

Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada PT. Pegadaian Cabang Malang)

Adinda Fadi Lasari^{1*}, Noor Shodiq Askandar², Dewi Diah Fakhriyyah³

^{1,2,3} Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Malang

*Email Korespondensi: 22201082095@unisma.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of Good Corporate Governance on employee performance with organizational culture as a moderating variable. The limited implementation of organizational culture has become an important issue in strengthening the application of Good Corporate Governance and improving employee performance within organizations. This research employs a quantitative approach using a survey method. The data were collected from 58 employees of PT. Pegadaian Malang Branch using a saturated sampling technique. The findings indicate that Good Corporate Governance does not have a significant effect on employee performance. Meanwhile, organizational culture has a significant effect on employee performance. Furthermore, organizational culture is not able to moderate the relationship between Good Corporate Governance and employee performance. These findings provide support for the Agency Theory, although the statistical results do not indicate a significant relationship between Good Corporate Governance and employee performance.

Keywords: *Good corporate governance, organizational culture, employee performance, agency theory.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi sebagai suatu sistem senantiasa dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan baik di dalam maupun di luar yang terus menerus berubah. Untuk dapat bersaing di pasar yang semakin kompetitif, organisasi perlu meningkatkan kemampuan bersaingnya dengan cara mengelola sumber daya manusia secara efisien. Sumber daya manusia adalah elemen yang sangat krusial dalam menentukan suksesnya suatu organisasi, karena hasil kerja karyawan menjadi tolok ukur yang signifikan dalam mencapai tujuan perusahaan (Silaen et al., 2021). Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai berdasarkan kemampuan, pengalaman, serta motivasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Augustine et al, 2022).

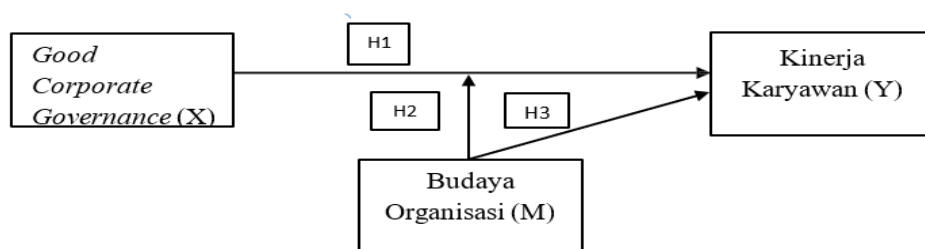
PT. Pegadaian sebagai perusahaan yang berstatus milik negara dan beroperasi di sektor finansial memiliki peranan yang sangat penting dalam memberikan layanan gadai dan pembiayaan kepada masyarakat. Karena berfungsi sebagai penyedia layanan, kualitas pelayanan yang diberikan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, kinerja staf menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menyajikan layanan yang efisien, tepat, dan terpercaya bagi masyarakat. Persaingan dengan lembaga keuangan lain serta perkembangan dalam layanan keuangan digital mendorong Pegadaian untuk terus meningkatkan profesionalisme dan kualitas layanan. Kinerja yang tidak memadai dapat berpotensi menyebabkan kesalahan dalam administrasi, perlambatan dalam pelayanan, serta menurunkan tingkat kepercayaan dari nasabah. Thao & Hwang., (2015).

Berlandaskan teori pada *Agency Theory* yang menjelaskan pentingnya mekanisme pengawasan dan tata kelola untuk meminimalkan konflik kepentingan antara manajemen dan pemangku kepentingan melalui penerapan *Good Corporate Governance* (GCG). Manurung., (2024) menjelaskan bahwasannya prinsip transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran diyakini mampu menciptakan sistem kerja yang jelas dan adil.

Good Corporate Governance dalam meningkatkan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak konsisten Parianti *et al.*, (2023). Hal berbeda yang diungkapkan oleh Amri *et al.*, (2016) transparansi dan responsibilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara variabel yang lain akuntabilitas, independensi dan *fairness* tidak terpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal yang lain diungkapkan oleh Syah *et al.*, (2018) menjelaskan bahwa variabel akuntabilitas, responsibilitas, dan independensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara transparansi dan *fairnes* tidak terpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salam *et al.*, (2017) menyatakan bahwa untuk memperbaiki kinerja pegawai yang berkualitas dan berkompeten, salah satu faktor yang cocok untuk diadopsi di lingkungan kerja adalah budaya perusahaan. Budaya ini dapat menopang kinerja pegawai, sebab memiliki potensi untuk menginspirasi motivasi yang kuat di dalam diri pegawai guna menghasilkan yang terbaik ketika memanfaatkan kesempatan yang ada dalam organisasi. Supaya budaya perusahaan dapat diimplementasikan secara efektif dalam suatu organisasi, diperlukan dukungan dan keterlibatan dari semua individu yang terlibat di dalam organisasi tersebut. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Wahyudi *et al.*, (2019) menyatakan bahwa *Budaya Organisasi* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian Saifudin., (2021) bahwa *Budaya Organisasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian sebelumnya Eri *et al.*, (2021) juga menyatakan bahwa *Budaya Organisasi* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun menurut Asnora., (2020) menyatakan bahwa *Budaya Organisasi* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa atribut *Good Corporate Governance* (GCG) serta budaya organisasi memengaruhi performa karyawan. Namun demikian, banyak penelitian hanya menganggap budaya organisasi sebagai variabel independen dan bukan sebagai variabel yang memoderasi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, budaya organisasi digunakan sebagai variabel moderasi karena memiliki peran dalam menunjukkan kekuatan hubungan antara pelaksanaan GCG dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memperluas literatur dengan pendekatan yang berbeda serta menjadi referensi manajerial dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, terutama di lingkungan organisasi yang sedang diteliti. Temuan ini sejalan dengan Adrianti & Amanah., (2024) penelitian yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak mampu memoderasi hubungan *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

- H1: *Good Corporate Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Malang.
- H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Malang.
- H3: Budaya Organisasi memoderasi pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Malang.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Lokasi

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi ialah karyawan PT. Pegadaian Cabang Malang. Pengumpulan data dilaksanakan pada periode Desember hingga Januari.

Populasi dan Sampel

Responden kajian terdiri atas karyawan PT. Pegadaian Cabang Malang. Pemilihan sampel memakai sampel jenuh. Jumlah sampel dianalisis sebanyak 58 karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Good Corporate Governance (X)

Good Corporate Governance (GCG) merujuk pada seperangkat prinsip, nilai, dan praktik tata kelola perusahaan yang baik. Konsep ini bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan dijalankan dengan cara yang transparan, adil, dan bertanggung jawab, dengan memperhatikan kepentingan semua pemangku kepentingan yang terlibat Manurung., (2024).. Indikator yang dipakai berlandaskan Amtsari., (2023) dan Tjahjadi *et al.*, (2021):

1. Transparansi
2. Akuntabilitas
3. Responsibilitas
4. Independensi
5. Kewajaran

Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi Silaen *et al.*, (2021). Indikator yang dipakai berlandaskan Azizah & Emil., (2020) dan Vuong & Nguyen., (2022):

1. Produktivitas
2. Kualitas kerja
3. Disiplin
4. Tanggung jawab
5. Komunikasi dan kerja sama

Budaya Organisasi (Z)

Diketahui bahwa budaya organisasi akan mampu memberikan dukungan pada tingkat keberhasilan atas pengimplementasian prinsip-prinsip GCG yang pastinya mampu menumbuhkan atau meningkatkan kontribusi yang ada pada tiap-tiap anggota organisasi guna diimplementasikan Apriana & Ayu., (2021). Indikator yang dipakai merujuk pada Risakotta *et al.*, (2025) dan Bogale & Debela., (2024):

1. Nilai dan norma organisasi
2. Komunikasi efektif
3. Kerja sama tim
4. Kepemimpinan yang mendukung
5. Adaptasi dan inovasi

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Kajian ini memakai data primer yang diperoleh melalui kuesioner skala Likert 1–5. Instrumen tersebut disalurkan secara daring lewat *WhatsApp*.

Metode Analisis Data

Pengolahan data dilakukan memakai metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square (PLS-SEM)* melalui aplikasi *SmartPLS*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kajian ini melaksanakan pengujian validitas konvergen serta diskriminan, yang tersaji dibawah ini.

1. Hasil Pengujian Outer Loading

a. Convergen Validity

Tabel 1 Convergent Validity

	X	Y	Z	Z x X
X1.1	0.808			
X1.2	0.770			
X1.3	0.734			
X1.5	0.736			
X1.6	0.794			
X1.7	0.736			
X1.8	0.794			
X1.9	0.715			
Y1.1		0.827		
Y1.2		0.864		
Y1.3		0.749		
Y1.5		0.770		
Y1.6		0.767		
Y1.7		0.834		
Y1.8		0.798		
Z1.1			0.786	
Z1.2			0.778	
Z1.3			0.776	
Z1.4			0.807	
Z1.6			0.791	
Z1.7			0.832	
Z1.8			0.792	
Z1.9			0.782	
Z x X				1.000

Sumber: hasil Pengolahan Smart-PLS 0.4 (2026)

Merujuk pada tabel, seluruh indikator di tiap variabel kajian memperoleh nilai >0,7 yang mengindikasikan terpenuhinya kriteria *Convergent Validity*. Oleh sebab itu, data dinilai valid secara konvergen.

b. Discriminant Validity

Tabel 2 Discriminant Validity

Indikator	(X1)	(Y1)	(Z1)	Z1 x X1
X1.1	0.813	0.709	0.784	-0.488
X1.2	0.774	0.646	0.689	-0.574
X1.3	0.751	0.727	0.646	-0.532
X1.5	0.747	0.546	0.592	-0.358
X1.6	0.786	0.647	0.731	-0.575
X1.7	0.857	0.722	0.744	-0.580
X1.8	0.823	0.709	0.747	-0.540
X1.9	0.715	0.577	0.593	-0.503
Y1.1	0.654	0.827	0.729	-0.570
Y1.2	0.776	0.864	0.772	-0.563
Y1.3	0.570	0.749	0.703	-0.519
Y1.5	0.723	0.770	0.739	-0.545
Y1.6	0.583	0.767	0.625	-0.560

Indikator	(X1)	(Y1)	(Z1)	Z1 x X1
Y1.7	0.675	0.834	0.729	-0.577
Y1.8	0.754	0.798	0.765	-0.565
Z1.1	0.740	0.706	0.786	-0.485
Z1.2	0.649	0.649	0.778	-0.475
Z1.3	0.766	0.683	0.776	-0.501
Z1.4	0.706	0.845	0.807	-0.622
Z1.6	0.686	0.728	0.791	-0.522
Z1.7	0.717	0.758	0.832	-0.577
Z1.8	0.645	0.671	0.792	-0.538
Z1.9	0.706	0.666	0.782	-0.524
Z x X	-0.665	-0.694	-0.672	1.000

Sumber : Hasil Pengolahan Smart-PLS 0.4 2026

Merujuk pada Tabel 2, nilai *cross loading* tiap indikator kepada konstruksya lebih tinggi dibandingkan kepada konstruk lainnya. Oleh sebab itu, kriteria *discriminant validity* telah terpenuhi.

c. Composite Reliability

Tabel 3 Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Good Corporate Governance	0.927	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.927	Reliabel
Budaya Organisasi	0.931	Reliabel

Sumber : hasil Pengolahan Smart-PLS 0.4 (2026)

Merujuk pada Tabel 3, seluruh variabel dalam kajian ini mempunyai nilai *composite reliability* > 0,70 sehingga ditarik kesimpulan valid.

d. Inner VIF

Tabel 4 Inner VIF

Variabel	VIF
Good Corporate Governance → Kinerja Karyawan	4.812
Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	4.896
Budaya Organisasi x Good Corporate Governance → Kinerja Karyawan	1.904

Sumber : hasil Pengolahan Smart-PLS 0.4 (2026)

Merujuk pada Tabel 4, seluruh variabel kajian mempunyai nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) harus lebih kecil dari 5,00 atau idealnya di bawah 3,00 sehingga dinyatakan valid.

2. Hasil Pengujian Inner Model

Berlandaskan pendapat Ghazali & Latan., (2015) model struktur memperlihatkan tingkat kekuatan estimasi antar konstruk laten. Sementara itu, *inner model* berfungsi menguraikan ikatan sebab-akibat antar konstruk Alwiyah *et al.*, (2024).

a. Uji F-Square dan R-Square

Tabel 5 Uji f-Square dan r-Square

Variabel	f Square
Good Corporate Governance → Kinerja Karyawan	0.040
Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	0.549
Budaya Organisasi x Good Corporate Governance → Kinerja Karyawan	0.059

Variabel	R Square
Kinerja Karyawan	0,829

Sumber : hasil Pengolahan Smart-PLS 0.4 (2026)

Nilai *F-Square* pada variabel *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 0,040 kategori kecil hingga sedang, variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 0,549, Budaya Organisasi x *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 0,069. Meskipun nilai ini tergolong kecil, namun tetap menunjukkan adanya kontribusi variabel moderasi dalam menjelaskan varians pada variabel Kinerja Karyawan. Temuan ini memperlihatkan bahwasanya variabel Budaya Organisasi merupakan faktor yang memiliki kontribusi paling besar dibandingkan variabel lainnya dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada model penelitian ini

R-Square digunakan untuk menunjukkan kekuatan prediksi dari model struktural. Berdasarkan Tabel 5, nilainya sebesar 0,829 yang lebih dari 0. Oleh sebab itu, dapat dirumuskan kesimpulan bahwasannya variabel-variabel yang diuji dalam penelitian ini memiliki kontribusi yang besar dalam mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan.

b. Hasil Uji *Path Coefficient* dan Uji Hipotesis

Tabel 6 Hasil *Path Coefficient*

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics</i> (O/STDEV)	<i>P Values</i>	Keterangan
<i>Good Corporate Governance</i> → Kinerja Karyawan	0,175	1,234	0,217	Tidak Signifikan
Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	0,659	4,622	0,000	Signifikan
Budaya Organisasi x <i>Good Corporate Governance</i> → Kinerja Karyawan	-0,044	0,831	0,406	Tidak Signifikan

Sumber : hasil Pengolahan Smart-PLS 0.4 (2026)

Berlandaskan tabel 6, mampu diketahui bahwasanya:

- 1) Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Malang.

Merujuk pada Tabel 6, nilai *path coefficient* pada kolom *original sample (O)* untuk pengujian *Good Corporate Governance* kepada Kinerja Karyawan sebesar 0,175, dengan *T-Statistic* 1,234 ($>1,96$) serta *P-value* 0,217 ($<0,05$). Temuan ini memperlihatkan bahwasanya *Good Corporate Governance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa GCG berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi GCG lebih berperan pada tingkat tata kelola dan pengawasan organisasi, bukan secara langsung mendorong peningkatan performa individu karyawan. Oleh sebab itu, hipotesis 1 ditolak. Hasil ini sejalan melalui kajian Parianti *et al.*, (2023) yang mengemukakan bahwasanya GCG tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 1 terbukti.

- 2) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Malang

Merujuk pada Tabel 6, nilai *path coefficient* pada kolom *original sample (O)* untuk pengujian Budaya Organisasi kepada Kinerja Karyawan sebesar 0,659, dengan *T-statistic* 4,622 ($>1,96$) serta *P-value* 0,831 ($<0,05$). Hasil ini memperlihatkan bahwasanya Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif serta signifikan kepada Kinerja Karyawan. Nilai dan norma organisasi yang jelas menjadi pedoman bagi karyawan dalam bekerja sehingga mendorong produktivitas, ketepatan waktu, disiplin, dan tanggung jawab terhadap tugas. Tingginya persepsi responden terhadap budaya organisasi tersebut selaras dengan tingginya penilaian pada variabel kinerja karyawan.

Mayoritas responden menyatakan bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memenuhi standar kualitas kerja, bersikap disiplin dan bertanggung jawab, aktif berkontribusi dalam tim, serta termotivasi untuk mencapai target perusahaan.

Oleh sebab itu, hipotesis 2 diterima. Temuan ini sejalan melalui kajian Saifudin., (2021), mengemukakan bahwasanya Budaya Organisasi berdampak positif signifikan kepada Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis 2 terbukti.

3) Bagaimana Peran moderasi Budaya Organisasi terhadap pengaruh *Good Corporate Governance* kepada Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Malang

Merujuk pada Tabel 6, nilai *original sample (O)* pada pengujian moderasi *Good Corporate Governance* kepada Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi sebesar -0,044, dengan *T-statistic* 0,831 ($>1,96$) serta *P-value* 0,406 ($<0,05$). Temuan ini memperlihatkan bahwasanya efek moderasi Budaya Organisasi negatif serta tidak signifikan secara statistik. Artinya, variabel tersebut memperlemah pengaruh *Good Corporate Governance* kepada Kinerja Karyawan. Artinya, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tetap berdiri sendiri tanpa dipengaruhi oleh tingkat penerapan GCG di perusahaan. Dalam penelitian ini, faktor budaya organisasi terbukti lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan penerapan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan. Hasil ini selaras melalui kajian (Adrianti & Amanah, 2024) yang mengemukakan bahwasanya peran Budaya Organisasi memperlemah tata kelola perusahaan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, hipotesis 3 ditolak.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil kajian merumuskan kesimpulan bahwasanya penerapan *Good Corporate Governance* belum memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga penerapan tata kelola perusahaan yang baik belum mampu secara langsung mendorong peningkatan kinerja pegawai. Di sisi lain, budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan dengan nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang kuat cenderung menunjukkan motivasi dan performa kerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Namun demikian, budaya organisasi tidak berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *Good Corporate Governance* dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, meskipun budaya organisasi diterapkan di tempat kerja, hal ini tidak serta-merta berdampak langsung pada hubungan antara penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dan peningkatan kinerja karyawan. Situasi ini mungkin terjadi karena ada faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti sistem pengawasan, kepemimpinan, serta kebijakan manajemen yang dilaksanakan dalam organisasi.

Keterbatasan

1. Perolehan data penelitian masih terbatas, karena responden dalam penelitian ini hanya berasal dari karyawan PT. Pegadaian yang bertempat di satu cabang yang berjumlah 58 responden.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini masih terbatas, yaitu *Good Corporate Governance*, Kinerja Karyawan dan Budaya Organisasi sebagai variabel moderasi. Berdasarkan hasil analisis nilai *R-Square*, diketahui bahwa variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 71,2%, sementara 28,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.
3. Penelitian ini menggunakan pengambilan data dengan melakukan penyebaran kuesioner sehingga bisa saja responden memberikan jawaban kurang akurat dan kurangnya ketelitian dalam mengisi kuesioner. Hal ini dapat berdampak pada kualitas data yang diperoleh.

Saran

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan sampel penelitian, tidak hanya terbatas pada satu perusahaan atau instansi tertentu saja, tetapi juga melibatkan berbagai sektor industri atau organisasi yang lebih luas.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan atau menggali variabel lain yang berpotensi memengaruhi Kinerja Karyawan namun tidak diuji dalam penelitian ini, seperti variabel kompetensi, motivasi kerja, komitmen organisasi, atau kepemimpinan.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode pengumpulan data tambahan, seperti wawancara mendalam (*in-depth interview*) atau observasi langsung terhadap perilaku kerja karyawan, selain menggunakan kuesioner.
4. Bagi instansi atau perusahaan terkait, disarankan untuk tetap mempertahankan dan terus meningkatkan standar penerapan *Good Corporate Governance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrianti, A. T., & Amanah, L. (2024). Pengaruh Good Governance , Komitmen Organisasi , Dan Komunikasi Dan Informatika Kota Surabaya Dengan Budaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*.
- Amri et al. (2016). Pengaruh good corporate governance terhadap kinerja karyawan PT. aditec cakrawiyasa semarang. *Journal of Management*, 02(02), 1–9.
- Amtsari, W. (2023). Pengaruh Good Corporate Governance dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT Transcon Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), 135–146. <https://doi.org/10.59663/jebidi.v2i1.196>
- Apriana, I. G., & Ayu, P. C. (2021). Hita Akuntansi dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia Edisi Oktober 2020. *Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia, April*, 699–730.
- Asnora. (2020). *Asnora*.
- Augustine et al. (2022). Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 2(1), 147–156.
- Azizah, A., & Emil, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Karyawan di RSUD K.H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 71. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i2.196>
- Eri, D., Puji LEstari, A., & Herlan Asymar, H. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Manurung. (2024). *BAB I*.
- Parianti et al. (2023). Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporate Governance dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Owner*, 7(3), 2225–2233. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i3.1425>
- Risakotta, K. A., Akuntansi, J., & Pattimura, U. (2025). *Good Governance Dan Sistem Pengendalian*. 5(1), 28–37.
- Saifudin. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel Intervening pada karyawan BSI KC Semarang. *Jimebis*, 2(1), 8–17. <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1640>
- Salam et al. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan di Widina Bhakti Persada Bandung*.
- Syah et al. (2018). Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Kinerja Karyawan PT.

- Pupuk Kujang Cikampek. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 4(1), 22–38. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v4i1.1899>
- Tadesse Bogale, A., & Debela, K. L. (2024). Organizational culture: a systematic review. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2340129>
- Thao & Hwang. (2015). *Factors Affecting Employee Performance – Evidence From Petrovietnam Engineering Consultancy J.S.C.*
- Tjahjadi et al. (2021). Good corporate governance and corporate sustainability performance in Indonesia: A triple bottom line approach. *Heliyon*, 7(3), e06453. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06453>
- Vuong&, & Nguyen. (2022). The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic Review. *Sustainability*, 14(21), 14017. <https://doi.org/10.3390/su142114017>
- Wahyudi et al. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 14. <https://doi.org/10.17509/jimb.v3i1.13091>