




^{1,2}Universitas Telkom Bandung
40257

Korespondensi: 

¹ Rcahyatiyana@gmail.com

² mahen_17071986@yahoo.com

Artikel ini tersedia dalam:
<http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea>

DOI:10.31955/mea.vol4.iss1.pp15-23

Vol. 3 No. 3 September-Desember
2019

e-ISSN: 2621-5306

p-ISSN: 2541-5255

How to Cite:

Tiyana, R., & Fakhri, M. (2019).
PENGARUH TRANSFORMASIONAL
LEADERSHIP DAN GOOD
CORPORATE GOVERNANCE
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PERUM BULOG DIVISI REGIONAL
JAWA BARAT BANDUNG. *Jurnal
Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi,
& Akuntansi)*, 3(3), 15-25

Copyright (c) 2019 Jurnal Ilmiah
MEA (Manajemen, Ekonomi, &
Akuntansi)



This work is licensed under
a [Creative Commons
Attribution-NonCommercial 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENGARUH TRANSFORMASIONAL *LEADERSHIP* DAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUM BULOG DIVISI REGIONAL JAWA BARAT BANDUNG

Raina Cahya Tiyana¹⁾, Mahendra Fakhri²⁾

ABSTRAK: Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Divre Jabar Bandung.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *probability sampling* dengan jumlah responden sebanyak 41 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan *good corporate governance* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Divre Jabar Bandung. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($37,143 > 3,23$) dengan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t) didapat bahwa variabel transformasional *leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum BULOG Divre Jabar Bandung, sedangkan variabel *good corporate governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum BULOG Divre Jabar Bandung. Berdasarkan koefisien determinasi yang diperoleh bahwa transformasional *leadership* dan *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divre Jabar Bandung sebesar 66,2 % dan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Transformasional *leadership*, *Good Corporate Governance* (GCG), Kinerja Karyawan, Perum BULOG Divre Jabar.

ABSTRACT: *This research was conducted to find out the effect of transformational leadership and good corporate governance on employee performance at General Company Regional Division West Java Bandung*

This study uses a quantitative method with a type of descriptive-causality research. Sampling is done by probability sampling method with the number of respondents as many as 41 people. The data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

Based on the results of simultaneous hypothesis testing (F test) transformational leadership style (X_1) and good corporate governance (X_2) have a significant effect on employee performance at Perum Bulog Divre Jabar Bandung. This is evidenced by the value of $F_{count} > F_{table}$ ($37.143 > 3.23$) with a significance level of $0.000 < 0.05$. Based on the results of the partial test (t test) it was found that the transformational variables of leadership did not significantly influence employee performance at General Company Regional Division West Java Bandung, while the good corporate governance variable had a significant effect on employee performance at the Divre West Java BULOG Bandung Corporation General Company Regional Division West Java Bandung. Based on the coefficient of determination, it was found that the transformational leadership and good

corporate governance on the performance of the Divre West Java BULOG Bandung Public Corporation employees amounted to 66.2% and the remaining 33.8% was influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Transformational leaderships, Good Corporate Governance (GCG), Employee Performance, General Company Regional Division West Java Bandung.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi persaingan industri bisnis di Indonesia yang semakin ketat, Indonesia merupakan negara yang memiliki potensi ekonomi yang tinggi, potensi tersebut mulai diperhatikan secara global, banyak perusahaan baru berdatangan menjadi saingan perusahaan yang telah lama dibentuk. Untuk tetap mempertahankan performa perusahaan dari saingan-saingan yang ada yang harus dilakukan adalah meningkatkan kinerja dan untuk meningkatkan kinerja adalah diperlukan pemimpin yang bisa mengendalikan dan mengatur perusahaan agar terkelola dengan baik. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti kepada Ibu Fanin selaku SDM Perum Bulog Divre Jabar Bandung, kinerja di perusahaan dapat dilihat dari disiplin absen, keterlambatan karyawan, juga nilai kerja karyawan. Berikut adalah rekap absen Perum BULOG Divre Jabar Bandung yang terdapat pada tabel 1:

TABEL 1
DATA ABSENSI PERUM BULOG DIVRE JABAR BANDUNG BULAN OKTOBER – DESEMBER 2018

No.	Bulan	Jumlah Karyawan yang tidak hadir	Hari Kerja	Target Kehadiran	Realisasi Kehadiran	Karyawan yang Tidak Hadir
1	Oktober	63	23	1449	1380	3
2	November	63	20	1260	1160	5
3	Desember	67	19	1273	1140	7

Sumber: Dokumen Perusahaan

Berdasarkan data yang telah diambil dari perusahaan yang terdapat pada tabel 1 bahwa kehadiran karyawan di Perum BULOG Divre Jabar Bandung dari bulan Oktober sampai dengan Desember 2018 mengalami penurunan. Pada bulan Oktober 2018 kehadiran karyawan yang terealisasi sebanyak 1380. Pada bulan November 2018 kehadiran karyawan yang terealisasi mengalami penurunan, yaitu sebanyak 1160. Pada bulan Desember 2018 kehadiran karyawan yang terealisasi mengalami penurunan sebanyak 1140. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan mengenai kehadiran kurang berjalan dengan optimal. Keterlambatan absen yang terjadi dapat dilihat langsung dari pusat karna absen tersebut bersifat online. Bagi siapa yang terlambat akan dikenakan sanksi yaitu pemotongan gaji.

Sistem penilaian kinerja di Perum BULOG Divre Jabar Bandung adalah setiap sebulan sekali melalui kuesioner yang diberikan kepada atasan atau ketua bagian masing-masing divisi untuk menilai bawahannya. Jika penilaian tersebut bagus selama enam bulan berturut-turut dan sesuai dengan pencapaian maka bawahan akan diberikan insentif sebagai *reward* karena telah bekerja dengan baik. Untuk kinerja seseorang yang telah lama bekerja biasanya ada yang semakin semangat atau mengalami peningkatan kinerja dan ingin memberikan yang terbaik untuk perusahaan, ada pula yang mengalami penurunan kinerja karena masa jabatan terakhir dan beranggapan sudah mendekati pensiun. Untuk penilaian dan pencapaian kinerja secara keseluruhan pada setiap bidangnya masing-masing dilakukan selama setahun sekali melalui penghitungan presentase dari pencapaian target masing-masing kinerja dari setiap bidangnya.

Kinerja bisa di pengaruhi oleh kepemimpinan (*leadership*) yang ada di perusahaan. Untuk merealisasikan perkembangan perusahaan harus memiliki sumberdaya yang berkualitas dan pemimpin yang dapat memajukan kinerja perusahaan. Menurut Bass dalam Menon (2002), kualitas dari pemimpin adalah faktor terpenting dalam berhasil atau

gagalnya suatu organisasi, keberhasilan atau kegagalan sebuah perusahaan dapat dinilai dari kepemimpinan sebuah organisasi tersebut. Pemimpin yang berkualitas dapat mengendalikan organisasi dengan baik, sehingga akan berdampak pada karyawan yang akan bekerja lebih baik, dan mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang transformasional *leadership* penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh pimpinan di Perum BULOG Divre Jabar Bandung belum dilaksanakan secara maksimal. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu pemimpin di Perum BULOG Divre Jabar kurang membangkitkan semangat karyawan dan masukan untuk meningkatkan performa dan peningkatan kinerja kepada karyawan.

Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh bagaimana tata kelola di organisasi tersebut dijalankan atau bisa disebut *Good Corporate Governance* (GCG). UNDP (*United Nations Development Program*) dalam buku *Corporate Governance* yang diterbitkan oleh Pusat Pengembangan Internal Audit (2015:2) *Governance* adalah pelaksanaan kewenangan ekonomi, politik, dan administratif untuk menangani persoalan suatu negara, yang terdiri dari mekanisme proses, dan institusi tempat warga negara dan lembaga masyarakat mengutarakan pendapat mereka, menggunakan hak hukum, memenuhi kewajibannya, dan menengahi perbedaan pendapat di antara mereka. Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan peneliti tentang *good corporate governance* (GCG) bahwa tata kelola perusahaan di Perum, Bulog Divre Jabar Bandung kurang berjalan maksimal. Hal tersebut ditunjukkan hasil pra penelitian yaitu tata kelola perusahaan atau *Good Corporate Governance* di Perum BULOG Divre Jabar Bandung kurang mengelola perusahaan secara professional dan masih ada pengaruh atau tekanan dari pihak lain yang tidak sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku dan juga Perum BULOG Divre Jabar Bandung kurang menginformasikan data secara terbuka kepada karyawan.

Berdasarkan paparan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Transformasional *Leadership* dan *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Divre Jabar Bandung**”.

TINJAUAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Kepemimpinan Transformasional

1) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pemimpin bertindak untuk mempengaruhi anggota dalam mencapai tujuan (Edison: 2016: 93). kepemimpinan adalah proses dimana seseorang dapat mempengaruhi orang lain untuk menjalankan tugas yang telah ditentukan dalam organisasi. Dalam memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin, karyawan melakukan proses kognitif untuk menerima, mengorganisasikan, dan memberi penafsiran terhadap pemimpin. (Tondok & Andarika dalam Maulizar: 2012 : 61).

2) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dalam Northouse (2013: 176) mengemukakan pendapat bahwa “Kepemimpinan transformasional memotivasi pengikut untuk melakukan lebih dari yang di harapkan dengan meningkatkan tingkat pemahaman pengikut akan kegunaan dan nilai dari tujuan yang rinci dan ideal, membuat pengikut mengalahkannya kepentingan sendiri demi tim atau organisasi, menggerakkan pengikut untuk memenuhi kebutuhan tingkatan yang lebih tinggi.

Northouse (2013:176) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan proses di mana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut.

Dari apa yang telah dijabarkan, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin yang bisa meningkatkan kesadaran bawahan sehingga bawahan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan mengesampingkan kepentingan pribadi untuk kepentingan bersama. Ada beberapa dimensi dari kepemimpinan transformasional menurut Bass & Avilio dalam Northouse (2013: 181), yaitu :

- 1) Pengaruh ideal (*idealized influence*)
- 2) Motivasi yang menginspirasi (*inspirational motivation*)
- 3) Rangsangan intelektual (*intellectual simulation*)
- 4) Pertimbangan yang diadaptasi (*individualized consideration*)

Good Corporate Governance

Menurut Cadbury dalam Sutedi (2011:1) *Good Corporate Governance* adalah mengarahkan dan mengendalikan perusahaan agar tercapai keseimbangan antara kekuatan dan kewenangan perusahaan. Adapun *Center for European Policy Study* (CEPS). GCG adalah seluruh sistem yang dibentuk mulai dari hak (*right*), proses dan pengendalian baik yang ada di dalam maupun di luar manajemen perusahaan.

Tata kelola perusahaan menurut *The Indonesian Institute for Corporate Governance* (IICG) dalam Purwoko (2012: 4) adalah sistem, struktur, dan proses yang dijalankan perusahaan untuk memberi nilai tambah perusahaan dan nilai pemegang saham dalam jangka Panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholders* lain. Menurut Tunggal (2013: 149) Tata kelola perusahaan sistem dan struktur untuk mengelola perusahaan dengan tujuan meningkatkan nilai pemegang saham (*shareholder*) seperti kreditor, supplier, asosiasi usaha, konsumen, pekerja, pemerintah, dan masyarakat luas. Ada beberapa prinsip untuk tata kelola yang baik yang dinyatakan oleh Sutedi (2011:11) yaitu:

- 1) *Transparency*
- 2) *Accountability*
- 3) *Responsibility*
- 4) *Independency*
- 5) *Fairness*

Kinerja Karyawan

Menurut Colquitt, LePine dan Wesson dalam Wibowo (2016:2) Kinerja adalah perilaku pekerja yang berkontribusi secara positif maupun negatif untuk menyelesaikan tujuan organisasi. Adapun pendapat lain mengemukakan bahwa kinerja adalah pekerjaan yang menghasilkan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi, misalnya kualitas, efisiensi, dan efektivitas. (Gibson et al. 2012: 374).

Selanjutnya ada pandangan lain menurut Cascio dalam Wibowo (2016: 2) kinerja yaitu cara yang dilakukan untuk memastikan pekerja individu atau pekerja tim untuk mengetahui apa yang diharapkan dari mereka agar mereka tetap fokus pada pekerjaannya, sehingga mereka akan meningkatkan kualitas kinerjanya secara efektif, dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian. Menurut Bernandin & Russel dalam Miswan (2010:13-14) ada 6 kriteria primer untuk mengukur kinerja perusahaan, yaitu :

- 1) *Quality*
- 2) *Quantity*
- 3) *Timeliness*
- 4) *Cost effectiveness*
- 5) *Need for supervision*
- 6) *Interpersonal impact*

Teori Hubungan Transformasional *Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Bass dalam Northouse (2013: 179) kepemimpinan transformasional dapat memotivasi pengikut untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diharapkan, dengan meningkatkan pemahaman pengikut untuk mengalahkannya kepentingan sendiri atau kepentingan pribadi demi tim atau organisasi dan menggerakkan pengikut untuk memenuhi kebutuhan tingkatan yang lebih tinggi

Menurut Pawar & Eastman dalam Edison (2016: 98) mengemukakan pendapat bahwa kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut untuk mempercayai dirinya sendiri dan juga mempercayai potensi mereka untuk menciptakan

masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri pengikut maupun organisasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional secara baik, maka hasil kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Walaupun banyak perusahaan yang memiliki pimpinan dengan gaya yang berbeda-beda, tetapi gaya kepemimpinan transformasional dapat membantu suatu organisasi/perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal.

Teori Hubungan *Good Corporate Governance* (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan

Praktek *good corporate* dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, dan bertujuan untuk optimalisasi kinerja. Menurut Tunggal (2013: 149) tata kelola perusahaan adalah sistem dan struktur untuk mengelola perusahaan dengan tujuan meningkatkan nilai pemegang saham (shareholder) seperti kreditor, supplier, asosiasi usaha, konsumen, pekerja, pemerintah, dan masyarakat luas.

Penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* akan mempengaruhi sumber daya yang baik dalam organisasi, dan akan menciptakan kepercayaan antara stakeholder dengan organisasi. *Good Corporate Governance* (GCG) sistem nilai memiliki kumpulan core value (keterbukaan, kemandirian, akuntabilitas, pertanggung jawaban, dan kesetaraan) dimana nilai ideal perusahaan akan dilihat oleh semua pihak dari cara mengelola perusahaan (Pabundu, 2010: 23).

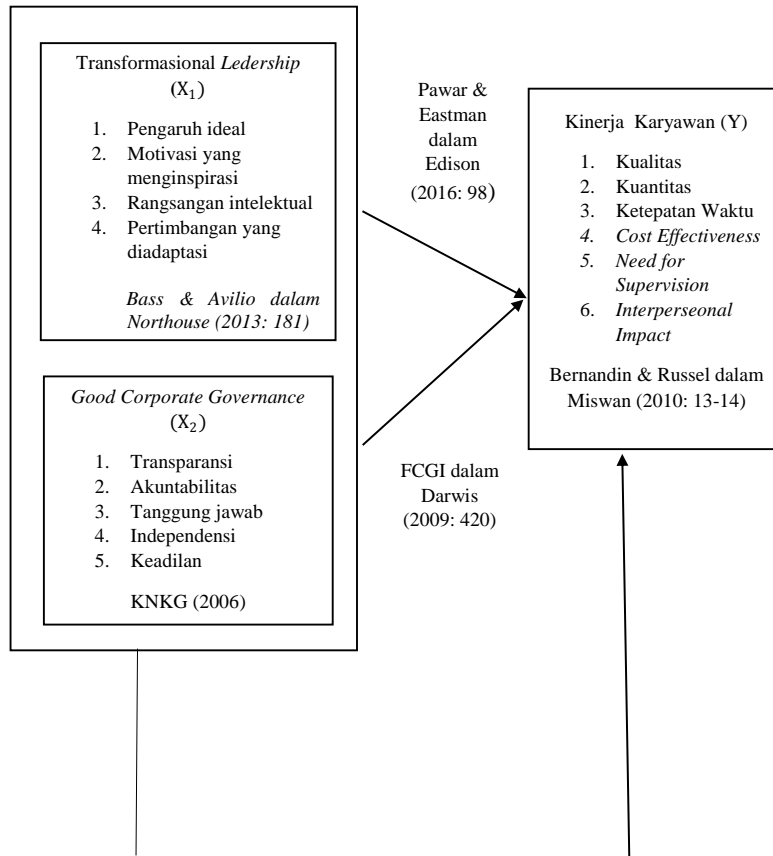
Dengan menerapkan prinsip-prinsip *good corporate governance*, maka dapat memberikan manfaat terhadap perusahaan yang telah dikemukakan oleh *Forum Corporate Governance in Indonesia* (FCGI) dalam Darwis (2009: 420), yaitu:

- 1) Meningkatkan kinerja perusahaan, memperoleh dana yang lebih mudah dan murah,
- 2) Menciptakan kepercayaan investor luar negeri agar bisa menanamkan modalnya di Indonesia
- 3) Meningkatkan kepuasan pemegang saham atas kinerja di perusahaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa *Good Corporate Governance* mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika *Good Corporate Governance* diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan didalam perusahaan akan semakin baik, begitupun sebaliknya, jika *good corporate governance* diterapkan dengan buruk maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan semakin buruk.

KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut. :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
 Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2019)

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah “Transformasional *leadership* dan *good corporate governance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perum BULOG Divre Jabar Bandung”.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015: 11) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif akan diketahui hubungan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan dan gambaran mengenai obyek yang diteliti. Di mana penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis atau dugaan “Pengaruh Transformasional *leadership* dan *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Divre Jabar Bandung.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Analisis Deskriptif

Variabel Transformasional *Leadership* (X_1) memiliki memiliki nilai persentase rata-rata total sebesar 70,8% termasuk kedalam kategori baik. Nilai persentase tertinggi diantara dimensi variabel Transformasional *leadership* adalah pada motivasi yang menginspirasi, yaitu sebesar 71,5% dan nilai persentase terendah adalah pada dimensi pertimbangan yang diadaptasi, yaitu sebesar 69,5%.

Variabel *Good Corporate Governance* (X_2) memiliki nilai persentase rata-rata total sebesar 71,6% termasuk kedalam kategori baik. Nilai persentase tertinggi diantara dimensi variabel *Good Corporate Governance* adalah pada dimensi *accountability* sebesar, yaitu 73% dan nilai persentase terendah adalah pada dimensi *responsibility*, yaitu sebesar 71%.

Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai persentase rata-rata total sebesar 73,8 % termasuk kedalam kategori baik. Nilai persentase tertinggi diantara dimensi variabel kinerja karyawan adalah pada dimensi *Interpersonal Impact*, yaitu sebesar 75% dan nilai persentase terendah adalah pada dimensi *need for supervision* yaitu sebesar 72,5%.

Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui hubungan antara variabel penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak atau bersamaan (Indrawati, 2015:188). Hasil koefisien analisa regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2
HASIL UJI ANALISIS REGRESI BERGANDA

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.562	.382		3.095	.004		
	x1	.174	.115	.194	1.507	.140	.535	1.869
	x2	.453	.088	.668	5.179	.000	.535	1.869

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Olahan SPSS 23

Berdasarkan perhitungan analisa regresi dengan menggunakan SPSS 23 pada tabel 2 diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,562 + 0,174 X_1 + 0,453X_2$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta sebesar 0,562 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai (0) dari variabel X maka nilai dari Y adalah 0,562.
- b) Nilai koefisien regresi X_1 bersifat positif sebesar 0,174 artinya variabel X_1 memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap pertambahan satu satuan gaya kepemimpinan transformasional (X_1) akan berpengaruh terhadap meningkatnya Kinerja (Y) sebesar 0,174.
- c) Nilai koefisien regresi X_2 bersifat positif sebesar 0,453 artinya variabel X_2 memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap pertambahan satu satuan gaya kepemimpinan transformasional (X_1) akan berpengaruh terhadap meningkatnya Kinerja (Y) sebesar 0,453.

Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian Hipotesis secara simultan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) H_0 : = 0, Gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan *good corporate governance* (X_2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) Perum BULOG Divre Jabar Bandung.
- b) H_a : $\neq 0$, Gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan *good corporate governance* (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) Perum BULOG Divre Jabar Bandung.

Kriteria penilaian uji hipotesis secara simultan adalah :

- a) $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan kurang dari 0,05, maka ditolak dan diterima. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b) $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih dari 0,05, maka diterima dan ditolak. Maka hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil uji simultan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

TABEL 3
HASIL UJI SIGNIFIKAN SIMULTAN (UJI F)

1) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	955,606	2	477,803	37,143	,000 ^b
Residual	488,834	38	12,864		
Total	1444,439	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Good Corporate Governance, Transformasional Leadership

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai F hitung sebesar 37,143, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan $n = 41$ adalah 3,23 . Dapat diketahui nilai F_{hitung} 37,143 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,23 ($37,143 > 3,23$), hal ini menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi (sig) = 0,000 < 0,005. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan *good corporate governance* (X_2) secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum BULOG Divre Jabar Bandung.

Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Pada penelitian ini hipotesis yang akan diuji kebenarannya adalah :

- a) H_0 = Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan *good corporate governance* secara signifikan terhadap kinerja karyawan
- b) H_a = Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis secara parsial dalam penelitian ini adalah :

- a) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan
 H_0 : $b_1 = 0$, gaya kepemimpinan transformasional (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
 H_{a1} : $b_1 \neq 0$, gaya kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
- b) Pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan
 H_0 : $b_2 = 0$, *good corporate governance* (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_{a1} : b_2 \neq 0$, *good corporate governance* (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
 Kriteria penilaian uji hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikansi nilai kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b) Jika nilai $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikansi nilai lebih dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil uji parsial pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

TABEL 4
HASIL UJI SIGNIFIKAN PARSIAL (UJI t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,562	4,382		3,095	,004
Transformasional Leadership	,174	,115	,194	1,507	,140
Good Corporate Governance	,453	,088	,668	5,179	,000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23

Berdasarkan tabel 4 di atas, nilai t tabel untuk $n=41$ (df residual = $n-k-1$) = $(41-2-1 = 38)$ dengan $\alpha=0,05$ (5%) adalah 1,686.

- a) Transformasional leadership (X_1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel X_1 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $1,507 < 1,686$ dengan nilai signifikan $0,140 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum BULOG Divre Jabar Bandung.

- b) *Good Corporate Governance* (X_2)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel X_2 diperoleh t_{hitung} sebesar $5,179 > 1,686$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh *good corporate governance* secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum BULOG Divre Jabar Bandung.

Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2015: 294), koefisien determinasi digunakan untuk dapat melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

TABEL 5
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,813 ^a	,662	,644	3,58665

- a. Predictors: (Constant), Good Corporate Governance, Transformasional Leadership
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Hasil Pengolahan SPSS 23

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa besarnya transformasional *leadership* dan *good corporate governance* terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Divre Jabar Bandung ditunjukkan dengan koefisien determinasi nilai R Square = 0,662 dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ \text{KD} &= (0,813)^2 \times 100\% \\ &= 0,662 \end{aligned}$$

Koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,662 atau 66,2% artinya hal ini menunjukkan berarti variabel independen (transformasional *leadership* dan *good corporate governance*) dapat memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) di Perum BULOG Divre Jabar Bandung dengan kontribusi sebesar 66,2%. Sedangkan sisanya 33,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan mengenai pengaruh transformasional *leadership* dan *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa :

1. Transformasional *leadership* yang diterapkan pada Perum BULOG Divre Jabar Bandung berada pada kategori yang baik.
2. *Good Corporate Governance* (GCG) yang diterapkan pada Perum BULOG Divre Jabar Bandung berada pada kategori yang baik.
3. Kinerja karyawan yang diterapkan pada Perum BULOG Divre Jabar Bandung berada pada kategori yang baik.
4. Secara simultan diketahui bahwa transformasional *leadership* dan *good corporate governance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum BULOG Divre Jabar Bandung.
5. Secara parsial diketahui bahwa pada variable transformasional *leadership* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum BULOG Divre Jabar Bandung, sedangkan variable *good corporate governance* (GCG) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum BULOG Divre Jabar Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

- Menon, Maria E. (2002). *Perceptions of Pre-Service and In-Service Teachers Regarding The Effectiveness of Elementary School Leadership in Cyprus*. The International Journal of Educational Management.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Pusat Pengembangan Internal Audit. (2015). *Corporate Governance*. Jakarta: Yayasan Pendidikan Internal Audit
- Maulizar et al. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda*. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. 1(1). 58-86.
- Northouse, Peter G (2013). *Kepemimpinan Teori dan Praktik Edisi Keenam*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sutedi. (2011) *Good Corporate Governance*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Tunggal, Amin Wijaya Tunggal. (2013). *Memahami Konsep Corporate Governance*. Jakarta: Havarindo.
- Purwoko, Sigit. (2012). *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Non Perbankan yang Terdaftar di BEI*. Journal of Economic..
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Gibson, et al (2012). *Organizations*. New York: McGraw-Hill.

Miswan. (2010). *Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pegawai Negeri Sipil Pada Universitas Swasta di Kota Bandung (Studi Pada Jurusan/ Program Studi di Lingkungan Universitas Swasta Se-Kota Bandung)*. Thesis. Tidak Diterbitkan. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA): Bandung.

Pabundu Tika Moh (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Darwis, Herman. (2009). *Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan*. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*. 13(3).

Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis: Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: Refika Aditama

Sugiyono.(2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.