
PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *GOOD GOVERNANCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA UNIVERSITAS KHAIRUN

Fauzan Maulana Kodja¹, Abdullah W. Jabid², Marwan Man Soleman³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Pascasarjana, Universitas Khairun Ternate, Indonesia

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima, 27/09/2023

Diperbaiki, 07/12/2023

Disetujui, 07/12/2023

Tersedia daring, 29/01/2024

Keywords:

Employee Performance, Good Governance, HR Development, Work Discipline,

Kata Kunci:

Disiplin Kerja, *Good Governance*, Kinerja Pegawai, Pengembangan SDM

DOI:

<https://doi.org/10.29313/performa.v20i2.2911>

ABSTRACT

The progress achieved by an organization can be seen from the results it obtains. If an organization carries out activities and produces good performance, the image of the organization will be good, but if the performance is not good, the image of the organization will also be bad. Therefore, employee performance must be an important concern because employee performance is one of the keys to success. An institution must have its own vision, mission and goals, just as Unkhair also has a vision, mission and goals. This study aims to examine the effect of human resource development and work discipline on employee performance through the mediation variable of good governance at Khairun University, Ternate. A total of 77 respondents were collected by distributing questionnaires to civil servants at the Rectorate of Khairun University Ternate, using a purposive sampling technique. The analysis technique used in this study is Partial Least Square (PLS) using the SmartPLS 4 application. The results of the analysis show that HR development has a significant effect on good governance, work discipline has a significant effect on good governance, HR development has a significant effect on employee performance, discipline work has a significant effect on employee performance, good governance has a significant effect on employee performance, HR development through good governance has no significant effect on employee performance and work discipline through good governance has no significant effect on employee performance.

ABSTRAK

Kemajuan yang dicapai oleh sebuah organisasi dapat dilihat dari hasil yang diperolehnya. Jika sebuah organisasi melakukan aktivitas dan menghasilkan kinerja yang baik, citra organisasi itu akan baik, tetapi jika kinerjanya kurang baik, citra organisasi itu juga akan buruk. Oleh karena itu kinerja pegawai harus menjadi perhatian penting karena kinerja pegawai ini merupakan salah satu kunci keberhasilan. Suatu lembaga pasti memiliki visi, misi dan tujuan masing-masing, sama halnya dengan Unkhair yang juga memiliki visi, misi serta tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui variabel mediasi *good governance* pada Universitas Khairun Ternate. Total sebanyak 77 responden yang berhasil dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada PNS di Rektorat Universitas Khairun Ternate dengan menggunakan teknik *puspositive sampling*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS 4. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap *good governance*, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *good governance*, pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengembangan SDM melalui *good governance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja melalui *good governance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

© 2023 JMB. All rights reserved

fauzan.unkhair@ac.id¹

PENDAHULUAN

Peningkatan pelayanan tak lepas dari peran Sumber Daya Manusia (SDM) didalam organisasi tersebut. SDM merupakan hal yang penting bagi organisasi dalam menjalankan kegiatan usahanya. Perkembangan suatu organisasi atau instansi tidak hanya dinilai dari kesuksesan dalam mengelola SDM, melainkan kesuksesan sebuah organisasi juga ditentukan dari SDM itu sendiri, apakah berkualitas atau tidak, sehingga organisasi dapat bertahan dan bersaing. SDM adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik (Asman dan Darmalia, 2021). Ketika dihadapkan pada peningkatan kinerja pegawai, maka peningkatan SDM harus menjadi salah satu agenda pokok dalam penataan organisasi. Pengembangan SDM juga menjadi salah satu aspek penting dalam peningkatan kinerja pegawai, pengembangan SDM merupakan pembelajaran untuk membantu pertumbuhan pegawai, memperbaiki kinerja pegawai dan memperbaiki posisi pegawai dimasa yang akan datang (Tjeng et al, 2013). Terdapat beberapa pengembangan SDM yang dilakukan oleh Unkhair seperti pelatihan dasar CPNS, pelatihan kepemimpinan, studi banding, seminar, sosialisasi serta bimtek sesuai dengan jabatan dan tupoksi masing-masing pegawai.

Universitas Khairun (Unkhair) sendiri memiliki pegawai yang banyak di dalamnya, sebagai instansi pelayanan publik tentu saja Unkhair harus memberikan kinerja terbaik berupa pelayanan yang baik, seperti instansi lainnya Unkhair juga memiliki beberapa masalah terutama yang berhubungan dengan SDM, dimana masih banyak pegawai yang mengalami kurangnya pengetahuan, kemampuan bahkan sikap yang tidak mau belajar, hal ini menyebabkan timbul kendala lain seperti penempatan posisi pekerjaan yang kurang tepat bahkan tidak sesuai bidang keilmuan, pembagian tugas kerja yang tidak merata, bahkan ada beberapa pegawai yang diikutsertakan pelatihan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya Selain itu, keberhasilan sebuah organisasi juga dipengaruhi dengan disiplin kerja pegawai, disiplin kerja yang baik dihasilkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan masing-masing pegawai. Disiplin kerja merupakan fungsi utama yang sangat penting dari manajemen SDM, karena disiplin kerja yang semakin baik dan terus meningkat akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dapat dicapainya. Ketidaktepatan waktu saat menjalankan tugas disertai presensi kehadiran yang rendah sebagai tanda kurang disiplin dapat disebabkan faktor ketidakmampuan (rendahnya kompetensi) atau memang karena faktor lain diluar kemampuan individu. Disamping itu masih terlihat kurangnya disiplin pegawai yang masih belum diketahui apa penyebabnya, beberapa di antaranya ada pegawai yang datang hanya untuk absensi kehadiran lalu pulang, bahkan ada yang menitipkan absennya kepada rekan kerja padahal yang bersangkutan tidak masuk kerja.

Mustika dan Susanti (2019) mengungkapkan bahwa SDM merupakan salah satu modal utama dalam sebuah organisasi. Kedisiplinan pegawai perlu dilakukan penanganan secara jelas karena pada dasarnya mencerminkan kinerjanya. Disiplin sangat penting dalam suatu organisasi yang sehat dalam pencapaian tujuannya (Fenley, 1998). Perlu adanya pengembangan SDM, jika pengembangan SDM telah dilakukan maka disiplin pegawai pun akan meningkat yang menyebabkan kinerja pegawai pun ikut meningkat dalam hal efisien dan produktifitas Kemampuan pegawai tercermin dari kinerjanya, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Menurut Kareem dan Hussein (2019), Otoo dan Mishra (2018) dan Alkha et al. (2022) yang menjelaskan dalam penelitiannya bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, berbeda dengan penelitian Lestari et al. (2021) dan Nuriyah et al. (2022) yang menyatakan

bahwa pengembangan SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Lalu Penelitian yang dilakukan oleh Syukron et al. (2022), Kurniawan et al. (2022) dan Nuriyah et al. (2022) menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, berbeda dengan penelitian Alfarizi et al. (2022) dan Maharani et al. (2022) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Dari beberapa penelitian ini ditemukan inkonsistensi hasil penelitian, karena tidak melibatkan variabel tambahan seperti variabel mediasi dalam penelitian terdahulu, untuk dapat mengisi kesenjangan tersebut, peneliti memilih variabel *good governance* sebagai variabel mediasi untuk menjadi perantara antara variabel bebas dan terikat. *Good governance* dipilih sebagai variabel mediasi pada penelitian ini karena tata kelola institusi yang baik dipercaya akan meningkatkan kinerja dari pegawai dan akan berimbas pada kinerja institusi itu sendiri. *Good governance* merupakan tata kelola institusi pemerintahan dapat diwujudkan melalui budaya birokrasi yang baik (Pangestika et al., 2020). Susliyanti (2021) juga menjelaskan intitusi yang menerapkan *good governance* yang baik akan meningkatkan kualitas informasi laporan. Laporan yang berkualitas salah satunya adalah ketepatan waktu penyampaian laporan yang merupakan wujud dari kinerja. *Good governance* juga berkorelasi positif dengan pengembangan sumber daya manusia (Zerwal dan Tadjine, 2019). Sama halnya dengan penelitian Agho dan Hardiyanto (2019) dalam penelitiannya menyatakan pelayanan yang prima (*good governance*) sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja pegawai ditambah dengan penelitian dari Rumlolas dan Wajdi (2018) dan Epriliani (2022) juga menyatakan bahwa penerapan *good governance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pemahaman *good governance* juga dapat mempengaruhi kinerja. Pemahaman *good governance* merupakan wujud respek terhadap sistem dan struktur yang baik untuk mengelola perusahaan dengan tujuan meningkatkan produktivitas usaha (Trisananingsih, 2007). Penelitian yang dilakukan Wati (2010) dan Sapariyah (2011) membuktikan pemahaman *good governance* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Keberhasilan organisasi yang dapat mengembangkan SDM akan dapat mewujudkan tata kelola (*good governance*) organisasi yang baik. Pengembangan SDM yang baik dilingkungan kerja akan memicu disiplin kerja dan menghasilkan kinerja yang baik pula. Berdasarkan pada kesenjangan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka penelitian ini dimaksudkan untuk menguji lebih lanjut mengenai pengaruh pengembangan SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan *good governance* sebagai variabel mediasi di Universitas Khairun Ternate.

LANDASAN TEORI

Pengembangan SDM adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan (Marwansyah, 2014). Sedangkan Priansa (2014) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu dari seorang pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan meningkatkan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk meningkatkan pekerjaan yang lebih baik.

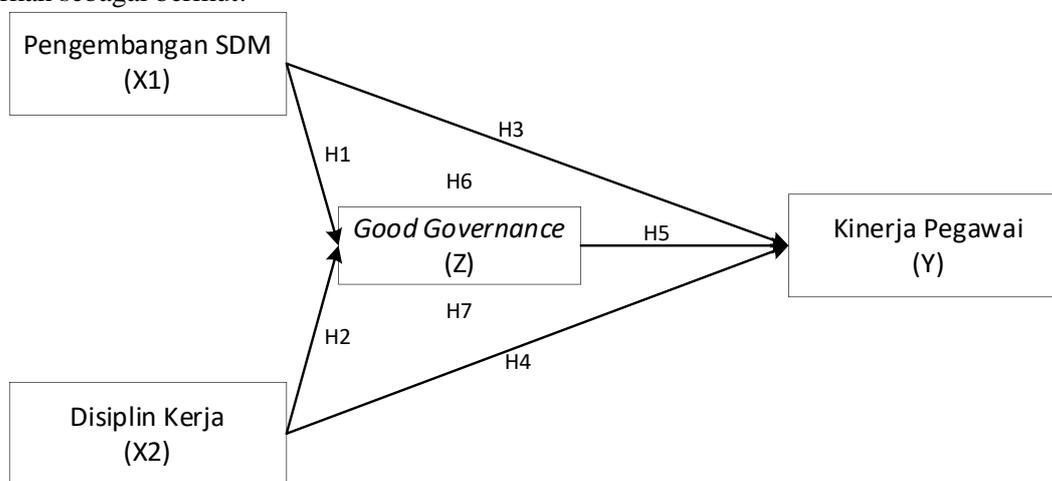
Menurut Hasibuan (2015) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan.

Menurut Mardiasmo (2018) yang dikutip oleh *World Bank* mengungkapkan bahwa *good governance* adalah suatu pelaksanaan manajemen dalam suatu pembangunan yang solid dan bertanggungjawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien. Menjalankan disiplin anggaran untuk menciptakan *legal and political framework* bagi tumbuhnya suatu aktivitas-aktivitas dalam dunia usaha. Menurut Leny (2015) mengungkapkan bahwa *good governance* adalah pemerintahan yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya dan berakuntabel dengan terhadap publik secara profesional, transparan, bertanggung jawab dan adil. Rizal (2014) juga menyatakan bahwa *good governance* diartikan sebagai tata kelola pemerintahan yang baik dan pemerintahan yang bersih pada suatu organisasi yang dituntut oleh rakyat untuk mendapatkan pelayanan publik yang transparan dan akuntabel sesuai dengan prinsip-

prinsipnya serta dapat memberantas korupsi, kolusi, dan nepotisme. Hadiyanto (2000) dalam Soleman (2007) menyatakan bahwa untuk mewujudkan *good governance* diperlukan reformasi kelembagaan dan reformasi publik.

Menurut Moetheriono dalam Mukson (2020) kinerja berasal kata *performance* dan bisa disebut juga dengan hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja dapat pula di artikan secara luas yaitu bagaimana proses pekerjaan tersebut berlangsung. Maka kinerja adalah tentang pekerjaan dan hasil dari apa yang dicapai pada pekerjaan tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai proses dan hasil dari suatu pekerjaan. Kinerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2012) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut Silalahi (2013) kinerja adalah tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh pengembangan SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan *good governance* sebagai variabel mediasi. Adapun kerangka pikir penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan gambar model penelitian, maka hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

- H1 : Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap *good governance*.
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *good governance*.
- H3 : Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H4 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H5 : *Good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H6 : *Good governance* memediasi pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai.
- H7 : *Good governance* memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

METODE

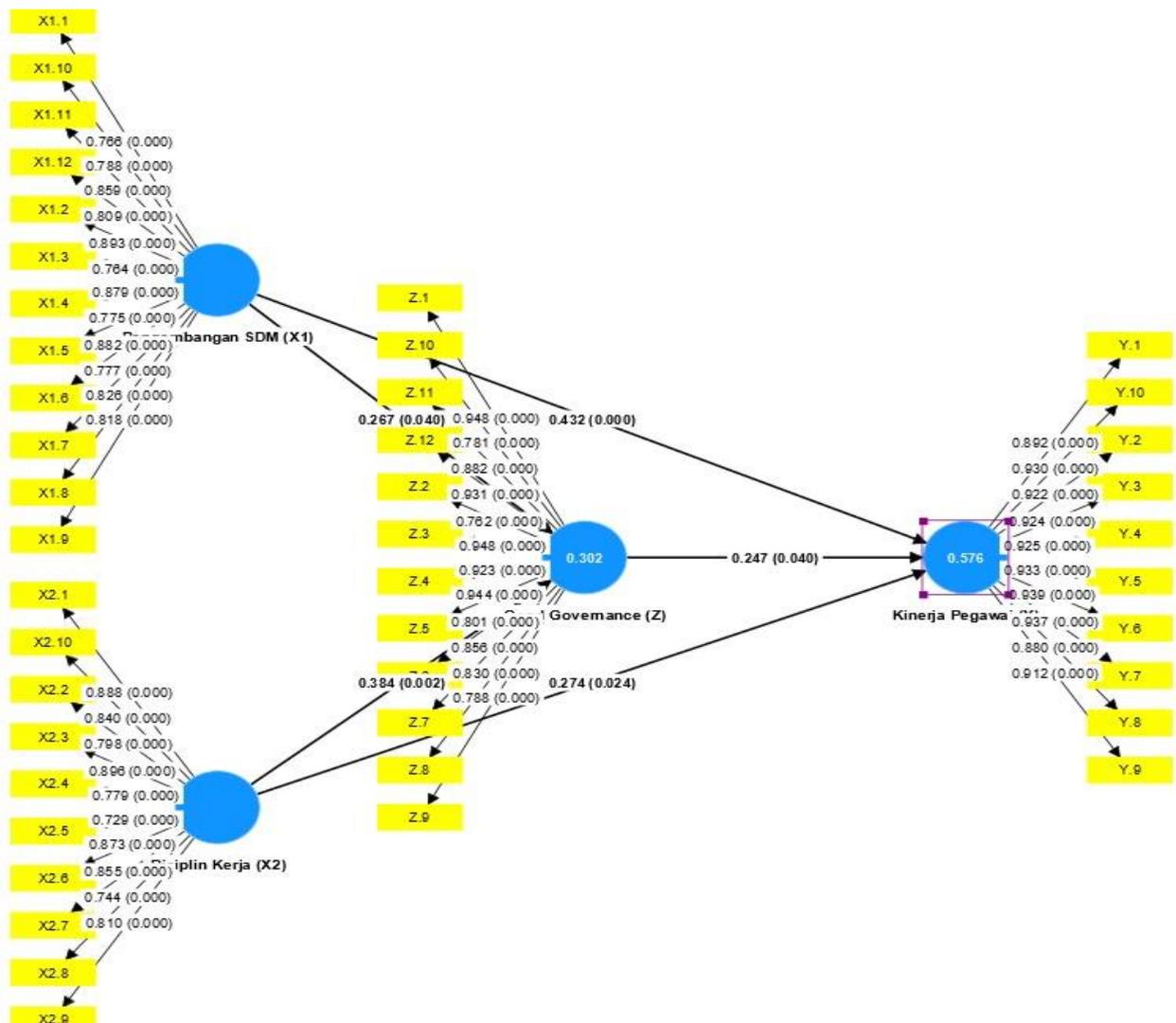
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh dari variabel pengembangan SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan *good governance* sebagai variabel mediasi di Rektorat Universitas Khairun Ternate. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS di rektorat Universitas Khairun dengan jumlah 170 orang yang terdiri dari PNS 77 orang dan pegawai kontrak 93 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada PNS di rektorat Universitas Khairun yang berisi sejumlah pernyataan terkait variabel yang diteliti dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini juga menggunakan metode analisis statistik deskriptif dan disertai dengan *Partial Least Square* (PLS), dimana pada analisis PLS ini dilakukan pengujian *Outer Model*, *Inner Model* dan Evaluasi Model.

Indikator variabel pengembangan SDM diadaptasi dari Singarimbun dalam Maludin (2014) yang terdiri dari 4 indikator, variabel disiplin kerja diadaptasi dari Siswanto dalam Lijan (2018) yang terdiri dari 5 indikator, variabel *good governance* diadaptasi dari Mardiasmo (2018) yang terdiri dari 9 indikator dan

variabel kinerja pegawai yang diadaptasi dari Mitchel dalam Sedarmayanti (2011) yang terdiri dari 5 indikator. Adapun skala pengukuran yang digunakan untuk penelitian ini adalah skala Likert 5 poin. Setelah semua data telah terkumpul, data tersebut lalu dilakukan analisis dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian semua item pernyataan dari variabel yang diuji hasilnya valid dan reliabel.

HASIL

Evaluasi model pengukuran pada penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas. Adapun terdapat beberapa kriteria yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi model pengukuran yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity* yang dilihat dari nilai *outer loading* yang harus lebih besar dari 0,70, *composite reliability* lebih besar dari 0,70, *cronbach's alpha* lebih besari dari 0,70 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang lebih besar dari 0,50 (Hair *et al*, 2021). Selain itu ada pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengujian Fornell Lacker dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), pengujian HTMT dilakukan karena dinilai lebih sensitif atau akurat dalam mendeteksi validitas diskriminan. Kriteria fornell lacker adalah nilai akar AVE variabel lebih besar daripada korelasi antar variabel dan kriteria HTMT adalah nilai HTMT variabel lebih kecil dari 0,90 (Hair *et al*, 2019). Berdasarkan pada hasil analisis menggunakan SmartPLS 4, model pengukuran dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2 Hasil Evaluasi Model Pengukuran

Pegujian nilai *outer loading* dapat dilihat pada tabel 1, diketahui bahwa seluruh variabel menunjukkan

bahwa nilai *loading* lebih besar daripada 0,70 yang berarti valid.

Tabel 1 Hasil *Outer Loading*

No	Variabel	Item Pernyataan	<i>Loading Factor</i>
1	Pengembangan SDM (X1)	X1.1	0.766
2		X1.2	0.893
3		X1.3	0.764
4		X1.4	0.879
5		X1.5	0.775
6		X1.6	0.882
7		X1.7	0.777
8		X1.8	0.826
9		X1.9	0.818
10		X1.10	0.788
11		X1.11	0.859
12		X1.12	0.809
13	Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.888
14		X2.2	0.798
15		X2.3	0.896
16		X2.4	0.779
17		X2.5	0.729
18		X2.6	0.873
19		X2.7	0.855
20		X2.8	0.744
21		X2.9	0.810
22		X2.10	0.840
23	<i>Good Governance</i> (Z)	Z.1	0.948
24		Z.2	0.762
25		Z.3	0.948
26		Z.4	0.923
27		Z.5	0.944
28		Z.6	0.801
29		Z.7	0.856
30		Z.8	0.830
31		Z.9	0.788
32		Z.10	0.781
33		Z.11	0.882
34		Z.12	0.931
35	Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.892
36		Y.2	0.922
37		Y.3	0.924

No	Variabel	Item Pernyataan	Loading Factor
38		Y.4	0.925
39		Y.5	0.933
40		Y.6	0.939
41		Y.7	0.937
42		Y.8	0.880
43		Y.9	0.912
44		Y.10	0.930

Selanjutnya pengujian hasil analisis *construct reliabiliy validity* pada tabel 2, diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,50, nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70 dan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 2 Hasil *Construct Reliability Validity*

Variabel	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Pengembangan SDM (X1)	0.674	0.961	0.956
Disiplin Kerja (X2)	0.677	0.954	0.947
Good Governance (Z)	0.755	0.974	0.970
Kinerja pegawai (Y)	0.846	0.982	0.980

Selanjutnya pengujian Fornel Lacker dan HTMT pada tabel 3, diketahui bahwa nilai akar AVE untuk setiap variabel laten lebih besar dari korelasinya dengan variabel laten lain sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah memenuhi syarat.

Tabel 3 Hasil Pengujian Fornell Lacker

Variabel	Pengembangan SDM (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Good Governance (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
Pengembangan SDM (X1)	0.821			
Disiplin Kerja (X2)	0.409	0.823		
Good Governance (Z)	0.424	0.493	0.869	
Kinerja Pegawai (Y)	0.648	0.572	0.565	0.920

Terakhir, pengujian HTMT pada tabel 4, diketahui bahwa nilai HTMT variabel lebih kecil dari 0,90 yang berarti setiap variabel telah memenuhi syarat.

Tabel 4 Hasil Pengujian HTMT

Variabel	Pengembangan SDM (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Good Governance (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
Pengembangan SDM (X1)				
Disiplin Kerja (X2)	0.402			
Good Governance (Z)	0.422	0.490		
Kinerja Pegawai (Y)	0.660	0.570	0.571	

Evaluasi model struktural digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap dependen dengan melihat koefisien jalur masing-masing hubungan. Suatu variabel dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan apabila nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 dan nilai *t-statistics* lebih besar dari *t* tabel 1,99. Pengujian pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Hipotesis	Path Coefficient	T statistik (>t tabel 1,99)	P-Value (<0,05) Sig.	95% Interval Kepercayaan Path Coefficient		f square
				Batas bawah	Batas Atas	
H1. Pengembangan SDM (X1) -> Good Governance (Z)	0.267	2.058	0.040	0.015	0.521	0.085
H2. Disiplin Kerja (X2) -> Good Governance (Z)	0.384	3.095	0.002	0.110	0.599	0.176
H3. Pengembangan SDM (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.432	4.557	0.000	0.236	0.609	0.337
H4. Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.274	2.258	0.024	0.004	0.479	0.125
H5. Good Governance (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.247	2.058	0.040	0.070	0.543	0.100

Selanjutnya untuk menguji pengaruh tidak langsung/mediasi yang dilakukan adalah mencari nilai *upsilon v* dikarenakan SmartPLS belum ada efek mediasi untuk uji mediasi maka digunakan *effect size* mediasi *upsilon v* bukan lagi *f square*. Interpretasi nilai efek mediasi *upsilon v* mengacu pada yang direkomendasikan Cohen dalam Ogbeibu *et al* (2020) yaitu 0,175 (pengaruh mediasi tinggi), 0,075 (pengaruh mediasi medium) dan 0,01 (pengaruh mediasi rendah). Pengujian pengaruh tidak langsung dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Path Coefficient	T statistik (>t tabel 1,99)	P-Value (<0,05) Sig.	95% Interval Kepercayaan Path Coefficient		Upsilon v
				Batas bawah	Batas Atas	
H6. Pengembangan SDM (X1) -> Good Governance (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.066	1.116	0.265	0.002	0.225	0,004
H7. Disiplin Kerja (X2) -> Good Governance (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.095	1.383	0.167	0.012	0.274	0,009
R ² Good Governance: 0,302						
R ² Kinerja Pegawai: 0,576						

Berdasarkan pada hasil analisis pada tabel 6, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R²) untuk variabel *good governance* sebesar 0,302 (30,2%). Hal ini berarti variabel *good governance* dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan SDM dan disiplin kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang

tidak termasuk dalam penelitian ini. Selain itu, diketahui juga nilai koefisien determinasi (R^2) untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,576 (57,6%). Hal ini berarti variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan SDM, disiplin kerja dan *good governance*, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pada tabel 5 pengaruh langsung, diperoleh nilai koefisien jalur untuk hipotesis satu yaitu 0,267, pengaruh pengembangan SDM terhadap *good governance*, diketahui nilai T statistik lebih besar dari 1,99 ($2,058 > 1,99$) dan *p-value* lebih kecil dari 0,05 ($0,040 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu dalam penelitian ini diterima, dimana pengembangan SDM diketahui berpengaruh signifikan terhadap *good governance*. Program peningkatan pengembangan SDM dinilai sangat penting dimana ketika adanya kebijakan Unkhair untuk melakukan peningkatan pengembangan SDM maka ada pula peningkatan *good governance*. Pengembangan SDM sendiri merupakan upaya terencana yang dilakukan oleh suatu manajemen untuk dapat meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerjanya melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Penerapan pengembangan SDM kepada PNS di Unkhair dapat meningkatkan kompetensi PNS itu sendiri yang tentu saja berdampak kepada kinerjanya, maka semakin efektif pengembangan SDM yang dilakukan oleh suatu organisasi maka akan semakin baik pula peningkatan *good governance* pada organisasi tersebut dan sebaliknya apabila pengembangan SDM dalam wujud pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengelola organisasi dengan profesional kurang efektif maka tata kelola tidak akan berjalan sesuai dengan standar yang diharapkan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2019) bahwa untuk dapat mewujudkan *good governance* di lingkungan pemerintahan maka dibutuhkan pegawai yang profesional dan berkompeten. Salah satu langkah yang dilakukan adalah dengan melaksanakan pengembangan SDM atau kompetensi pegawai. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2012) yang menyatakan bahwa variabel pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap *good governance* dan dalam penelitian lain menyatakan *good governance* juga berkorelasi positif dengan pengembangan SDM (Zerwal dan Tadjine, 2019).

Selanjutnya, diperoleh nilai koefisien jalur untuk hipotesis dua yaitu 0,384, pengaruh disiplin kerja terhadap *good governance*, diketahui nilai T statistik lebih besar dari 1,99 ($3,095 > 1,99$) dan *p-value* lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua dalam penelitian ini diterima, dimana disiplin kerja diketahui berpengaruh signifikan terhadap *good governance*. Program peningkatan disiplin kerja dinilai sangat penting dimana ketika adanya kebijakan Unkhair untuk melakukan peningkatan disiplin kerja maka terjadi peningkatan juga pada *good governance*. Kedisiplinan merupakan suatu kunci keberhasilan dari suatu organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. Disiplin itu sendiri merupakan suatu fungsi penting dalam sebuah organisasi karena jika semakin baik kedisiplinan yang diterapkan kepada pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan dicapai pegawai tersebut. Disiplin ditumbuhkan agar dapat terjadi kepatuhan terhadap aturan dan juga tumbuhnya ketertiban dan efisiensi. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi maka akan berpengaruh secara otomatis kepada pelayanannya. Pelayanan publik sendiri adalah pemberian pelayanan yang prima kepada masyarakat yang merupakan perwujudan kewajiban dari PNS terutama pada Unkhair yang berposisi sebagai pemberi layanan kepada mahasiswa sebagai penerima layanan. Hal ini sesuai dengan Agho dan Hardiyanto (2019) dalam penelitiannya menyatakan pelayanan yang prima (*good governance*) sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja pegawai. Ada hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja pegawai dengan pelayanan publik.

Selanjutnya, diperoleh nilai koefisien jalur untuk hipotesis tiga yaitu 0,432, pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai, diketahui nilai T statistik lebih besar dari 1,99 ($4,557 > 1,99$) dan *p-value* lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga dalam penelitian ini diterima, dimana pengembangan SDM diketahui berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Program peningkatan pengembangan SDM dinilai sangat penting dimana ketika adanya kebijakan Unkhair untuk melakukan peningkatan pengembangan SDM maka kinerja pegawai pun akan ikut mengalami peningkatan. Pengembangan SDM dapat dipahami sebagai penyiapan individu dari seorang pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan

dengan meningkatkan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk meningkatkan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan SDM berpijak pada fakta bahwa individu atau pegawai tersebut membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya mereka mampu bekerja dengan baik. Pengembangan SDM dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, pendidikan, maupun pelatihan. Dengan adanya pengembangan SDM yang baik, maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadana (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai dan diperkuat juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Alkha et al. (2022) bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, diperoleh nilai koefisien jalur untuk hipotesis empat yaitu 0,274, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, diketahui nilai T statistik lebih besar dari 1,99 ($2,258 > 1,99$) dan *p-value* lebih kecil dari 0,05 ($0,024 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis empat dalam penelitian ini diterima, dimana disiplin kerja diketahui berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Program peningkatan kedisiplinan dinilai sangat penting dimana ketika adanya kebijakan Unkhair untuk melakukan peningkatan disiplin kerja maka kinerja pegawai pun akan ikut mengalami peningkatan. Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Disiplin adalah mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti dan taat terhadap peraturan serta norma-norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta siap menerima sanksi-sanksi apabila melanggar. Disiplin pegawai sangat dibutuhkan Unkhair karena dengan dilakukannya peningkatan disiplin kerja maka akan meningkatkan juga kinerja pegawai itu sendiri. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution dan Priangkatara (2022) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan diperkuat oleh penelitian Nuriyah et al. (2022) bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, diperoleh nilai koefisien jalur untuk hipotesis lima yaitu 0,247, pengaruh *good governance* terhadap kinerja pegawai, diketahui nilai T statistik lebih besar dari 1,99 ($2,058 > 1,99$) dan *p-value* lebih kecil dari 0,05 ($0,040 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis lima dalam penelitian ini diterima, dimana *good governance* diketahui berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Program peningkatan *good governance* dinilai sangat penting dimana ketika adanya kebijakan Unkhair untuk melakukan peningkatan *good governance* maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai. *Good governance* diartikan sebagai tata kelola pemerintahan yang baik dan pemerintahan yang bersih pada suatu organisasi yang dituntut oleh rakyat untuk mendapatkan pelayanan publik yang transparan dan akuntabel sesuai dengan prinsip-prinsipnya serta dapat memberantas korupsi, kolusi, dan nepotisme. Untuk dapat mewujudkan *good governance* maka diperlukan reformasi kelembagaan dan reformasi publik. Dengan diterapkannya *good governance* ini dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian Susliyanti (2021) juga menjelaskan dalam penelitiannya bahwa intitusi yang menerapkan *good governance* yang baik akan meningkatkan kualitas informasi laporan. Laporan yang berkualitas salah satunya adalah ketepatan waktu penyampaian laporan yang merupakan wujud dari kinerja dan diperkuat dengan penelitian Epriliani (2022) yang juga menyatakan bahwa penerapan *good governance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, berdasarkan tabel 6 pengaruh tidak langsung, diperoleh nilai koefisien jalur untuk hipotesis enam yaitu 0,066, pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai melalui *good governance* sebagai mediasi, diketahui nilai T statistik lebih kecil dari 1,99 ($1,116 > 1,99$) dan *p-value* lebih besar dari 0,05 ($0,265 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis enam dalam penelitian ini ditolak, dimana *good governance* tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat bahwa peningkatan kompetensi pegawai yang dilakukan seperti pelatihan dan pendidikan di Unkhair sudah cukup baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi masing-masing sehingga ada atau tidaknya *good governance* tidak memberikan pengaruh secara langsung kepada pengembangan SDM untuk dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini tentu saja bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2012) yang menyatakan bahwa variabel pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap *good governance* dan Alkha et al. (2022) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai. Akan tetapi hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tyasari (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi SDM tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas laporan (*good governance*) lalu Fauzi dan Anam (2019) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa pengembangan SDM tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terakhir, diperoleh nilai koefisien jalur untuk hipotesis tujuh yaitu 0,095, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui *good governance* sebagai mediasi, diketahui nilai T statistik lebih kecil dari 1,99 ($1,383 > 1,99$) dan *p-value* lebih besar dari 0,05 ($0,167 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis tujuh dalam penelitian ini ditolak, dimana *good governance* tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat bahwa peningkatan disiplin kerja seperti kehadiran, ketaatan pada standar dan peraturan kerja serta etika kerja pegawai yang dilakukan dan diterapkan Unkhair sudah baik karena dapat dilihat bahwa ada atau tidaknya *good governance* tidak memberikan pengaruh secara langsung kepada disiplin kerja untuk dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Agho dan Hardiyanto (2019) dalam penelitiannya menyatakan pelayanan yang prima (*good governance*) sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja pegawai dan Syukron et al. (2022) bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi hasil penelitian ini sesuai dan didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Andrian dan Ashari (2022) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas laporan (*good governance*) dan dalam penelitian Irawan et al. (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Pertama, hasil penelitian di Unkhair bahwa pengembangan SDM dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *good governance*. Hal ini dikarenakan pengembangan SDM dan disiplin kerja yang telah diterapkan di Unkhair ini memiliki pengaruh untuk meningkatkan *good governance*. Dengan dilakukannya pengembangan kompetensi dan kedisiplinan pegawai maka akan meningkatkan juga pelayanan yang prima serta tata kelola yang baik (*good governance*). Kedua, pengembangan SDM dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan pengembangan SDM dan disiplin kerja yang telah diterapkan di Unkhair memiliki pengaruh untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan dilakukannya pelatihan dan pengembangan pendidikan serta pengetahuan maka PNS yang berperan sebagai pemberi layanan akan semakin optimal dan akan berdampak kepada peningkatan kinerja pegawai itu sendiri. Ketiga, *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan penerapan *good governance* yang telah diterapkan di Unkhair sudah baik dan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana terdapat tata kelola organisasi yang baik maka itu merupakan wujud dari kinerja yang baik pula. Salah satunya dengan adanya peningkatan kualitas laporan maka akan meningkatkan kinerja, karena laporan merupakan bagian dari tata kelola (*good governance*). Terakhir, pengembangan SDM dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *good governance* di Unkhair. Hal ini dikarenakan pengembangan SDM dan disiplin kerja yang diterapkan dan dilakukan di Unkhair sudah baik sehingga dengan ada atau tidaknya *good governance* sebagai mediasi tidak memberikan pengaruh secara langsung kepada pengembangan SDM ataupun disiplin kerja untuk dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Saran untuk kedepan diharapkan organisasi agar lebih memperhatikan sarana dan prasarana hingga pengembangan kompetensi pegawai sesuai dengan bidang, tugas pokok dan fungsinya masing-masing serta tata kelola organisasi yang lebih baik lagi agar pegawai dapat berkontribusi secara optimal terhadap kinerja pegawai sebagai pelayanan publik dan diharapkan organisasi untuk lebih fokus dalam mengoptimalkan beberapa hal yang ditemukan didalam penelitian ini yang memiliki nilai terendah dari rata-rata jawaban yang diberikan responden terhadap kuesioner penelitian ini seperti pada variabel pengembangan SDM dengan indikator kegiatan non diklat yaitu "Saya memahami tujuan dari pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh badan diklat", variabel disiplin kerja dengan indikator ketaatan pada peraturan kerja yaitu "Semua pekerjaan yang saya kerjakan selalu berjalan lancar sesuai dengan peraturan", variabel *good governance* dengan indikator transparansi yaitu "Unkhair melakukan publikasi mengenai informasi keuangan dan informasi lain yang berdampak terhadap kinerja" dan pada variabel kinerja

pegawai dengan indikator inisiatif yaitu “Saya berinisiatif menyampaikan ide atau gagasan jika ada masalah atau ditanya oleh rekan kerja”. Selain itu, penelitian ini kedepan juga bisa dilakukan dengan memperluas sampel atau dengan menambah variabel lain yang relevan dikarenakan pada penelitian ini hanya dilakukan kepada PNS di Rektorat Universitas Khairun.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrian, A., & Ashari, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Laporan Keuangan: Studi Empiris Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Pati. *Yudishtira Journal: Indonesian Journal of Finance and Strategy Inside*, 2(3), 331-337.
- Agho, S., E. & Hardiyanto, W., T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai terhadap Pelayanan Publik Studi di Kecamatan Junrejo Kota Batu. *KISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. 8(2).
- Alfarizi, A., W., Haryadi, D., & Syaechurodji. (2022). *Mediating of Job Satisfaction in Improving Employee Performance with The Role Of Empowerment And Work Discipline*. *Jurnal Mantik*. 6(2).
- Alkha, M., Martha, S., & Tony, S., W. (2022). Pengaruh Mutasi, Sarana Prasarana, dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai dimasa Pandemi Covid-19. Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. *Journal of Sustainability Business Research*. 3(1).
- Anggraini, D. (2019). Pengembangan Kapasitas Pegawai dalam Mewujudkan *Good Governance* pada Kantor Kepegawaian Daerah Sumber Daya Manusia (BKDSDM) Kota Palembang. *Jurnal Pemerintahan dan Politik Global*. 4(1).
- Asman, M., & Darmalia, N. (2021). Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*) dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1).
- Epriliani, D. (2022). Pengaruh Penerapan *Good Governance*, Pengawasan *Intern* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru. Universitas Muhammadiyah Riau. 10(1).
- Fauzi, M., & Anam, K. (2019). Pengaruh pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Kendal. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*. (6)1.
- Fenley, A. (1998), *Models, styles and metaphors: unsertanding the management of discipline, Employee Relations*, Vol.20, 353
- Hair, J. F., Risher J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). *When to Use and How to Report The Result of PLS-SEM*. *Swinburne University of Technology*.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook (p. 197)*. *Springer Nature*.
- Harahap, D. (2012). Analisis Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap *Good Governance* dan Pembangunan Daerah pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Disertasi. Universitas Sumatera Utara.
- Hasibuan, M., S., P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (Jimawa)*, 1(3).
- Kareem, M., A. & Hussein I., J. (2019). *The Impact of Human Resource Development on Employee Performance and Organizational Effectiveness. Management Dynamics in the Knowledge Economy*.7(3).pp 307-332.
- Kurniawan, P., Sunarsi D., & Solihin D. (2022). *The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. International Journal of Education, Information Technology and Others (IJEIT)*. 5(2).
- Lijan, P., S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Leny, N. (2015). *Public Sector Governance Pada Pemerintah Daerah*. Pekanbaru
- Lestari, M., Akbar D., A., & Maulana C., Z. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Bank Unit Usaha Syariah di Kota Palembang. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. *Jurnal Sosial dan Budaya Syari*. 8(1).

- Maharani, A., Tanjung H., & Pasaribu F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. 5(1).
- Maludin. (2014). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Yapis Biak. Jurnal *Office*, Vol.3, No.1, 2014.
- Mardiasmo. (2018). Akuntansi Sektor Publik, Edisi Terbaru. Yogyakarta: Penerbit Andi (Anggota IKAPI).
- Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung.
- Mukson. (2020). Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja: Kinerja Karyawan SPBU di Kabupaten Brebes. Jurnal Manajemen dan Bisnis: Performa. 17(2).
- Mustika, M., M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Sanksi, Reward dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya.
- Nasution, M., I. & Priangkata, N. (2022). *Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*. 1(1). pp 50-64.
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. Universitas Muhammadiyah Jember. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi). 6(1).
- Ogbeibu, S., Burgess, J., Emelifeonwu, J., & Pereira, V. (2020). *How greenHRM and technological turbulence predicts green product innovation:A STARA tale. British Academy of Management Conference (Paper accepted as full paper)*, 2nd-4th of September. (ISBN:978-0-9956413-3-4)
- Otto, F., N., K. & Mishra, M. (2018). *Measuring the Impact of Human Resource Development (HRD) Practices on Employee Performance in Small and Medium Scale Enterprises. European Journal of Training and Development*.
- Pangestika, O., Bulkani, & Wibowo, N. E. (2020). Budaya Birokrasi dalam mewujudkan Good Governance di Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah. Pencerah Publik, 11-21.
- Priansa, D., J. (2014). Perencanaan & Pengembangan SDM. Alfabeta, Bandung
- Ramadana, H. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. Universitas Negeri Makassar.
- Rizal, D. (2014). Akuntabilitas Keuangan Daerah Implementasi Pasca Reformasi. Jakarta: RMBOOKS, PT. Wahana Semesta Intermedia Anggota IKAPI.
- Rumalolas, R., & Wajdi, M., F. (2018). Pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Seram Bagian Timur Provinsi Maluku. Disertasi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sapariyah. (2011). Pengaruh *Good Governance* dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi (Survey pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta). Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan. Vol. 19, No.16 Mei 2011. STIE AUB Surakarta
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil : Cetakan Kelima. PT Refika Aditama, Bandung
- Soleman, R. (2007). Pengaruh Kompetensi, Penerapan Akuntabilitas Keuangan, dan Ketaatan pada Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Disertasi. Unpad.
- Silalahi, U. (2013). Asas-Asas Manajemen. Cetakan Kedua. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Susliyanti, E., D. (2021). Pengaruh Kompetensi SDM, Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah dan Penerapan *Good Governance* terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan. Optimal Vol. 18 No. 1, 101-116.
- Sutrisno, E. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Syukron, M., Susi, H., & Yusni, M. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. Universitas Riau.
- Tjeng, E., Said, L., R., & Wandary, W. (2013). Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk (Studi pada Frontliner Bakti BCA KCU. Banjarmasin), Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 1, Nomor 3.

- Trisananingsih, Sri. (2007). Kompetensi Auditor dan Komitemen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Simposium Nasional Akuntansi X.
- Tyasari, I. (2020). Pengaruh *Good Governance*, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualiyas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) pada OPD Kota Malang. Jurnal Riset mahasiswa Akuntansi (JRMA). 8(1).
- Wati. (2010). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu). Simposium Nasional Akuntansi XIII
- Zerwal, D., & Tadjine, D. (2019). *Good Governance and Development: a Critical Analysis of the Relationship*. Volume 03 Number 02, 178.