Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (2) 2025, Page: 3923-3939

Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Penerapan GCG sebagai Intervening pada PT. Gerbang NTB Emas

Isra Dewi Kuntary Ibrahim[1], Ahmad Zunurraini[2], Irwan Cahyadi[3]
[1,2]Universitas Mataram, [3]Universitas Bumigora, Nusa Tenggara Barat
Corresponding Author: Isra Dewi Kuntary Ibrahim, e-mail: israibrahim@staff.unram.ac.id

Published: May, 2025

ABSTRAK

Pencapaian tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari setiap individu karyawannya. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *Good Corporate Governance (GCG)* sebagai variabel intervening pada PT. Gerbang NTB Emas. Populasi adalah karyawan PT. Gerbang NTB Emas yang berjumlah 74 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus berupa seluruh populasi dijadikan sebagai sampel sebanyak 51 orang. Jenis penelitian ini berupa penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Analisis data pada penelitian ini menggunakan *software SmartPLS* 4.0.
Penelitian ini mendapatkan hasil berupa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Good Corporate Governance (GCG)*, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Good Corporate Governance (GCG), Good Corporate Governance (GCG)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *Good Corporate Governance (GCG)* sebagai variabel intervening, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *Good Corporate Governance (GCG)* sebagai variabel intervening.

Keywords: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Good Corporate Governance (GCG), Kinerja

ABSTRACT

Achieving company goals is greatly influenced by the performance of each individual employee. This research aims to examine the influence of transformational leadership style and organizational culture on employee performance with Good Corporate Governance (GCG) as an intervening variable at PT. Gerbang NTB Emas. The population in this study were employees of PT. Gerbang NTB Emas, numbering 74 people. The sampling technique in this research used the census method in the form of the entire population as a sample of 51 people. This type of research is quantitative research with a causality approach. Data analysis in this study used SmartPLS 4.0 software. This research obtained results in the form of transformational leadership style having a positive and significant effect on employee performance, organizational culture having a positive and insignificant effect on employee performance, leadership style having a positive and significant effect on Good Corporate Governance (GCG), organizational culture having a positive and significant effect on Good Corporate Governance (GCG), Good Corporate Governance (GCG) has a positive and significant effect on employee performance, transformational leadership style has a positive and significant effect on employee performance with Good Corporate Governance (GCG) as an intervening variable, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance with Good Corporate Governance (GCG) as an intervening variable

***Keywords**: Transformational Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance, Good Corporate Governance (GCG).*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat menentukan proses berhasilnya kinerja suatu organisasi, pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk mempermudah terwujudnya tujuan organisasi, sebab berkualitasnya sumber daya manusia dianggap mampu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai karyawan didalam suatu organisasi. Pencapaian tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari setiap individu karyawannya. Simanjuntak (2005) menyatakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Hubeis (2007) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adalah gaya kepemimpinan. Artinya pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Menurut Suparyanto dan Rosad (2015) terdapat salah satu gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Suwatno (2019) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mempengaruhi karyawan hingga membuat karyawan merasa percaya diri, bangga, loyal dan memiliki rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki pendorong untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Terdapat ciri-ciri gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins dan Judge (2008), salah satunya adalah pemimpin harus bisa mempengaruhi pemikiran karyawan untuk mementingkan pekerjaan, meningkatkan kecerdasan karyawan dan meningkatkan kreativitas. Apabila pemimpin tidak mampu meningkatkan kecerdasan kepada karyawan, maka perusahaan akan sulit berkembang lebih baik. Selain itu, karyawan beranggapan bahwa pemimpin adalah teman baik dan akan susah menerima arahan dari pemimpin. Selain dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, menurut Mohamed dan Abubakar (2013) perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu menciptakan budaya organisasi yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan juga hasil penelitian Sulistiawan *et al* (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, kinerja juga dipengaruhi oleh penerapan *good corporate governance*, kinerja karyawan akan berjalan dengan baik apabila didukung oleh faktor – faktor pendukung yang baik pula. Tanpa adanya faktor pendukung tentunya kinerja karyawan tidak akan sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu faktor pendukung yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Good Corporate Governance* (GCG). Menurut Effendi (2016) GCG adalah suatu sistem yang dirancang untuk mengarahkan pengelolaan perusahaan secara profesional

berdasarkan prinsip-prinsip *transparansi,* akuntabilitas, tanggung jawab, independen, kewajaran dan kesetaraan.

Perusahaan yang baik semestinya memiliki GCG yang baik dan perlu dimiliki oleh PT.Gerbang NTB Emas. Perusahaan PT.Gerbang NTB Emas adalah perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur, yang mendistribusikan barang ke pedagang eceran. PT. Gerbang NTB Emas berada di Jl. Selaparang No. 60 Cakranegara Mataram Nusa Tenggara Barat. PT.Gerbang NTB emas merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat (Pemprov.NTB) yang bergerak dalam bidang manufaktur seperti beton, *assembling,* peternakan, pupuk dan bahan bangunan. PT. Gerbang NTB Emas. Berikut data kinerja karyawan PT.Gerbang NTB Emas dari tahun 2019-2022 dihitung menggunakan nilai kinerja unit (NKU):

Tabel 1. Data Laporan PT. Gerbang NTB Emas Tahun 2019-2022 Menggunakan Nilai Kinerja Unit (NKU) :

No	Ket.	2019		2020		2021		2022	
		Target	NKU	Target	NKU	Target	NKU	Target	NKU
1	Semester 1	100%	78%	100%	73%	100%	74%	100%	76%
2	Semester 2	100%	80%	100%	71%	100%	76%	100%	76%

Sumber : HRD PT. Gerbang NTB Emas

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat dari hasil pencapaian (NKU) karyawan PT. Gerbang NTB Emas periode 2019-2022 mengalami fluktuasi dan kondisi tidak stabil dengan level kinerja yang kurang, dari persentase yang diharapkan yakni 100%. Pada tahun 2019 memperoleh persentase sebesar 78%, pada tahun 2020 sebesar 73%, pada tahun 2021 sebesar 74%, dan pada tahun 2022 sebesar 76%. Oleh karena itu dengan adanya perbedaan persentase pada setiap tahunnya pencapaian hasil kinerja karyawan mengalami fluktuasi dan kondisi tidak tetap. Sebaliknya juga dapat dilihat dari gaya kepemimpinan pada PT. Gerbang NTB Emas yang dapat memengaruhi karyawan nya, gaya kepemimpinan pada PT. Gerbang NTB Emas diduga menerapkan gaya kepemimpinan dengan cukup baik dan menginspirasi karyawan nya untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi, diduga juga pemimpin pada PT. Gerbang NTB Emas memberikan dorongan kepada karyawannya, memungkinkan para karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga tujuan organisasi bisa dicapai secara efektif dan efisien. Karyawan juga merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin.

Oleh karena itu disetiap perusahaan pasti memiliki budaya organisasi mereka masing-masing. Selanjutnya, GCG di PT. Gerbang NTB Emas mengalami permasalahan seperti akuntabilitas yakni kejelasan mengenai fungsi, pelaksanaan dan kurang nya pertanggungjawaban yang menyebabkan

pengelolaan perusahaan tidak dapat terlaksana secara dengan baik, dikarenakan fungsi dalam perusahaan tidak dijalankan sesuai dengan norma-norma penerapan GCG.

Adapun penelitian Subhi (2014), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan jika pemimpin tidak dapat mempengaruhi dan tidak dapat mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, maka karyawan tidak akan bekerja dengan baik dan akan terjadinya kesenjangan dalam kinerjanya. Lalu menurut Asriani, et al. (2020) menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya menurut A. N. Lestari & Suryani (2018) terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional gaya terhadap kepuasan kerja.

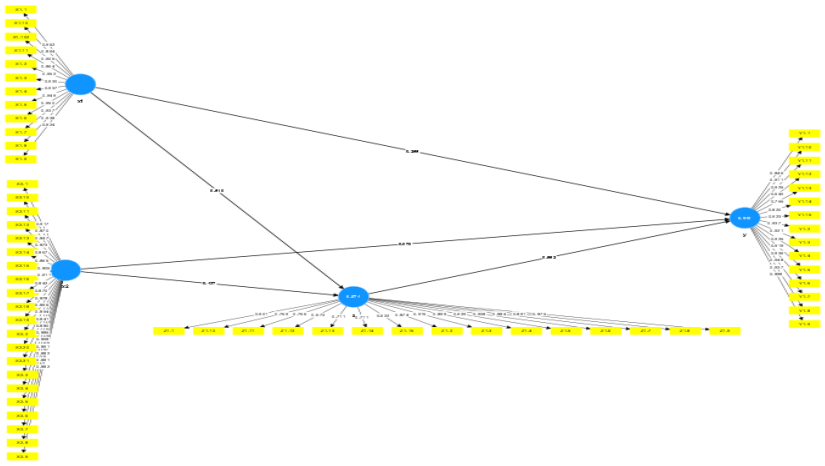
Adapun *research* gap dari Putri (2017) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gearindo Prakarsa Surabaya. Lalu hasil penelitian Suparyanto dan Rosad (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada *English First* Malang. Kemudian menurut Rosya (2022) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penerapan GCG tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas yakni melihat hubungan antar variabel yang bersifat sebab dan akibat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan GCG sebagai variabel intervening pada PT. Gerbang NTB Emas. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Gerbang NTB emas jumlah populasi pada PT. Gerbang NTB Emas adalah 3 komisaris 5 dewan direksi, 10 manager dan 56 karyawan pada PT. Gerbang NTB emas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian model struktural dievaluasi menggunakan R-Square untuk konstruk dependen, *Stone Qeisser Q-Square test* (Q2) untuk *predictive relevance* dan juga melihat besarnya koefisien jalur struktural. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji T-*Statistics* yang diperoleh melalui prosedur *bootstapping.*



Gambar 1. Model Struktural (Bootstrapping)

Berdasarkan Gambar 1 dapat dijelaskan bahwa *covariance* pengukuran indikator dipengaruhi oleh konstruk laten atau mencerminkan variasi dari konstruk unidimensional yang digambarkan dengan bentuk lingkaran dengan beberapa anak panah dari konstruk ke indikator. Model ini menghipotesiskan bahwa perubahan pada konstruk laten mempengaruhi perubahan pada indikator. Dalam model tersebut terdapat dua variabel eksogen yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional Budaya Organisasi, satu variabel endogen antara yaitu *Good Corporate Governance*, serta satu variabel endogen terikat yaitu Kinerja Karyawan. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen yang mempunyai pengaruh substantif.

Tabel 2. Hasil *R-Square*

Variabel	*R-Square*
Good Corporate Governance (Z)	0.869
Kinerja Karyawan (Y)	0.936

Sumber : Data primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan nilai *R-square* variabel kinerja karyawan 0.936 dan *Good Corporate Governance* 0.869. Semakin tinggi nilai *R-square*, maka semakin besar kemampuan variabel eksogen tersebut dapat dijelaskan oleh variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural. Untuk variabel *Good Corporate Governance* memiliki nilai *R-square* sebesar 0.869 yang berarti 86,90% *variance Good Corporate Governance* mampu dijelaskan oleh variabel Gaya kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai *R-square* 0.936 yang berarti 93,60% *variance* Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan *Good Corporate Governance*,

sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini seperti variabel motivasi dan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pengujian Hipotesis

Pengujian koefisien jalur menurut Abdillah, W, dan Hartono (2009) ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai *T-tabel* dan *T-statistics*. Jika nilai *T-statistics* lebih tinggi dibandingkan nilai *T-tabel*, berarti hipotesis terdukung.

Berikutnya selain membandingkan nilai *T-Tabel* dan *T-Statistics* hipotesis terdukung juga dapat dibuktikan dengan melihat *P value* dari masing-masing hubungan antar variabel. Apabila nilai *P value* lebih rendah dari *Alpha* 0,05 maka dapat dinyatakan hipotesis dapat diterima. Pengaruh antar masing-masing variabel dalam penelitian ini dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hubungan Antar Variabel

Hubungan Antar Variabel	Nilai Koefisien	*T-Statistics*	*T-Tabel*	*P Value*	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) –› Kinerja Karyawan (Y)	0.255	1.974	1,677	0.048	Positif dan Signifikan (Diterima)
Budaya Organisasi (X_2) → Kinerja Karyawan (Y)	0.070	0.597	1,677	0.551	Positif dan Tidak Signifikan (Ditolak)
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) –› *Good Corporate Governance* (Z)	0.510	2.679	1,677	0.007	Positif dan Signifikan (Diterima)
Budaya Organisasi (X_2) → *Good Corporate Governance* (Z)	0.437	2.248	1,677	0.025	Positif dan Signifikan (Diterima)
Good Corporate Governance (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0.662	7.032	1,677	0,000	Positif dan Signifikan (Diterima)

Sumber : Data primer diolah (2023)

Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 1 menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien 0.254, nilai *T-Statistics* 1.974 > *T-Tabel* 1,677 dan nilai signifikan *P Value* sebesar 0.048. Nilai *P Value* tersebut berada di bawah nilai $\alpha = 0{,}05$. Dengan demikian **Hipotesis 1 (H_1) diterima**.

Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 2 menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien 0.070, nilai *T-Statistics* 0.597 > *T-Tabel* 1,677 dan nilai tidak signifikan *P Value* sebesar 0.551. Nilai *P Value* tersebut berada di atas nilai α = 0,05. Dengan demikian **Hipotesis 2 (H_2) Ditolak**.

Pengujian Hipotesis 3: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Good Corporate Governance (GCG)*

Hipotesis 3 menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien 0.510, nilai *T-Statistics* 2.679 > *T-Tabel* 1,677 dan nilai signifikan *P Value* sebesar 0.007. Nilai *P Value* tersebut berada di bawah nilai α = 0,05. Dengan demikian **Hipotesis 3 (H_3) diterima**.

Pengujian Hipotesis 4: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Good Corporate Governance (GCG)*

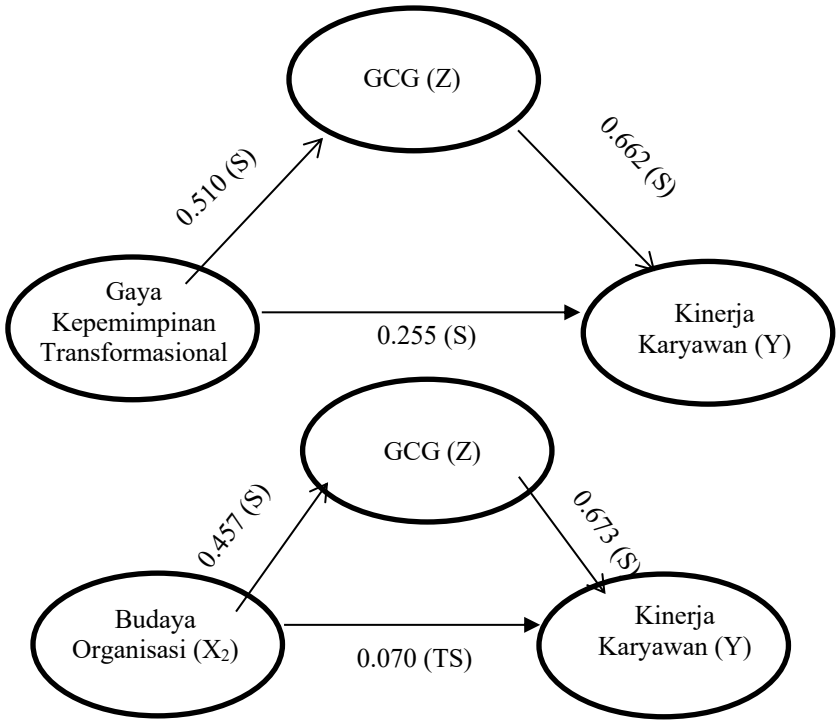
Hipotesis 4 menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap GCG. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara budaya organisasi terhadap GCG menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien 0.437, nilai *T-Statistics* 2.248 > *T-Tabel* 1,677 dan nilai signifikan *P Value* sebesar 0.025. Nilai *P Value* tersebut berada di bawah nilai α = 0,05. Dengan demikian **Hipotesis 4 (H_4) Diterima**.

Pengujian Hipotesis 5: *Good Corporate Governance (GCG)* Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 5 menyatakan bahwa GCG berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara GCG terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien 0.662, nilai *T-Statistics* 7.032 > *T-Tabel* 1,677 dan nilai signifikan *P Value* sebesar 0,000. Nilai *P Value* tersebut berada di bawah nilai α = 0,05. Dengan demikian **Hipotesis 5 (H_5) diterima**.

Uji Efek Mediasi

Uji efek mediasi menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen melalui variabel penghubung atau mediasi. Adapun diagram jalur pada hubungan antar variabel adalah sebagai berikut :



Sumber : Data primer diolah (2023)

Keterangan :
S = Signifikan ; TS = Tidak Signifikan

Gambar 2. Diagram Jalur Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan Gambar 2 dapat dilihat hubungan dan nilai antar variabel uji efek mediasi. Untuk lebih jelasnya pada tabel 4 akan dijelaskan berikut:

Tabel 4. Perhitungan Intervening Variabel/Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh Variabel	Formula Perhitungan	Hasil	*T Statistik*	*P Value*	Keterangan
Rangkuman Pengaruh Langsung *(Direct Effect)*					
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) → Kinerja Karyawan (Y)		0.255	1.974	0.048	Positif dan Signifikan (Diterima)
Budaya Organisasi (X_2) → Kinerja Karyawan (Y)		0.070	0.597	0.551	Positif dan Tidak Signifikan (Ditolak)
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) – ›GCG (Z)		0.510	2.679	0.007	Positif dan Signifikan (Diterima)
Budaya Organisasi (X_2) → GCG (Z)		0.437	2.248	0.025	Positif dan Signifikan (Diterima)

Pengaruh Variabel	Formula Perhitungan	Hasil	*T Statistik*	*P Value*	Keterangan
GCG (Z) → Kinerja Karyawan (Y)		0.662	7.032	0.000	Positif dan Signifikan (Diterima)
Rangkuman Pengaruh Tidak Langsung *(Indirect Effect)*					
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) → GCG (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	**(0,510 x 0.662)**	**0,337**	2.497	0.013	Positif dan Signifikan (Diterima)
Budaya Organisasi (X_2) → (Z) → GCG Kinerja Karyawan (Y)	**(0.437 x 0.662)**	**0,289**	2.035	0.042	Positif dan Signifikan (Diterima)

Sumber : Data primer diolah (2023)

Pengujian Hipotesis 6: Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui GCG Sebagai Variabel Intervening

Hipotesis 6 menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui GCG sebagai variabel intervening. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan melalui GCG sebagai variabel mediasi menunjukkan adanya hubungan positif dengan nilai koefisien 0.338, nilai *T-Statistics* 2.497 > T-Tabel 1,677 dan nilai tidak signifikan *P Value* sebesar 0.013 < 0,05. Dengan demikian **Hipotesis 6 (H6) Diterima.**

Berdasarkan Tabel 4.19 pada hasil perhitungan *indirect effect*, memberikan arti gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan GCG sebagai variabel intervening juga memberikan pengaruh tidak langsung dengan hasil nilai koefisien 0.338 > 0.255. Artinya GCG memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Gerbang NTB Emas, sehingga gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja secara parsial *mediation*.

Pengujian Hipotesis 7: Budaya Organisasi Terhadap kinerja karyawan Melalui GCG Sebagai Variabel intervening

Hipotesis 7 menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui GCG sebagai variabel intervening. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui intervening sebagai variabel mediasi menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien 0.289, nilai *T-Statistics* 2.035 > T-Tabel 1,677 dan nilai signifikan *P Value* sebesar 0.042. Nilai *P Value* tersebut berada di bawah nilai α = 0,05. Dengan demikian **Hipotesis 7 (H7) Diterima.**

Berdasarkan Tabel 4.19 pada hasil perhitungan *indirect effect*, memberikan arti budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan GCG sebagai variabel intervening juga memberikan pengaruh tidak langsung dengan hasil nilai koefisien 0.289 > 0.070. Artinya GCG memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Gerbang NTB Emas, sehingga budaya organisasi terhadap kinerja secara full *mediation*.

Pembahasan

Hipotesis 1 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien 0.255, nilai *T-Statistic* sebesar 1.974 dan nilai *P Value* sebesar 0.048 yang berada dibawah nilai α = 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gerbang NTB Emas **(Hipotesis 1 diterima).** Pengaruh positif dan signifikan ini memberi arti bahwa apabila gaya kepemimpinan transformasional berjalan dengan baik maka kinerja karyawan pada PT. Gerbang NTB Emas. Kinerja karyawan juga mengalami kecenderungan peningkatan. Demikian pula sebaliknya, jika gaya kepemimpinan transformasional tidak berjalan dengan baik maka kecenderungan kinerja yang dihasilkan karyawan juga mengalami penurunan.

Menurut Robbins dan Judge (2008) gaya kepemimpinan transformasional ialah seorang pemimpin yang membangkitkan karyawan bisa berpikir untuk mengutamakan pekerjaan dan lebih mengutamakan organisasi, agar karyawan memiliki kepercayaan dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik, gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi, apabila pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan akan semakin membaik. Sedangkan menurut Kasmir (2016) menyebutkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Hasil penelitian ini didukung penelitian Riana et al, (2017) bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada RS. Ibnu Sina. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Hidayat (2023) Hasil penelitian ini menunjukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Proteksi Putri Mandiri sebesar 61,3%. Gaya kepemimpinan transformasional sangatlah penting karena mampu memberikan pengaruh yang diidealkan untuk melahirkan kepercayaan positif bagi karyawannya. Oleh karena itu karyawan akan mengidentifikasi dan menyesuaikan dirinya dengan harapan dan cita-cita para pemimpin sehingga para pemimpin dapat dengan mudah memberikan motivasi/dorongan dan inspirasi untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Hipotesis 2 : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien 0.070, nilai *T-Statistic* sebesar 0.597 dan nilai *P Value* sebesar 0.551 yang berada diatas nilai α = 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gerbang NTB Emas **(Hipotesis 2 Ditolak).** Pengaruh positif dan tidak signifikan ini memberi arti bahwa apabila budaya organisasi berjalan dengan baik maka kinerja karyawan pada PT. Gerbang NTB Emas juga mengalami kecenderungan peningkatan namun pengaruhnya tidak signifikan. Demikian pula sebaliknya, jika budaya organisasi berjalan dengan baik maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga mengalami penurunan.

Menurut Torang (2014) budaya organisasi juga dapat dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Hasil penelitian ini didukung oleh Laswitarni (2010) pada PT. Delta Satri Dewata denpasar budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan. sedangkan hasil penelitian dari Khasanah (2019) menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan BBSTV Surabaya. Artinya semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan, karena dengan memiliki budaya organisasi yang baik maka karyawan akan mengalami peningkatan kinerja dan budaya organisasi juga dapat menjadi kekuatan dalam diri karyawan.

Hipotesis 3 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Good Corporate Governance (GCG)

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien 0.510, nilai *T-Statistic* sebesar 2.679 dan nilai *P Value* sebesar 0.007 yang berada dibawah nilai α = 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap GCG pada PT. Gerbang NTB Emas **(Hipotesis 3 Diterima).** Pengaruh positif dan signifikan ini memberi arti bahwa apabila Gaya kepemimpinan transformasional berjalan dengan baik maka penerapan GCG pada PT. Gerbang NTB Emas juga mengalami peningkatan. Demikian pula sebaliknya, Gaya kepemimpinan transformasional tidak berjalan dengan baik maka penerapan GCG juga mengalami penurunan.

Berdasarkan karakteristik responden pada masa kerja tentunya karyawan sudah banyak mengalami perubahan pada gaya kepemimpinan, terlebih lagi pada karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun, tentunya karyawan juga akan merasakan bagaimana proses penerapan GCG pada perusahaan, dengan adanya penerapan GCG pada perusahaan maka dapat membantu perusahaan dan lebih terarah kedepannya, walaupun gaya kepemimpinan yang diterapkan berubah-ubah seiring berjalannya waktu.

Menurut Robbins (2008) mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Sedangkan menurut Cheung (2011) *good corporate governance* (GCG) adalah seperangkat peraturan yang mengatur, mengelola dan mengawasi hubungan antara para pengelola perusahaan dengan *stakeholders* disuatu perusahaan untuk meningkatkan nilai perusahaan. Perusahaan yang melakukan peningkatan pada kualitas GCG menunjukan peningkatan penilaian pasar, sedangkan perusahaan yang mengalami penurunan kualitas GCG, cenderung menunjukan penurunan pada penilaian pasar.

Hasil penelitian ini didukung oleh Afifah (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional terhadap *good corporate governance* berpengaruh positif studi pada PT . POS Indonesia cabang bandung. Sejalan dengan penelitian Chairunissa (2019) membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap *Good Corporate Governance.* Artinya, jika gaya kepemimpinan transformasional diterapkan dengan baik maka akan menjadi salah satu faktor yang menyebabkan penerapan GCG pada perusahaan berjalan dengan baik, sebaliknya jika gaya kepemimpinan transformasional tidak terapkan dengan baik maka akan mempermudah penerapan GCG sekaligus dapat merugikan perusahaan.

Hipotesis 4 : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Good Corporate Governance (GCG)

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien 0.437, nilai *T-Statistic* sebesar 2.248 dan nilai *P Value* sebesar 0.025 yang berada dibawah nilai $\alpha = 0{,}05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap GCG pada PT. Gerbang NTB Emas **(Hipotesis 4 Diterima).** Pengaruh positif dan signifikan ini memberi arti bahwa apabila Budaya Organisasi berjalan dengan baik maka penerapan GCG pada PT. Gerbang NTB Emas juga mengalami kecenderungan peningkatan. Demikian pula sebaliknya, jika budaya organisasi tidak berjalan dengan baik maka kecenderungan penerapan GCG juga mengalami penurunan.

Menurut Fathiyah (2017) budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi, sehingga orang yang hidup dalam lingkungan tersebut merasa bisa hidup menjadi lebih baik. Sedangkan menurut agoes 2011 mendefinisikan pengertian GCG sebagai sistem GCG yang bersifat transparan dan mengatur peran direksi, pemegang saham, dan jenis *stakeholders* lainnya. Proses tersebut dilakukan atas tindakan pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Lestari (2013) penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance.* Sejalan dengan penelitian Lestari et al., (2017) Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan *Good Corporate Governance.* Artinya, semakin baik budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan, maka akan baik pula penerapan GCG pada perusahaan. Perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat akan mendorong terbentuknya penerapan GCG yang baik pada perusahaan.

Hipotesis 5 : Pengaruh Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien 0.662, nilai *T-Statistic* sebesar 7.032 dan nilai *P Value* sebesar 0.000 yang berada dibawah nilai α = 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa GCG berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gerbang NTB Emas **(Hipotesis 5 Diterima).** Pengaruh positif dan signifikan ini memberi arti bahwa apabila GCG berjalan dengan baik maka kinerja karyawan pada PT. Gerbang NTB Emas juga mengalami kecenderungan peningkatan. Demikian pula sebaliknya, jika GCG tidak berjalan dengan baik maka kecenderungan kinerja karyawan juga mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ramadhanti & Fitriah (2022) disimpulkan bahwa penerapan *good corporate governance* pada Rumah Sakit di Kota Bandung memiliki kriteria "Baik" dan kinerja karyawan Rumah Sakit di Kota Bandung memiliki kriteria "Sangat Baik", serta diketahui bahwa penerapan *good corporate governance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit di Kota Bandung. Sejalan dengan Laode & Ridzal (2022) penelitian *good corporate governance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Baubau. Artinya, semakin baik penerapan GCG maka akan baik juga kinerja karyawan dikarenakan GCG merupakan salah satu faktor penting pada perusahaan yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Hipotesis 6 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Good Corporate Governance (GCG) Sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Good corporate governance* (GCG) mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Artinya, pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui variabel *good corporate governance* (GCG) sebagai intervening lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, dengan perbandingan nilai koefisien jalur sebesar 0.338 > 0.255. Hasil penelitian ini juga menunjukkan nilai *T-Statistic* sebesar 2.497 dan nilai *P Value* sebesar 0.013 yang berada dibawah nilai α = 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan GCG sebagai variabel intervening pada PT. Gerbang NTB Emas. **(H6 Diterima)**

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Anggiriawan & Wirakusuma (2015) menunjukan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan GCG sebagai variabel moderasi berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, jika gaya kepemimpinan transformasional diterapkan dengan baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan sekaligus penerapan GCG pada perusahaan. Hal ini membuktikan gaya kepemimpinan transformasional jika diterapkan dengan baik dan didukung oleh penerapan GCG dapat meningkatkan kinerja karyawan. penerapan GCG menunjukkan adanya peningkatan kinerja karyawan seiring berjalan nya penerapan GCG pada perusahaan.

Hipotesis 7 : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Good Corporate Governance (GCG) Sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Good corporate governance* (GCG) mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Artinya, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel *good corporate governance* (GCG) sebagai intervening lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan perbandingan nilai koefisien jalur sebesar 0.289 > 0.070. Hasil penelitian ini juga menunjukkan nilai *T-Statistic* sebesar 2.035 dan nilai *P Value* sebesar 0.000 yang berada dibawah nilai α = 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan GCG sebagai variabel intervening pada PT. Gerbang NTB Emas. **(H7 Diterima)**

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Anggiriawan & Wirakusuma (2015) menunjukan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan GCG sebagai variabel moderasi berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, budaya organisasi akan lebih baik diterapkan jika didukung oleh penerapan GCG sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan GCG menunjukkan bahwa adanya peningkatan kinerja setelah diterpkan nya GCG pada perusahaan, karena tata kelola perusahaan sesuai dengan penerapan GCG. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi akan lebih baik diterapkan jika didukung oleh penerapan GCG sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan GCG menunjukkan adanya peningkatan kinerja karyawan seiring berjalan nya penerapan GCG pada perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika gaya kepemimpinan transformasional yang baik dan positif, maka akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan (1). Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika Budaya Organisasi diterapkan dengan kurang baik didalam perhotelan maka akan menyebabkan penurunan kinerja pada karyawan (2). Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *good corporate governance* (GCG). Hal ini menunjukan bahwa ketika Gaya kepemimpinan transformasional diterapkan dengan kurang baik didalam organisasi maka akan mempengaruhi penerapan GCG sebuah perusahaan (3). Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance* (GCG). Hal ini menunjukan bahwa ketika budaya organisasi diterapkan dengan sangat baik didalam organisasi maka akan meningkatkan penerapan GCG dalam sebuah Perusahaan (4). *Good corporate governance* (GCG) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengartikan

bahwa semakin baik penerapan GCG pada perusahaan maka akan baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan (5). Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *Good Corporate Governance* (GCG) sebagai variabel intervening. Artinya, gaya kepemimpinan transformasional akan lebih baik diterapkan jika didukung oleh GCG sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan GCG menunjukkan adanya peningkatan kinerja karyawan pada Perusahaan (6). Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *good corporate governance* (GCG) sebagai variabel intervening. Artinya, apabila budaya organisasi semakin baik diikuti dengan GCG yang semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat (7).

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, W, Dan Hartono, J. (2009). *Konsep Dan Aplikasi Pls (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.

Abdillah, W, Dan Hartono, J. (2015). *Konsep Dan Aplikasi Pls (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.*

Abdillah Dan Hartono. (2009). *Konsep Dan Aplikasi Pls (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.

Afifah, N. (2019). *Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Penerapan Good Corporate Governance (Gcg) Dan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Good Corporate Governance Pada Pt.Pos Indonesia Cabang Bandung* (Vol. 134, Issue X). Universitas Telkom, S1 Administrasi Bisnis.

Anggiriawan, P. B., & Wirakusuma, M. G. (2015). *Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Penerapan*. *20*(Februari), 59–65.

Asriani, A., Mintarti, S., & Za, S. Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *16*(3), 217–234. Https://Doi.Org/10.23960/Jbm.V16i3.126

Chairunissa, R. (2019). *Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Penerapan Good Corporate Governance Pada Kantor Imigrasi Kelas I Bandar Lampung*. Universitas Telkom, S1 Administrasi Bisnis.

Cheung. (2011). *Online Social Network : Why Do Students Use Facebook.? Compters Inhuman Behavior*.

Effendi, M. A. (2016). *The Power Of Good Corporate Governance*. Salemba Empat.

Fathiyah, M. O. F. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Pengawas Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum (Pu) Kabupaten Batang Hari Jambi*.

Hidayat, M. L. (2023). *Pt Proteksi Putri Mandiri Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Disusun Oleh : Muhammad Luthfi Hidayat*.

Hubeis, S. M. & A. V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.

I Gede Riana, I. M. A. W. (2017). *Pengaruh Kompensasi Tehadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada*

Hotel Amaris Legian. *M*, 7–25.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Pt. Raja Grafindo Persada.

Khasanah, A. W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bama Berita Sarana Televisi (Bbstv Surabaya). *Bima : Journal Of Business And Innovation Management*, *1*(2), 141–153. Https://Ejournal.Feunhasy.Ac.Id/Bima

Laode, K., & Ridzal, N. A. (2022). Journal Of Culture Accounting And Auditing Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Baubau. *Journal Of Cultural Accounting And Auditing*, *1*(November), 27–43. Http://Journal.Umg.Ac.Id/Index.Php/Jcaa

Laswitarni, N. K. (2010). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Pt. Delta Satria Dewata Denpasar.

Lestari, A. N., & Suryani, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt The Univenus, Kragilan Serang Tahun 2018). *Tirtayasa Ekonomika*, *13*(2), 274. Https://Doi.Org/10.35448/Jte.V13i2.4315

Lestari, I. (2013). *Pengembangan Bahan Ajar Berbasis Kompetensi.* Akademia Permata.

Lestari, M. I. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Di Kota Padang). *Jurnal Akuntansi*, *Vol.1*(No.3), 1–18. Http://Ejournal.Unp.Ac.Id/Students/Index.Php/Akt/Article/View/666

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mohamed Dan Abubakar. (2013). *Pedoman Pendidikan Dan Pengajaran*. Usaha Nasional.

Putri, Y. Y. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.* Universitas Negeri Surabaya.

Ramadhanti, A. D., & Fitriah, E. (2022). Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, *2*(1), 73–77. Https://Doi.Org/10.29313/Bcsa.V2i1.762

Rivai Dan Mulyadi. (2012a). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Pt. Rajagrafindo Persada.

Rivai Dan Mulyadi. (2012b). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (Edisi Keti). Pt. Rajagrafindo Persada.

Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia,*. Pt Intan Sejati.

Simanjuntak, P. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Ui.

Subhi, E. R. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penghargaan Sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen.

Sulistiawan, Riadi, & M. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan. Lingkumgam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Kinerja.

Suparyanto Dan Rosad (2015. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ef English First Malang). *Suparyanto Dan*

Rosad (2015, *5*(3), 248–253.

Suwatno. (2019). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bagian Penerbitan Bumi Aksara,.

Torang. (2014a). *Organisasi Dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, Dan Perubahan Organisasi)*. Alfabeta.

Torang, S. (2014b). *Organisasi Dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, Dan Perubahan Organisasi)*. Alfabeta.