
Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Pamella Di Kota Yogyakarta

Satria Luthfi Maulana¹, Agus Siswanto², Aftoni Sutanto³

¹ Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, Indonesia; luthfinotonegoro@gmail.com

² Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, Indonesia

³ Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, Indonesia

Received: 10/07/2023

Revised: 31/07/2023

Accepted: 31/07/2023

Abstract

This study aims to determine leadership style, work discipline and good corporate governance principles on employee performance at the Pamella supermarket in the city of Yogyakarta. The sample used in this study was 130 respondents using a questionnaire. Technical analysis in this study using hypothesis testing, descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of this study are leadership style, transparency, independence and fairness do not significantly influence the performance of employees at Pamella Supermarket in the city of Yogyakarta. As for the variables of Work Discipline, Accountability and Responsibility have a significant effect on employee performance at the Pamella Supermarket in the City of Yogyakarta. Furthermore, the results of the Fcount test obtained a value of 2,782 and a significance value of 0.010. R Square value of 0.138.

Keywords

Leadership Style; Work Discipline; Principles of Good Corporate Governance and Employee Performance

1. INTRODUCTION

Supermarket adalah sebuah jenis usaha yang menggabungkan antara konsep swayalan dalam skala kecil dengan target pasar yang dengan target pasar tradisional. Pertumbuhan supermarket makin pesat di Indonesia khususnya di kota Yogyakarta yang kini menjadi sasaran empuk bagi para pebisnis lokal. Supermarket menerapkan sebuah sistem mesin kasir point of sale untuk penjualannya. Point of sale merupakan titik penjualan dimana pembeli dan penjual melakukan pembayaran atas barang atau jasa yang sudah diterima. Penjual akan menghitung seluruh jumlah harga yang dibeli konsumen dan mengeluarkan tanda terima transaksi pembelian yang biasa disebut struk.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting bagi suatu perusahaan atau organisasi.



Oleh sebab itu SDM perlu mendapatkan perhatian khusus untuk mengetahui indikator SDM apa saja yang mempengaruhi pada kinerja karyawan yang berkualitas. Adapun indikator dari SDM yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, kinerja, pelatihan, pendidikan, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja, rekrutmen, dan komitmen organisasi. Selain itu, tinggi rendahnya pengetahuan dan keterampilan dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Pengetahuan dan keterampilan merupakan nilai-nilai yang perlu diberitahukan kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka merupakan tenaga kerja yang terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Pemimpin merupakan bagian dari proses pengembangan sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan asset dari sebuah organisasi atau perusahaan yang apabila dikelola secara tepat maka akan memberikan nilai tambah bagi perusahaannya (Suwanto 2020).

Gaya kepemimpinan menunjukkan ,secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya, artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Sehingga gaya kepemimpinan yang tepat akan dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi (A. Efendi, Wahyuni dan Ngesti S 2014).

Gaya atau style kepemimpinan yang banyak memengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya. Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang digunakan pemimpin di dalam memengaruhi para pengikutnya (Thoha 2010). Menurut Usman dalam (Pasolong2010), gaya kepemimpinan dapat dibedakan atas kepemimpinan Otoriter, Demokratis, dan Laissez Faire. Tannenbaum & Schmidt dalam (Thoha 2010), memperkenalkan Gaya Kepemimpinan Kontinum. Gaya ini terbagi dua bidang pengaruh yaitu (1) bidang pengaruh pimpinan, dan (2) bidang pengaruh kebebasan bawahan. Bidang pertama pemimpin menggunakan otoritasnya dalam gaya kepemimpinannya, sedangkan pada bidang kedua pemimpin menunjukkan gaya yang demokratis. (Mattayang 2019).

Menurut (Siagian 2003) menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan otoriter yaitu semua keputusan berada di tangan pemimpin dan bawahannya berkewajiban untuk menjalankan tugas yang diatur oleh pemimpinnya, dan gaya kepemimpinan demokratis yaitu suatu gaya kepemimpinan dimana dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan organisasi, seorang pemimpin mengikutsertakan atau bersama-sama dengan bawahannya, baik diwakili oleh orang-orang tertentu ataupun berpartisipasi secara langsung, sedangkan gaya kepemimpinan Laissez Faire berfokus dimana pemimpin lebih banyak digunakan pada keputusan kelompok, dalam hal ini pimpinan akan

menyerahkan keputusan kepada keinginan kelompok serta tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan tersebut kepada bawahannya. Pada gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan (Mattayang 2019). Sedangkan gaya kepemimpinan diplomatis ini terdapat lebih ke penempatan perspektifnya, yaitu pada sisi keuntungan dirinya, dan seringkali hal inilah yang membuat para pengikutnya akan meninggalkan pemimpin tersebut (Mattayang 2019).

Tatakelola perusahaan atau yang dikenal dengan *Good Corporate Governance* (GCG) yang telah banyak diterapkan pada perusahaan swasta besar maupun BUMN. Konsep *Good Corporate Governance* (GCG) lingkungannya tidak hanya terbatas pada perusahaan-perusahaan besar saja, karena *good corporate governance* merupakan instrumen dan konsep sebagai langkah pembaharuan dalam setiap organisasi apapun bentuknya. (A. K. Wijayanti dan Utomo 2017). GCG ini biasanya hanya dikaitkan dengan perusahaan yang berbentuk perseroan Terbatas atau PT saja. Namun pada dasarnya GCG merupakan prinsip serta instrumen umum dalam pelaksanaan pembaharuan organisasi. Artinya GCG berlaku bagi semua organisasi, termasuk koperasi (Titin dan Wahyudin 2021).

Good Corporate Governance (GCG) merupakan salah satu elemen kunci dalam meningkatkan efisiensi ekonomis yang meliputi serangkaian hubungan antara manajer supermarket, karyawan supermarket, para pemilik modal dan para stake holders lainnya (Dasuki 2018). Prinsip *good corporate governance* seperti transparansi, integritas, akuntabilitas, dan keadilan yang biasanya dikaitkan dengan perusahaan yang dimiliki oleh investor juga berlaku untuk supermarket (Khusnawati 2021). Transparansi bias diartikan sebagai keterbukaan informasi, baik dalam proses pengambilan keputusan maupun dalam mengungkapkan informasi material dan relevan mengenai perusahaan. Akuntabilitas adalah kejelasan fungsi, struktur, system dan pertanggungjawaban organisasi perusahaan sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif, kewajiban untuk memiliki komisaris independen dan komite audit merupakan salah satu implementasi prinsip ini. Responsibility atau pertanggung jawaban perusahaan adalah kesesuaian (kepatuhan) di dalam pengelolaan perusahaan terhadap supermarket yang sehat serta peraturan perundangan yang berlaku. Independensi atau kemandirian adalah suatu keadaan di mana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh atau tekanan pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip GCG yang sehat. Kesetaraan dan kewajaran (*fairness*) didefinisikan sebagai perlakuan yang adil dan setara di dalam memenuhi hak-hak stake holder yang timbul berdasarkan perjanjian serta peraturan perundangan yang berlaku (Inge 2013).

Supermarket harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu kemampuan karyawan, ketepatan waktu, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan

perusahaan dan sanksi terhadap pelanggaran disiplin. pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan. Disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Setiap karyawan harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya.

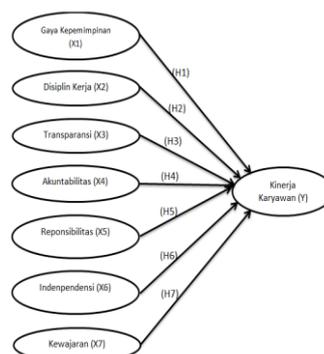
Hal yang paling dasar dalam disiplin karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin dan kinerja yang saat ini ada di supermarket adalah mengenai disiplin karyawan disiplin waktu kerja. Memang tidak semua karyawan sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar terhadap peraturan perusahaan, ada juga karyawan yang selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas tentang gaya kepemimpinan dan disiplin kinerja karyawan serta menjalan kan prinsip-prinsip *good corporate governance* untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan pada Supermarket di Kota Yogyakarta.**

2. METHODS

Kerangka penelitian dari permasalahan yang di ungkapkan dengan model seperti berikut.



Berdasarkan model penelitian diatas maka penulis menyatakan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
- b. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- c. Terdapat pengaruh transparansi terhadap kinerja karyawan
- d. Terdapat pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja karyawan
- e. Terdapat pengaruh reponsibilitas terhadap kinerja karyawan
- f. Terdapat pengaruh indenpendensi terhadap kinerja karyawan
- g. Terdapat pengaruh kewajaran terhadap kinerja karyawan

Populasi penelitian ini berjumlah 120 orang dengan sampel sebanyak 30 orang. Sumber data yang diperoleh berasal dari data primer dengan penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 1
Definisi Operasional

Variabel	Indikator
Gaya Kepemimpinan (X1)(Edision et al. (2017: 87)	<ul style="list-style-type: none"> - Saya dan karyawan supermarket bertanggung jawab dengan baik - Saling percaya dan menjaga kepercayaan - Berkomunikasi dengan baik - Mengambil keputusan dengan kebijakan perusahaan
Disiplin Kerja (X2) Dewi dan Harjoyo(2019:97)	<ul style="list-style-type: none"> - Dapat menjalankan tugas dengan tepat waktu - Mampu mematuhi peraturan yang ada - Dapat menggunakan dan memelihara peralatan kerja dengan baik
Transparansi (X3) Kristiante(2006:73)	<ul style="list-style-type: none"> - Mudah untuk mengakses dokumen public tentang anggaran - Informasi yang diberikan dapat meningkatkan transparansi - Pengumuman kebijakan dapat di akses dengan mudah
Akuntabilitas (X4) Lestari (2017)	<ul style="list-style-type: none"> - Dapat menyampaikan pendapat secara terbuka - Mudah berkembang didalam lingkungan yang baru
Reponsibilitas (X5) Ummah (2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Bisa mempertanggung jawabkan pekerjaan yang dilaksanakan
Indenpendensi (X6)Anggraini (2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Menjaga baik hubungan dengan klien baik pribadi maupun perusahaan - Menghandle tugas-tugas seoang auditor dan jenis perusahaan yang ditangani
Kewajaran (X7)Kusumo,dkk(2014)	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan mendapatkan haknya jika kinerja yang dilakukan baik dan bagus - Keputusan dapat menentukan arah dan tujuan dari perusahaan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengukur suatu kesahihan dan keajegan instrumen maka memakai uji validitas dan reliabilitas
2. Analisis deskriptif dan analisis induktif, yang mana analisis induktif mencakup: Uji asumsi klasik; regresi linear berganda; Uji korelasi berganda
3. Hipotesis diuji dengan uji simultan (resentak) dan uji parsial.

3. FINDINGS AND DISCUSSION

a. Uji Validitas

Untuk mengukur validitas kuesioner yang diberikan kepada responden yaitu karyawan Supermarket Pamella maka digunakan rumus *Kaiser-Mayer-Olkin* yaitu menurut uji KMO dan Barlett Test memiliki beberapa ketentuan, yaitu angka KMO (*Kaiser-Mayer-Olkin*) haruslah berada diatas 0,5 dan siginifkasi harus berada di bawah 0,005. Teknik korelasinya memakai *confirmatory factor analysis (CFA)*, dihitung dengan menggunakan bantuan computer program SPSS, item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai KMO > 0,5 tabel

Pada tahap awal ini peneliti mengumpulkan data kuesioner sebanyak 30 respoden, guna melakukan uji kuesioner untuk mengetahui validitas dan reabilitas kuesioner penelitian ini

Tabel 2
Uji validitas

Variabel	Kode	CFA	Ket
kepemimpinan	X1.1	0,576	valid
	X1.2	0,623	valid
	X1.3	0,705	valid
	X1.5	0,765	valid
Disiplin kerja	X2.1	0,843	valid
	X2.3	0,798	valid
	X2.5	0,727	valid
Transparansi	X3.1	0,805	valid
	X3.2	0,825	valid
	X3.5	0,714	valid
Akuntabilitas	X4.1	0,775	valid
	X4.2	0,762	valid
	X4.3	0,834	valid
reponsibilitas	X5.1	0,683	valid
	X5.2	0,866	valid
	X5.4	0,709	valid
Independensi	X6.1	0,775	valid
	X6.2	0,762	valid
	X6.3	0,882	valid
Kewajaran	X7.4	0,882	valid
	X7.5	0,817	valid
Kinerja karyawan	y.5	0,729	valid
	y.6	0,752	valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan besarnya nilai CFA dihitung seluruh butir pertanyaan nilainya lebih besar dari 0,5. Dengan demikian semua item dinyatakan Valid, dan dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan sesuai dan valid.

b. Uji reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam penelitian ini dengan teknik *Cronbach's alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih besar dari 0,6. Maka kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan reliabel. Jika nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih kecil 0,6. Maka kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak *reliable*. Hasil pengujian reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 3
Uji reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Kritis	Ket.
Gaya Kepemimpinan	0,589	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,692	0,6	Reliabel
Transparansi	0,670	0,6	Reliabel
Akuntabilitas	0,699	0,6	Reliabel
Reponsibilitas	0,609	0,6	Reliabel
Indenpedensi	0,699	0,6	Reliabel
Kewajaran	0,686	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,694	0,6	Reliabel

Berdasarkan ringkasan hasil uji reabilitas seperti yang terangkum dalam tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach's Alpha* seluruh variabel penelitian lebih besar dari 0,6. Akan tetapi pada variabel Gaya Kepemimpinan di peroleh nilai reliabilitas sebesar 0,589 yang mana angka tersebut mendekati nilai 0,6 maka variabel gaya kepemimpinan diakui sudah reliabel. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Basuki dan Hariyanto, 2014:105) serta Surapranata (2009:114), bahwa koefisien reliabilitas sebesar 0,5 sampai 0,7 dapat digunakan untuk tujuan penelitian.

c. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menganalisis kinerja karyawan dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja dan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji regresi linear berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Regresi linear

Variabel	B	Beta	T hitung	Sig t
(Constant)	2,786			
kepemimpinan	-0,50	-0,43	-,494	0,622
Disiplin kerja	0,275	0,324	3,627	0,000
Transparansi	-0,18	-0,19	-,226	0,822
Akuntabilitas	0,205	0,217	2,262	0,025
Reponsibilitas	-0,154	-0,196	-2,184	0,031
indenpedensi	-0,75	-0,101	-1,092	0,277
kewajaran	0,151	0,120	1,414	0,160
F hitung	2,782			
Sig F	0,010 ^b			
R Suare	0,138			
Variabel dependent	Kinerja karyawan			

d. Pembahasan

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,622 ($0,622 > 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa hipotesis di tolak yang berarti bahwa “Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan supermarket pamella di kota Yogyakarta”. Hal ini menunjukkan pihak manajemen Pamela tidak berhasil memimpin serta mengarahkan karyawannya agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah diarahkan oleh pihak manajemen untuk supermarket pamella.

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa hipotesis diterima yang berarti bahwa “Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan supermarket pamella di kota Yogyakarta”. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja sangat memuaskan untuk kinerja karyawan Supermarket pamella.

3. Pengaruh Transparansi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda variabel Transparansi menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,822 ($0,822 > 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa hipotesis di tolak yang berarti bahwa “Transparansi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan supermarket pamella di kota Yogyakarta”. Hal ini menunjukkan pihak manajemen Pamela tidak berhasil

memimpin serta mengarahkan karyawannya agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah diarahkan oleh pihak manajemen untuk supermarket pamella.

4. Pengaruh Akuntabilitas terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda variabel Akuntabilitas menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,025 ($0,025 < 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa hipotesis diterima yang berarti bahwa "Akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan supermarket pamella di kota Yogyakarta". Hal ini menunjukkan bahwa Akuntabilitas sangat memuaskan untuk kinerja karyawan Supermarket pamella.

5. Pengaruh Reponsibilitas terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda variabel Reponsibilitas menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,031 ($0,031 < 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa hipotesis diterima yang berarti bahwa "Reponsibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan supermarket pamella di kota Yogyakarta". Hal ini menunjukkan bahwa Reponsibilitas sangat memuaskan untuk kinerja karyawan Supermarket pamella.

6. Pengaruh Indenpedensi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda variabel Indenpedensimenunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,277 ($0,277 > 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa hipotesis di tolak yang berarti bahwa "Indepedensi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan supermarket pamella di kota Yogyakarta". Hal ini menunjukkan pihak manajemen Pamela tidak berhasil memimpin serta mengarahkan karyawannya agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah diarahkan oleh pihak manajemen untuk supermarket pamella.

7. Pengaruh Kewajaran terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda variabel Kewajaran menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,160 ($0,160 > 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa hipotesis di tolak yang berarti bahwa "Kewajaran tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan supermarket pamella di kota Yogyakarta". Hal ini menunjukkan pihak manajemen Pamela tidak berhasil memimpin serta mengarahkan karyawannya agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah diarahkan oleh pihak manajemen untuk supermarket pamella.

4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan.

1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Supermarket Pamella di Kota Yogyakarta. Dalam penelitian ini menunjukkan pihak manajemen Pamella tidak berhasil memimpin serta mengarahkan karyawannya agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah diarahkan oleh pihak manajemen untuk supermarket pamella.
2. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Supermarket Pamella. Dalam hal ini bahwa karyawan yang bekerja di Supermarket Pamella disiplin dengan sangat baik dan pegawai merasa nyaman dalam menjalankan aktifitasnya
3. Transparansi tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Supermarket Pamella di Kota Yogyakarta. Supermarket Pamella tidak terbuka pada semua karyawannya baik itu berupa keterbukaan informasi, komunikasi, bahkan dalam hal pengadaan barang dan kinerja karyawan .
4. Akuntabilitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Supermarket Pamella di Kota Yogyakarta. Setiap karyawan yang bekerja di Supermarket Pamella mampu bertanggung jawab atas segala aktifitas yang dikerjakan, karyawan mampu melaporkan setiap kegiatan yang sedang dilakukan kepada atasan.
5. Reponsibilitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Supermarket Pamella di Kota Yogyakarta. Karyawan dapat mengikuti standar profesional dan kompetensi teknis yang diterapkan oleh Supermarket Pamella, sehingga mereka mampu memberikan pelayanan yang baik untuk para pelanggan di supermarket tersebut.
6. Indepedensi tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Supermarket Pamella di Kota Yogyakarta. Pemimpin kurang memperhatikan sikap dalam diri karyawannya, sehingga karyawan selalu bergantung pada arahan pemimpinya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan yang ada di Supermarket Pamella masih bergantung pada orang lain dalam menjalankan kinerjanya sehari-hari.
7. Kewajaran tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Supermarket Pamella di Kota Yogyakarta. Pihak Supermarket Pamella kurang menerapkan prinsip kesetaraan hak-hak yang seharusnya didapatkan atau diberikan kepada karyawan, seharusnya setiap karyawan berhak secara adil mendapatkan hak-haknya sebagai seorang karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

REFERENCES

- Abidin, Zainal. 2019. "Analisis Penerapan Islamic Good Corporate Governance (IGCG) Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Hikmah Wakilah Banda Aceh." *Tadabbur: Jurnal Peradaban Islam* 1(2): 192–212.
- Adhilla, Fitroh, Dyah Fitriani, dan Deni Ismanto, 2022. *Petunjuk Praktikum Statistik 2*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Afipuddien dan Sugiyono. 2018. Pengaruh Dukungan Organisasi, Komitmen Afektif Dan Perilaku Ekstra Peran Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nur Medinah Intermedia. Vol 2, No.1
- Basuki, Ismet dan Hariyanto. 2014. Asesmen Pembelajaran. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dasuki, Rima Elya. 2018. "Kajian Good Corporate Governance Pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah." *Jurnal Study and Management Research* 15(1): 53.
- Dyahrini, Wien. 2019. "Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Melalui Keunggulan Bersaing Koperasi Di Jawa Barat." *Bisma* 13(2): 67.
- Efendi, Riyanto. 2020. "Riyanto Efendi, Pascasarjana Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta Abstrak. Kinerja Karyawan." *Jurnal Economic Edu*: 5.
- Fajarwati. 2020. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sisa Hasil Usaha Pada KUD 'Turen' Kabupaten Malang." Universitas Muhammadiyah Malang.
- Fajri, Radhiya. 2011. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Studi Rumah Sakit Anna" Kota Bekasi.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handajani, Lilik, Budi Santoso, and Ahmad Rifa'i. 2019. "Permasalahan Manajerial Dan Keuangan Pada Koperasi Yang Mengalami Kendala Dalam Penyelenggaraan Rapat Anggota Tahunan." *Abdi Insani* 6(1): 50.
- Hapid dan Acep Sunarwan. 2014. "Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Financia Multifinance Palopo" Vol 1, No 2 (2014).
- Haryanto, Dwi. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyferyto Group" Yogyakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cet. I; Jakarta : Rajawali Pers.
- Kusuma putra, Marsa, and Wayan Cipta. 2021. "Pengaruh Implementasi Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Dan Manajemen Risiko Pada Kinerja Keuangan Koperasi Simpan Pinjam Di Kecamatan Buleleng." *Jurnal Akuntansi Profesi* 12(2): 451.
- Khusnawati, A, and L Venusita. 2021. "Pengaruh Good Corporate Governance, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kesehatan Koperasi." *FPA-Jurnal*... 1: 43–54.
- Marlina, Evi. 2019. "Pengaruh Good Cooperative Governance Terhadap Kinerja Koperasi Di Kota Pekanbaru, Riau." *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika* 9(1): 11–21.
- Martini, Ida Ayu Oka, I Ketut Rahyuda, Desak Ketut Sintaasih, and Putu Saroyeni Piartrini. 2018. "The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension." *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* 20(2): 29–37.

- Mattayang, Besse. 2019. "Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis." *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting* 2(2): 45.
- Marlina, Evi. 2019. "Pengaruh Good Cooperative Governance Terhadap Kinerja Koperasi Di Kota Pekanbaru, Riau." *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika* 9(1): 11–21.
- Marpaung, Marudut. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta." *jurnal ilmiah WIDYA* 2(1): 33–40.
- Putri, Ni Kadek Desy Yasinta and Pande Dwiana Putra. 2017 "Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.
- Retnawati, H. (2016). *Validitas, reliabilitas dan karakteristik butir*. Yogyakarta: Nuamedika.
- Rahayu, Sri. 2020. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Di Lau Gumba Brastagi Sumatera." *Jurnal Manajemen Tools* 12(1): 51.
- Saputra, Putu Wawan. 2018. "E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Kinerja Keuangan Koperasi Di Kabupaten Badung Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas." 24: 793–819.
- Sastra, I Made Bhaskara, and Ni Made Adi Erawati. 2017. "Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Dan Budaya Tri Hita Karana Pada Kinerja Keuangan." *E-Jurnal Akuntansi* 19(1): 421–51.
- Suwanto, Suwanto. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3(2): 156.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2011). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2015). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Surapranata, S. (2009). *Analisis, validitas, reliabilitas, dan interpretasi hasil tes implementasi kurikulum 2004*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sutanto, Aftoni, Fitroh Adhilla, dan Zunan Setiawan. 2022, *Modul Praktikum Multivariate*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Sembiring, Herna Fourtunela dan Patar Marbun. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja karyawan pada perseroan terbatas perusahaan Listrik Negara (Persero)" Vol 2, No 2. (2021)
- Syah, Didin Nahrudin, dkk (2018). "Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan PT Pupuk Kujang Cikampek"
- Taufan, Ade. 2019. "Analisis Komitmen Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Perkembangan Koperasi Simpan Pinjam Bahari Jaya Jambi." *Eklektik : Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan* 2(1): 165.
- Widodo, Trenggono, Dkk. 2018. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam” Vol.2 No.1 ISSN : 2597-8950.