80%	45	90%	40	40	45	90%	40	40	43	86%
CUKUP	0	0%	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
KURANG	0	0%	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
TOTAL	50	100%	50	100%	50	50	50	100%	50	50	50	100%

Sumber: Data Kepegawaian Perusahaan Swasta Sektor Perdagangan

Dari tabel hasil evaluasi kinerja karyawan pada salah satu perusahaan swasta di Provinsi Bali, menunjukkan bahwa dari tahun 2021 hingga tahun 2023 kategori kinerja “sangat baik” belum

dapat mencapai target yang telah ditentukan. Namun disisi lainnya, kategori kinerja “baik” dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 mampu melampaui target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Keberhasilan kinerja karyawan dapat pula dilihat dari kemampuan dan keberhasilan dalam pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan. Untuk dapat mencapai tingkat kinerja karyawan yang baik dan maksimal, perusahaan perlu melakukan beberapa hal salah satunya adalah menerapkan *Good Corporate Governance* (GCG). Tidak hanya dapat mendukung pencapaian kinerja karyawan yang optimal, *Good Corporate Governance* (GCG) juga dapat memberikan pengaruh terhadap budaya organisasi pada perusahaan. Namun, realitanya penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) pada salah satu perusahaan swasta di Provinsi Bali belum berjalan begitu optima. Kurangnya perhatian terhadap *Good Corporate Governance* (GCG) dan belum maksimalnya penerapan dalam budaya organisasi dalam perusahaan akan dapat pula memberikan dampak buruknya, seperti minimnya kesadaran karyawan untuk mentaati atau mengikuti aturan perusahaan yang mana sebelumnya sudah disepakati untuk menjadi budaya organisasi perusahaan.

Guna menciptakan kinerja perusahaan yang optimal, suatu perusahaan sangat membutuhkan adanya budaya organisasi sebagai panduan atau pedoman dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk itu, budaya organisasi perusahaan harus dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga nantinya dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan. Budaya organisasi dalam perusahaan memiliki peran yang sangat penting dan dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan. Menurut Zainuddin dan Nasikhah (2020) mengatakan bahwa suatu perusahaan tidak akan mampu untuk berkembang menjadi suatu perusahaan yang hebat tanpa adanya penerapan budaya organisasi di dalamnya. Jika suatu perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik, maka akan besar dampaknya terhadap pencapaian tujuan perusahaan termasuk peningkatan kinerja karyawan.

Terlepas dari peran *Good Corporate Governance* (GCG) dan budaya organisasi, keberhasilan kinerja karyawan juga dapat diukur dengan kemampuan karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu yaitu dengan menerapkan disiplin kerja. Menerapkan disiplin kerja dalam sebuah perusahaan dapat dilaksanakan dengan berbagai cara, seperti menciptakan tata tertib dan tata kerja yang jelas, membuat peraturan perusahaan yang mudah dipahami, dan memberikan hukuman untuk setiap pelanggaran dalam kedisiplinan kerja. Dalam suatu perusahaan, disiplin kerja juga merupakan dimensi sumber daya manusia yang sangat penting. Jika tingkat kedisiplinan karyawan meningkat, maka kinerja mereka juga akan meningkat, dan sebaliknya, jika disiplin kerja kurang, maka kinerja akan terpengaruh negatif. Menurut Vallennia *et al* (2020), disiplin adalah penting karena membentuk karyawan agar taat pada peraturan, prosedur, dan kebijakan perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Tinjauan Literatur

***Good Corporate Governance* (GCG)**

Good Corporate Governance (GCG), yang dapat didefinisikan sebagai sistem pengelolaan perusahaan yang efektif, mengadopsi prinsip-prinsip seperti transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan keadilan. *Good Corporate Governance* (GCG) merupakan sebuah proses yang digunakan perusahaan untuk memberikan nilai tambah pada perusahaannya dalam jangka waktu yang panjang yang berlandaskan peraturan perundang-undangan dan norma yang berlaku. Menurut Daniri dalam Junaidi Ahmad (2020), mengatakan bahwa *Good Corporate Governance* (GCG) memiliki 5 (lima) prinsip didalamnya, yaitu diantaranya:

1. Keterbukaan (Transparency)
Keterbukaan ini dimaksudkan dengan keterbukaan perusahaan terhadap informasi mengenai segala bentuk kegiatan perusahaan seperti kinerja perusahaan, kepemilikan, serta pemegang kepentingan.
2. Akuntabilitas (Accountability)
Akuntabilitas merupakan suatu bentuk kejelasan dari struktur, sistem, fungsi perusahaan sehingga segala bentuk kegiatannya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Dalam prinsip akuntabilitas ini terdapat pula tanggung jawab dari manajemen perusahaan untuk mengawasi perusahaan serta pemegang saham.
3. Pertanggungjawaban (Responsibility)
Pertanggungjawaban yang dimaksudkan adalah ketaatan dalam mengelola perusahaan terhadap prinsip perusahaan yang baik dan sehat serta sesuai dengan peraturan yang berlaku. Peraturan yang dimaksudkan antara lain, hukum, pajak, standar penggajian, kesehatan hingga keselamatan kerja.
4. Kemandirian (Independency)
Kemandirian yang dimaksud adalah perusahaan dijalankan secara independen dan profesional tanpa campur tangan yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku dari pihak manapun.
5. Kewajaran (Fairness)
Kewajaran didefinisikan sebagai perlakuan yang adil dan setara kepada seluruh karyawan untuk memenuhi hak-hak mereka sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Menurut Azizah dan Emmil (2020:72) mengatakan bahwa *Good Corporate Governance* (GCG) adalah suatu sistem yang berisikan berbagai peraturan yang dapat mengatur hubungan antara *stakeholders* guna pencapaian tujuan perusahaan. *Good Corporate Governance* (GCG) dipergunakan untuk mengatur hubungan kerja dan meminimalisir terjadinya kesalahan dalam perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai bentuk kesadaran individu untuk mematuhi segala bentuk peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Menurut teori yang dikemukakan oleh Moenir (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk aturan yang telah ditetapkan dan dijalankan oleh semua pihak dalam organisasi atau perusahaan. Selain itu, definisi disiplin kerja lainnya yang disampaikan oleh Mulana *et al* (2023: 220) yaitu disiplin kerja adalah bentuk kegiatan yang dipergunakan untuk menjalankan fungsi perusahaan, yang mana setiap karyawan harus memiliki kesadaran tersendiri terhadap kedisiplinan pekerjaan. Pada umumnya, tingkat kedisiplinan kerja yang dimiliki oleh seorang individu ataupun karyawan akan berpotensi mempengaruhi kinerja, karena apabila tingkat kedisiplinan kerja menurun maka kinerja yang dihasilkan juga akan menurun dan tidak akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut Sucipto dan Nurhasim (2023:92) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah bentuk kesediaan seseorang untuk mematuhi seluruh aturan dan norma yang berlaku untuk dapat memperoleh kinerja yang optimal. Arief (2020: 226) juga mendefinisikan disiplin kerja sebagai salah satu aspek dalam sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan, maka akan semakin baik kinerjanya. Menurut Nasution (2020:87) mengatakan terdapat 5 (lima) indikator dalam disiplin kerja, yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yaitu hasil dari segala bentuk pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh para karyawan dalam jangka waktu tertentu. Kualitas kinerja seorang karyawan akan dapat berdampak pula pada kinerja perusahaan. Menurut Abidin *et al* (2022) mengatakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai *output* yang dihasilkan oleh seseorang yang bekerja untuk perusahaan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, menurut Afandi (2021: 83) yang mengatakan bahwa kinerja karyawan yaitu kesediaan seorang karyawan untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya dan berharap hasil yang maksimal. Laode dan Ridzal (2020:30), mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil dari kinerja mereka, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas yang mereka lakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing dalam perusahaan. Menurut Afandi (2021), menjelaskan bahwa terdapat 5 (lima) indikator kinerja karyawan yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, dan inisiatif.

Motivasi Kerja

Menurut Novrita (2021), motivasi berasal dari motif, yang menunjukkan dorongan untuk bertindak, dan istilah ini erat kaitannya dengan perilaku manusia yang mendorong suatu tindakan. Maharani *et al* (2023:68) menyatakan bahwa kinerja dan motivasi karyawan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang tersedia, yang mana jika motivasi dikelola dengan baik, akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi di perusahaan. Motivasi kerja bertujuan untuk mencapai

tujuan bersama dalam organisasi atau perusahaan. Afandi (2021:83) mendefinisikan motivasi kerja sebagai keinginan yang timbul dalam diri seseorang karena dorongan untuk melakukan suatu tindakan dengan penuh kesungguhan. Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal seseorang untuk melakukan tindakan dengan tujuan mencapai hasil tertentu.

Hubungan Antara *Good Corporate Governance* (GCG) dengan Kinerja Karyawan

Korelasi antara kinerja karyawan dan penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) sangat dekat. Kinerja karyawan cenderung meningkat ketika GCG diterapkan secara efektif. Penelitian oleh Junaidi et al. (2020) menunjukkan bahwa GCG terdiri dari lima prinsip utama: transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan keadilan, yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan yang menerapkan prinsip-prinsip GCG biasanya memiliki kinerja karyawan yang lebih baik. Temuan serupa juga didukung oleh penelitian Azizah dan Emmil (2020), yang menegaskan bahwa GCG memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu, adopsi budaya organisasi yang kuat oleh sebuah bisnis dapat memperkuat implementasi GCG, yang pada gilirannya secara positif memengaruhi kinerja karyawan.

Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

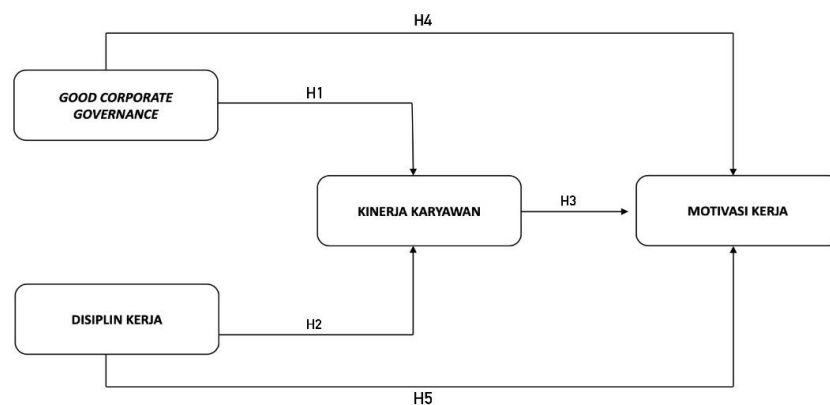
Disiplin kerja digunakan untuk memastikan bahwa semua karyawan dapat menjalankan pekerjaan mereka sesuai dengan aturan dan tanggung jawab perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Intania (2021: 100) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian mengatakan bahwa tingkat disiplin karyawan terkait dengan kinerja yang lebih baik. Studi serupa juga dilakukan oleh Satria dan Nio (2019), yang menemukan hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Dengan memiliki sikap disiplin kerja yang baik, karyawan akan berusaha mengerjakan tugas mereka dengan cara terbaik untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan kinerja yang terbaik.

Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja mereka. Menurut Novrita (2021: 94), ada korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Semakin banyak motivasi yang dimiliki dan diterima oleh karyawan, semakin baik kinerja mereka. Insentif, penghargaan, dan apresiasi dari perusahaan adalah motivasi terbesar bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka di tempat kerja. Menurut Wahyudi (2019), ada pendapat serupa tentang hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan yakni motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena motivasi adalah bentuk dorongan dalam diri yang positif untuk bekerja secara

keseluruhan. Dari semua, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan; semakin tinggi motivasi yang dimiliki, semakin besar pengaruh tersebut.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 diatas menunjukkan kerangka pemikiran yang akan digunakan dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran diatas menunjukkan hubungan antar variabel, yaitu keterkaitan antara variabel *Good Corporate Governance* (GCG) (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y), keterkaitan antara variabel Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y), keterkaitan antara variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan Motivasi Kerja (Z), keterkaitan antara *Good Corporate Governance* (GCG) (X1) dengan Motivasi Kerja (Z), dan keterkaitan antara variabel Disiplin Kerja (X2) dengan Motivasi Kerja (Z). Keterkaitan antar variabel-variabel diatas nantinya akan diuji untuk mengetahui apakah seluruh variabel memiliki pengaruh atau tidak.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang menghasilkan temuan melalui penggunaan teknik statistik atau metode lainnya berdasarkan hasil pengukuran. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan dari salah satu perusahaan swasta di sektor perdagangan Provinsi Bali. Metode sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel karena jumlahnya masih dapat dijangkau. Menurut Sugiyono (2019), sampling jenuh adalah teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS (Statistical Package for Social Scientist) versi 26. Untuk mendukung data, peneliti

menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yaitu wawancara, penyebaran kuesioner, dan observasi langsung di lapangan.

Hasil

Suatu perusahaan adalah suatu lembaga yang terdiri dari orang-orang terpilih yang dapat melaksanakan tugas dengan baik dan diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk itu, perusahaan haruslah memiliki prinsip dan strategi yang matang untuk melewati persaingan bisnis dengan menerapkan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG), memberikan edukasi terkait pentingnya disiplin kerja untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan, hingga membantu seluruh karyawan maupun seluruh sumber daya manusia yang ada untuk menanamkan dan menumbuhkan motivasi yang tinggi untuk bekerja. Dengan semangat, disiplin, serta motivasi yang tinggi maka akan mudah untuk pencapaian tujuan perusahaan karena kinerja karyawan yang semakin baik dan meningkat. Parianti *et al* (2023) mengatakan bahwa penerapan strategi *Good Corporate Governance* (GCG) dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya strategi *Good Corporate Governance* (GCG), pihak perusahaan atau *stakeholders* memiliki pedoman atau acuan dalam menjalankan tugas dan kewajiban di lingkungan perusahaan. Menurut Laode dan Ridzal (2022) mengatakan bahwa secara umum *Good Corporate Governance* (GCG) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi tidak seluruh prinsipnya mempengaruhi kinerja karyawan. Seluruh prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) akan memberikan nilai yang positif terhadap perusahaan jika penerapannya dilakukan dengan baik dan maksimal oleh seluruh pihak. Penelitian oleh Satria *et al.* (2023) menemukan bahwa penerapan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dan disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menemukan bahwa setiap prinsip GCG mempengaruhi kinerja karyawan, dan disiplin kerja memainkan peran penting dalam mencapai kinerja karyawan.

Kesimpulan

Konseptual penelitian ini adalah sebagai gambaran singkat dari penelitian inti yang nantinya akan dilakukan, pada konseptual penelitian ini peneliti belum mencantumkan cukup banyak data pendukung. Namun, terlepas dari bentuk penelitian ini masih konseptual tetapi didalamnya sudah banyak dicantumkan dan dijelaskan terkait arah penelitian ini kedepannya akan seperti apa dan membahas apa. Dalam konseptual penelitian ini, peneliti membahas tentang pengaruh penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) beserta seluruh prinsipnya dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel interveningnya. Dari konseptual penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa penelitian terdahulu yang sudah melakukan penelitian dengan variabel yang serupa namun dengan objek yang berbeda serta fenomena atau permasalahan yang juga berbeda dengan yang ingin diteliti oleh peneliti. Dalam konseptual penelitian ini juga telah dijelaskan bahwa penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) dan disiplin kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta peran motivasi kerja juga dapat membantu karyawan untuk dapat meningkatkan kesadarannya untuk menerapkan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dan menjalankan kedisiplinan kerja. Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) oleh karyawan atau seluruh *stakeholders* akan memberikan banyak manfaat bagi kinerja. Semakin baik penerapan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) oleh karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan. Begitu juga dengan tingkat kedisiplinan kerja karyawan, semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan akan semakin optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zaenal, A., & Sasongko, R. C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* 2, 194–207.
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator. *ZANAF A Publishing*
- Aprilia, A. Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Kartika Samarinda. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Azizah, & Emmil, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Karyawan di RSUD K.H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 74-75.
- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Hikmah, N. E. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar.
- Intania. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. *Skripsi. Jambi: Universitas Batanghari.*, 100.
- Inzani, J. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*.
- Junaidi, A., Yuniarti, N., & Radiana, L. (2020). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Bumn (Studi Pada Karyawan Bri Unit Ratu Samban Kota Bengkulu). *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Teknologi Informasi Akuntansi*, 209.
- Laia, Surida, Reaksi, Z., & H, F. S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4.
- Laode, K., & Ridzal, N. A. (2022). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Baubau. *Journal of Cultural Accounting and Auditing*, 30.
- Maharani, D. A., Supriatin, D., & Puspitawati, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis*, 68.
- Marjaya, I. &. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.

- Maulana, S. L., Siswanto, A., & Sutanto, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Pamella Di Kota Yogyakarta. *Jurnal Studi Islam dan Humaniora*, 220.
- Novrita. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru. *Skripsi. Pekanbaru: Universitas Islam Riau*.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*.
- Paais, M. &. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*.
- Parianti, Sahrir, & Syamsuddin, S. (2023). Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporate Governance dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*.
- Pratama. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu. *Skripsi. Pekanbaru: Universitas Islam Riau*.
- Putra, G. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Putri, I. D. (2012). Peranan Good Corporate Governance Dan Budaya Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Akuntansi & Bisnis*, 196.
- Rahayu, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*.
- Satria, A. &. (2019). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pada Karyawan PDAM Tirta Jam GADANG Bukittinggi.
- Saerang, R. T., Gunawan, E. M., & Wangke, S. J. C. (2023). Ketahanan Usaha (Business Resilience) Umkm Di Kota Manado Pada Masa Pasca-Pandemi Covid-19. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 2279–2291. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.52876>
- Sila, I. K., & Martini, I. A. (2020). Transformation and revitalization of service quality in the digital era of revolutionary disruption 4.0. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).
- Sucipto, I., & Nurhasim, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *jurnal Pelita Manajemen*, 92.
- Syaibani, R. (2021). Studi Meta-Analisis: Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan*.
- Wahyudi. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.