

PENGARUH PEMAHAMAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*, MEKANISME *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Firda Eka Khoirun Nisa

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

Lailatul Amanah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

e-mail : firdakhoirunnisa67@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to examine Good Corporate Governance understanding and the mechanism of reward and punishment on the employees' performance at PT Asana Alfa Indonesia Surabaya. The research was quantitative. Furthermore, the population was all employees who worked at PT Asana Alfa Indonesia, in Surabaya. The data collection technique used purposive sampling, in which the sample was based on criteria given. In line with that, 40 employees of PT Asana Alfa Indonesia Surabaya who worked for more than 1 year fulfilled the criteria as the respondents. Moreover, the instrument in the data collection technique was a questionnaire with the 5 Likert scale. The questionnaires were distributed to the respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with the SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26. The result showed that Good Corporate Governance understanding and the mechanism of reward and punishment affected the employees' performance at PT Asana Alfa Indonesia, in Surabaya. In conclusion, the hypothesis was proven.

Keywords: *good corporate governance understanding, mechanism of reward and punishment, employees' performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pemahaman *good corporate governance* dan mekanisme *reward punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Asana Alfa Indonesia Surabaya. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Asana Alfa Indonesia di Kota Surabaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria yang ditentukan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 responden yang didapat dari karyawan telah bekerja di PT Asana Alfa Indonesia lebih dari 1 tahun. Pengambilan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan 5 skala likert kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu pengolahan data SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 26. Hasil penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa pemahaman *good corporate governance*, mekanisme *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Asana Alfa Indonesia Surabaya. Dengan ini semua hipotesis yang dinyatakan dalam penelitian ini terbukti.

Kata Kunci: *pemahaman good corporate governance, mekanisme reward dan punishment, kinerja karyawan*

JEL: M38

Diterima	: 04 Maret 2025
Ditinjau	: 19 Maret 2025
Dipublikasikan	: 25 Maret 2025

PENDAHULUAN

Pada era bisnis yang semakin kompetitif seperti saat ini, kinerja karyawan telah menjadi salah satu faktor kritis bagi keberhasilan perusahaan. Suatu perusahaan sebagai entitas bisnis yang berupaya mempertahankan posisinya di pasar tidak terkecuali dari tantangan ini. Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam keberhasilan sebuah organisasi. Seiring dengan meningkatnya kompleksitas tuntutan pasar dan persaingan yang ketat, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan dapat beroperasi pada tingkat optimal. Dalam era di mana inovasi dan adaptabilitas menjadi kunci untuk bertahan dalam lingkungan bisnis yang dinamis, perusahaan perlu memahami betapa pentingnya kinerja karyawan yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Adhari (2020:77), kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil yang dihasilkan oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Definisi ini menekankan bahwa kinerja menggambarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Artinya, kinerja karyawan mencakup seberapa baik menyelesaikan tugas dan seberapa banyak hasil yang dicapai dalam waktu yang ditentukan.

Tata kelola perusahaan, yang juga dikenal sebagai *Good Corporate Governance* (GCG), semakin menjadi fokus perhatian di Indonesia dan menjadi topik yang banyak dibicarakan. Di zaman globalisasi seperti sekarang, di mana persaingan bisnis semakin ketat, diharapkan bahwa perusahaan-perusahaan dapat mengelola dengan tingkat profesionalisme yang optimal. Ada berbagai strategi yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk pertumbuhan dan pencapaian keuntungan maksimal, salah satunya adalah dengan menerapkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) karena GCG yang baik akan meningkatkan efisiensi operasi. Effendi (2016: 65). Salah satu akar penyebab krisis keuangan global diyakini terkait dengan kurangnya daya saing perusahaan dan kinerja yang buruk. Berdasarkan kondisi ini, perusahaan dihadapkan pada keharusan untuk memperlakukan *Good Corporate Governance* (GCG) sebagai sistem untuk menyelesaikan permasalahan tersebut dan meningkatkan nilai perusahaan.

Good Corporate Governance (GCG) dalam semua aspek operasional dan pengelolaannya. Prakarsa (2007) mendefinisikan *Good Corporate Governance* sebagai mekanisme administratif yang mengatur hubungan antara manajemen perusahaan, komisaris, direksi, pemegang saham, dan kelompok kepentingan lainnya. Aturan permainan dan sistem insentif membentuk kerangka kerja esensial untuk menetapkan tujuan perusahaan, strategi pencapaian, dan pemantauan kinerja, sebagaimana dijelaskan oleh Prakarsa (2007). Penelitian oleh Leonita (2020) menunjukkan bahwa pemahaman *good corporate governance* memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, menurut Pamungkas (2021), yang menyatakan bahwa *good corporate governance* tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktanya, penerapan *Good Corporate Governance* di Indonesia

masih menghadapi kendala, sebagaimana dicatat oleh Menteri Koordinator bidang Perekonomian, Hartarto. Kurangnya implementasi tata kelola perusahaan yang efektif di perusahaan-perusahaan menjadi tantangan utama dalam mencapai tingkat optimal *Good Corporate Governance*. Dengan demikian, *Good Corporate Governance* di perusahaan akan difokuskan pada implementasi bisnis yang bertanggung jawab untuk membangun kinerja karyawan yang baik, sesuai dengan visi perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan standar *Good Corporate Governance* dalam semua aspek operasionalnya.

Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuannya, salah satunya melalui pemberian *reward*. Menurut Linando (2021:204), *reward* merupakan bentuk apresiasi atas pencapaian kerja yang bertujuan memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan prestasi. *Reward* harus disesuaikan dengan hak dan kewajiban karyawan, dan tidak hanya mencakup aspek materi, tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi individu dengan lingkungan organisasi. Terkadang, keuntungan ekonomi menjadi pendorong, namun jika hak terkait *reward* digunakan untuk meningkatkan kinerja, *punishment* juga diperlukan untuk mengurangi kesalahan dan menurunkan kinerja. *Punishment* adalah konsekuensi yang diberikan oleh atasan sebagai respon atas perilaku yang tidak diinginkan. *Reward* dan *punishment* adalah konsep dalam manajemen SDM yang bertujuan memotivasi individu untuk meningkatkan kinerja. Dilihat dari hasil penelitian terdahulu oleh Pramesti *et al.* (2019) menegaskan bahwa *reward* dan *punishment* memiliki peran penting bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, Kentjana dan Nainggolan (2018) menyatakan bahwa *reward* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa peningkatan proporsi *reward* tidak signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan Sari dan Ekowati (2022), pemberian *punishment* tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Good Corporate Governance mencakup serangkaian prinsip dan praktik tata kelola yang baik, melibatkan transparansi, akuntabilitas, keadilan, dan tanggung jawab korporat. Dalam konteks ini, penerapan *Good Corporate Governance* bukan sekadar kewajiban regulatif, tetapi juga menjadi fondasi bagi keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan. Selain pemahaman *Good Corporate Governance*, mekanisme *reward* dan *punishment* juga memainkan peran krusial dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. (Brillianty, et al, 2024). Pemberian insentif yang tepat dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan. Kombinasi antara pemahaman *Good Corporate Governance* dan mekanisme *reward* serta *punishment* diharapkan akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berintegritas. Oleh karena itu, manajemen yang bijak perlu memastikan bahwa kebijakan *Good Corporate Governance* terintegrasi dengan baik dalam mekanisme pemberian *reward* dan *punishment*, menciptakan keselarasan yang mendorong pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.

Rumusan masalah

Penelitian ini merupakan studi kasus pada PT Asana Alfa Indonesia, yang merupakan perusahaan yang berusaha dalam menyediakan reklexologi di Indonesia yang berlokasi di Jalan Barata Jaya No 12A

PT Asana Alfa Indonesia berdiri sebagai pelopor utama di sektor reflexology di Indonesia, menunjukkan dedikasi tinggi dalam menyediakan layanan terbaik untuk kesejahteraan pelanggan. Namun, dalam arena bisnis yang kompetitif, tidak dapat dihindari bahwa persaingan semakin ketat. Para pesaing baru memiliki peluang untuk memasuki pasar dengan inovasi dan pendekatan yang segar. Dengan kecepatan evolusi tren kesehatan dan kebugaran, pesaing baru dapat memanfaatkan peluang ini untuk menyajikan konsep atau layanan yang membedakan diri dari PT Asana Alfa Indonesia. Kehadiran pesaing baru dapat memacu inovasi dalam industri ini, memberikan pilihan lebih banyak kepada konsumen, dan meningkatkan standar kualitas layanan di seluruh sektor reflexology. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah pemahaman *good corporate governance*, mekanisme *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Asana Alfa Indonesia? Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemahaman *good corporate governance*, mekanisme *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Asana Alfa Indonesia.

TINJAUAN TEORITIS

Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori keagenan membahas kesepakatan antara pemilik modal dengan manajer untuk mengelola perusahaan, dengan manajer memiliki tanggung jawab besar terhadap keberhasilan operasional perusahaan. Menurut Jensen dan Meckling (1976), teori keagenan dan hubungan agensi muncul ketika principal mempekerjakan agent untuk memberikan jasa dan memberikan wewenang dalam pengambilan keputusan kepada agent tersebut. Pemahaman yang baik tentang *Good Corporate Governance* membantu dalam pengaturan hubungan antara manajemen perusahaan, komisaris, direksi, pemegang saham, dan kelompok kepentingan lainnya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, mekanisme *reward* dan *punishment* juga memiliki peran penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Melalui sistem *reward* yang sesuai dan pemberian hukuman yang proporsional, karyawan dapat terdorong untuk bekerja lebih keras dan lebih disiplin, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kinerja Karyawan

Menurut Adhari (2020:77), kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil yang dihasilkan oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Menurut Edison (2016:21), kinerja merupakan hasil dari proses yang diukur dan dinilai selama periode tertentu berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja ini mencerminkan kemampuan dan keterampilan individu seseorang dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada pemberian *reward* yang diberikan perusahaan.

Pemahaman *Good Corporate Governance*

Good Corporate Governance (GCG) muncul karena adanya Ketererpisahan antara kepemilikan dan pengendalian perusahaan, yang sering disebut sebagai masalah agensi. Permasalahan agensi dalam hubungan antara pemilik modal (*principal*) dan manajer (agen) adalah bagaimana sulitnya bagi pemilik untuk memastikan bahwa dana yang diinvestasikan tidak digunakan untuk kepentingan pribadi atau proyek yang tidak menguntungkan sehingga tidak menghasilkan keuntungan. Effendi (2016). Menurut Bank Dunia (World Bank) *good corporate governance*

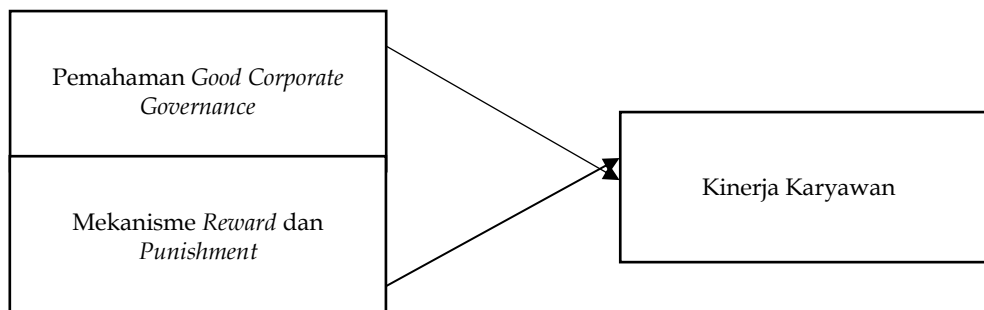
(GCG) merujuk pada seperangkat hukum, regulasi, dan standar yang harus dipatuhi, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja aset perusahaan agar dapat beroperasi secara efisien dalam menciptakan nilai ekonomi jangka panjang yang berkelanjutan bagi pemegang saham dan masyarakat secara keseluruhan.

Mekanisme *Reward* dan *Punishment*

Reward merupakan salah satu cara untuk memberikan motivasi kepada seseorang agar melakukan perbuatan baik dan meningkatkan pencapaian prestasinya. Menurut Hasibuan (2017:trisna) menjelaskan bahwa *reward* adalah semua pendapatan yang diterima dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai bentuk imbalan atas kontribusinya yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Irmayanti (2017:89) *punishment*/hukuman merupakan langkah yang dilakukan sebuah perusahaan dalam rangka mengarahkan perilaku karyawannya supaya berperilaku sesuai dan baik yang dapat diterima. *Reward* dan *punishment* merupakan konsep yang berasal dari manajemen sumber daya manusia dan digunakan untuk memotivasi individu untuk melakukan perbuatan baik dan meningkatkan prestasinya. Dalam konteks organisasi, *reward* dan *punishment* sering juga disebut sebagai manajemen bonus dan menjadi prioritas dalam menilai kinerja karyawan yang dilakukan oleh pimpinan (Mangkunegara, 2015:80).

Rerangka Konseptual

Dengan merinci variabel utama, kerangka konseptual membantu mengarahkan penyelidikan dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap fenomena yang sedang diteliti. Berikut adalah kerangka konseptual yang dapat diilustrasikan dalam penelitian ini:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Pemahaman *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Trisnaningsih (2007), konsep pemahaman atas *good corporate governance* merujuk pada upaya yang bertujuan untuk menciptakan sistem manajemen kinerja yang optimal dalam konteks perusahaan bisnis manufaktur, yang dikenal sebagai *good corporate governance*, serta dalam lingkup perusahaan jasa, lembaga pelayanan publik, atau pemerintahan. *Good corporate governance* berfokus pada penciptaan sistem manajemen kinerja yang optimal dalam konteks perusahaan bisnis manufaktur, serta dalam lingkup perusahaan jasa, lembaga pelayanan publik, atau pemerintahan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip *good corporate governance*, diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui

penyediaan lingkungan kerja transparan, akuntabel, dan berintegritas, sehingga memberikan dorongan positif terhadap produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Leonita (2020), menunjukkan bahwa pemahaman *good corporate governance* memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Pemahaman *good corporate governance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Mekanisme *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Reward dan *punishment* merupakan konsep yang berasal dari manajemen sumber daya manusia dan digunakan untuk memotivasi individu untuk melakukan perbuatan baik dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini sudah lama dikenal dalam dunia kerja dan juga sering digunakan dalam dunia pendidikan. Dalam konteks organisasi, *reward* dan *punishment* sering juga disebut sebagai manajemen bonus dan menjadi prioritas dalam menilai kinerja karyawan yang dilakukan oleh pimpinan (Mangkunegara, 2015:80). Hasil penelitian Pramesti *et al.* (2019) menemukan bahwa *reward* dan *punishment* memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

H₂ : Mekanisme *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian yang akan diterapkan dalam studi ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data primer. Menurut Sugiyono (2016:8) menjelaskan bahwa metode kuantitatif bertujuan untuk menyelidiki lebih jauh populasi atau sampel dengan mengumpulkan data menggunakan alat statistik, yang selanjutnya digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini metode pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengetahui pengaruh pemahaman *Good Corporate Governance* (GCG), dan mekanisme *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Populasi merujuk pada suatu wilayah yang umumnya terdiri dari objek atau subjek yang memiliki jumlah serta karakteristik tersendiri yang akan diidentifikasi oleh peneliti untuk dapat diamati dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:80). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja pada 2 Cabang PT Asana Alfa Indonesia di Kota Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling (teknik pengambilan sampel) yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* menurut Sugiyono (2018:138) adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Kriteria yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja di PT Asana Alfa Indonesia lebih dari 1 tahun. Berdasarkan kriteria di atas, maka jumlah sampel yang memenuhi kriteria yaitu sejumlah 40 orang karyawan dari populasi 65 orang karyawan yang bekerja pada 2 cabang PT Asana Alfa Indonesia. Maka berdasarkan kriteria di atas, ditentukan sampel penelitian yaitu sejumlah 40 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:19), teknik pengumpulan data menjadi langkah paling strategis karena tujuan utama penelitian adalah untuk mendapatkan informasi yang relevan. Tanpa pemahaman yang baik tentang teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan dapat memperoleh informasi dengan standar yang diharapkan. Dalam mengevaluasi tanggapan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner, penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert adalah metode pengukuran yang digunakan untuk mengevaluasi pendapat, sikap, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena (Sugiyono, 2016:91). Kriteria penilaian kuesioner menggunakan skala Likert, yang terdiri dari: (a). Sangat Tidak Setuju, (b). Tidak Setuju, (c). Cukup Setuju, (d). Setuju, (e). Sangat Setuju.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Peneliti melakukan tabulasi hasil observasi langsung terhadap individu dengan menggunakan kuesioner yang telah disesuaikan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Kuesioner tersebut disebarluaskan secara langsung kepada semua karyawan yang memenuhi kriteria sampel penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data langsung dari 40 karyawan melalui distribusi kuesioner secara *offline*.

Definisi Operasional Variabel

Pemahaman *Good Corporate Governance*

Pemahaman *good corporate governance* berfokus pada penciptaan sistem manajemen kinerja PT Asana Alfa Indonesia yang optimal dalam konteks perusahaan bisnis manufaktur, serta dalam lingkup perusahaan jasa, lembaga pelayanan publik, atau pemerintahan. Menurut Joni (2006:95), pemahaman *good corporate governance* dapat diukur dengan indikator yaitu: (a). Keterbukaan (*transparancy*), (b). Akuntabilitas (*accountability*), (c). Pertanggungjawaban (*responsibility*), (d). Independensi (*independency*), (e). Kewajaran (*fairness*).

Mekanisme *Reward* dan *Punishment*

Pemberian *Reward* dan *punishment* merupakan konsep yang berasal dari manajemen sumber daya manusia dan digunakan untuk memotivasi individu untuk melakukan perbuatan baik dan meningkatkan prestasinya. *Reward* dan *punishment* sering juga disebut sebagai manajemen bonus dan menjadi prioritas dalam menilai kinerja karyawan PT Asana Alfa Indonesia yang dilakukan oleh pimpinan. Mekanisme *reward* dan *punishment* dapat diukur menggunakan indikator menurut Siagian (2006:23) yaitu sebagai berikut : (a). Pekerjaan itu sendiri, (b). Upah, (c). Peluang promosi, (d). Pengawasan, (e). Rekan kerja, (f). Hukuman ringan, (g). Hukuman sedang, (h). Hukuman berat.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam menjalankan tugasnya, hasil kerja yang dapat dicapai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam PT Asana Alfa Indonesia, serta bagaimana individu diharapkan berfungsi sesuai dengan tugas yang diberikan, termasuk kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Menurut Bintaro dan Daryanto (2017:78), terdapat indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu: (a). Kualitas, (b). Kuantitas, (c). Ketepatan Waktu, (d). Efektivitas, (e). Kemandirian.

Teknik Analisis Data

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:52-53), uji validitas digunakan untuk menilai keabsahan suatu kuesioner, di mana kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya dapat secara tepat menggambarkan variabel yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam konteks penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas dengan metode korelasi pearson menggunakan perangkat lunak SPSS. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam pengujian adalah 0,05. Setiap pertanyaan dalam kuesioner dianggap valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47), uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengevaluasi keandalan suatu kuesioner sebagai indikator dari variabel atau konstruk yang ingin diukur. Kuesioner dianggap reliabel atau handal apabila jawaban yang diberikan oleh responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik pengukuran *one shot*, di mana hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain menggunakan *Cronbach alpha* (α). Suatu variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai *Cronbach alpha* (α) yang lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak. Sebuah model regresi dianggap baik jika data yang digunakan memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016:160). Untuk menentukan apakah data terdistribusi normal atau tidak, menggunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov* (K-S), Keputusan mengenai apakah data mendekati atau mewakili distribusi normal berdasarkan uji K-S dapat ditentukan sebagai berikut: Jika nilai signifikansi (Sig.) atau probabilitas $< 0,05$, maka data tidak terdistribusi normal dan Jika nilai signifikansi (Sig.) atau probabilitas $> 0,05$, maka data dapat dianggap terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi yang signifikan antara variabel independen (Ghozali, 2016:105). Multikolinieritas dapat diidentifikasi dengan melihat nilai toleransi (*tolerance value*) dan VIF. Toleransi mengukur seberapa banyak variabilitas dalam variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Oleh karena itu, nilai toleransi yang rendah akan menghasilkan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/\text{toleransi}$). Pengujian multikolinieritas dapat dilakukan sebagai berikut: a). Jika nilai toleransi $< 0,10$ atau $VIF > 10$, maka terdapat indikasi multikolinieritas. b). Jika nilai toleransi $> 0,10$ atau $VIF < 10$, maka tidak terdapat indikasi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah sebuah pengujian yang bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan dalam varians residual antara pengamat yang berbeda dalam sebuah model regresi (Ghozali, 2018:139). Model regresi penelitian yang dianggap baik adalah model regresi yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Dasar analisis heteroskedastisitas menurut Ghozali

(2018:108) adalah sebagai berikut: a). Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka ini mengindikasikan bahwa heteroskedastisitas telah terjadi. b). Jika tidak ada pola tertentu yang jelas, dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi sering digunakan untuk meramalkan atau mengamati nilai suatu variabel yang berhubungan dengan variabel lainnya melalui persamaan regresi (Ghozali, 2016:95). Rumus dari model regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$KK = a + b_1PGCG + b_2MRP + e$$

Keterangan :

KK : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b_1PGCG : Koefisien Regresi Pemahaman *Good Corporate Governance*

b_2MRP : Koefisien Regresi Mekanisme *Reward* dan *Punishment*

e : *error*

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah sebuah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model regresi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen (Ghozali, 2016:95-96). Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Jika nilai R^2 kecil, ini mengindikasikan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Namun, jika nilai R^2 mendekati satu, hal ini menandakan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:96), uji F digunakan untuk mengevaluasi kelayakan model yang dihasilkan pada tingkat signifikansi α sebesar 5%. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan uji F adalah sebagai berikut: a). Jika nilai signifikansi uji F $> 0,05$, maka model yang digunakan dalam penelitian ini dianggap tidak layak atau tidak cocok untuk digunakan dalam analisis berikutnya. b). Jika nilai signifikansi uji F $< 0,05$, maka model yang digunakan dalam penelitian dianggap layak dan dapat digunakan dalam analisis berikutnya.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t pada dasarnya digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen (Ghozali, 2016:97). Dengan kata lain, uji t merupakan sebuah uji hipotesis yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dalam pengujian parsial ini, kriteria yang digunakan adalah tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ atau 5%. a). Jika nilai signifikansi uji t $\leq 0,05$, maka hipotesis diterima, yang berarti variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. b). Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$, maka hipotesis ditolak, yang berarti variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai keabsahan suatu kuesioner, di mana kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya dapat secara tepat menggambarkan variabel yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Berikut merupakan hasilnya:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Pemahaman <i>Good Corporate Governance</i>	PGCG.1	0,858	0,2573	Valid
	PGCG.2	0,930	0,2573	Valid
	PGCG.3	0,864	0,2573	Valid
	PGCG.4	0,858	0,2573	Valid
	PGCG.5	0,930	0,2573	Valid
Mekanisme <i>reward</i> dan <i>punishment</i>	MRP.1	0,593	0,2573	Valid
	MRP.2	0,705	0,2573	Valid
	MRP.3	0,741	0,2573	Valid
	MRP.4	0,696	0,2573	Valid
	MRP.5	0,634	0,2573	Valid
	MRP.6	0,699	0,2573	Valid
	MRP.7	0,714	0,2573	Valid
	MRP.8	0,682	0,2573	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,882	0,2573	Valid
	KK2	0,798	0,2573	Valid
	KK3	0,855	0,2573	Valid
	KK4	0,768	0,2573	Valid
	KK5	0,778	0,2573	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2024

Hasil dari analisis validitas yang tercatat dalam tabel 1 menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel seperti pemahaman *good corporate governance*, mekanisme *reward* dan *punishment*, dan kinerja karyawan diperoleh nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengevaluasi keandalan suatu kuesioner sebagai indikator dari variabel atau konstruk yang akan diukur. Suatu variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai *Cronbach alpha* (α) yang lebih besar dari 0,60. Berikut merupakan hasilnya:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
----------	-----------------------------	------------

PGCG	0,932	Reliabel
MRP	0,835	Reliabel
KK	0,875	Reliabel

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dalam tabel 2, keseluruhan tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terkait dengan variabel pemahaman *good corporate governance*, mekanisme *reward* dan *punishment*, dan kinerja karyawan menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak. Sebuah model regresi dianggap baik jika data yang digunakan memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Berikut merupakan hasil uji normalitas pada tabel 3 yaitu:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
	N	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,36740553
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,129
	Positive	,129
	Negative	-,104
	Test Statistic	,129
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,093 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas dalam tabel 3, ditemukan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,093. Nilai ini menunjukkan bahwa data memenuhi syarat sebagai data yang terdistribusi normal, karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh adalah $\geq 0,05$.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Berikut merupakan hasilnya:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

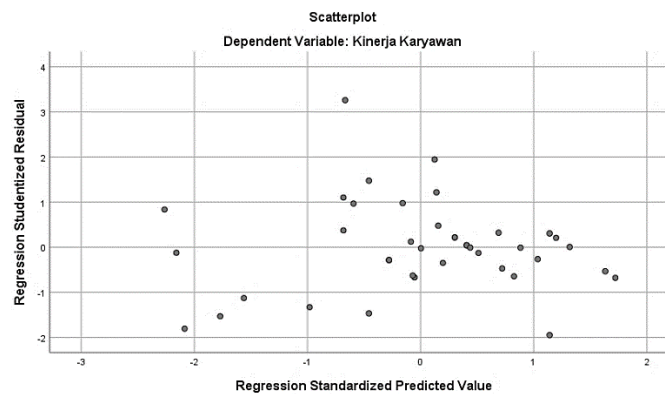
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
PGCG	,571	1,751	Bebas Multikolinieritas
MRP	,571	1,751	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2024

Berdasarkan hasil analisis dalam tabel 4, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antara variabel pemahaman *good corporate governance*, mekanisme *reward* dan *punishment* karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah sebuah pengujian yang bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan dalam varians residual antara pengamat yang berbeda dalam sebuah model regresi. Berikut merupakan hasilnya:



Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2024

Berdasarkan gambar 2 yang menampilkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik dalam scatterplot tersebar di sekitar garis angka 0, baik di atas maupun di bawahnya, tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi sering digunakan untuk meramalkan atau mengamati nilai suatu variabel yang berhubungan dengan variabel lainnya melalui persamaan regresi. Berikut hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 5
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig.
	Coefficients	Coefficients		

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,893	1,741	2,236		,031
	PGCG	,436	,086	,570	5,049	,000
	MRP	,236	,073	,365	3,237	,003

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2024

Dari data tabel 5 di atas, ditemukan rumus regresi linier berganda berikut:

$$KK = 3,893 + 0,436PGCG + 0,236MRP$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas, dapat dinyatakan sebagai berikut:

(a). Pada tabel persamaan regresi linier berganda di atas, didapatkan bahwa nilai konstanta adalah 3,893. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel bebas, seperti pemahaman *good corporate governance*, mekanisme *reward* dan *punishment*, memiliki nilai yang tetap, maka nilai variabel kinerja karyawan akan sebesar 3,893. (b). Koefisien regresi untuk variabel pemahaman *good corporate governance* sebesar 0,436 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif searah antara pemahaman *good corporate governance* dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika pemahaman *good corporate governance* ditingkatkan satu satuan, maka diasumsikan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,436, dengan asumsi mekanisme *reward* dan *punishment* tetap. (c). Koefisien regresi untuk variabel mekanisme *reward* dan *punishment* sebesar 0,236 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif searah antara mekanisme *reward* dan *punishment* dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika mekanisme *reward* dan *punishment* ditingkatkan satu satuan, maka diasumsikan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,236.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah sebuah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model regresi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Berikut merupakan hasilnya:

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,855 ^a	,731	,716	1,404

a. Predictors: (Constant), MRP, PGCG

b. Dependent Variable: KK

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2024

Hasil dari tabel 6 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,731 atau 73,1%. Artinya variabel pemahaman *good corporate governance*, mekanisme *reward* dan *punishment* dalam penelitian ini mampu menjelaskan 73,1% variasi dalam kinerja karyawan. Namun, masih terdapat sekitar 26,9% dari variasi kinerja karyawan yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengevaluasi kelayakan model yang dihasilkan pada tingkat signifikansi α sebesar 5%. Apabila nilai signifikansi uji F $< 0,05$, maka model yang digunakan dalam penelitian dianggap layak dan dapat digunakan dalam analisis berikutnya. Berikut ini merupakan hasil uji kelayakan model yaitu sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)
ANOVA^a

		Sum of		Mean		
	Model	Squares	df	Square	F	Sig.
1	Regression	198,053	2	99,026	50,245	,000 ^b
	Residual	72,922	37	1,971		
	Total	270,975	39			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), MRP, PGCG

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2024

Berdasarkan hasil uji kelayakan model pada tabel 7 dapat diperoleh dari nilai F sebesar 50,245 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dan layak untuk digunakan.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pemahaman *good corporate governance*, mekanisme *reward* dan *punishment* terhadap pada variabel kinerja karyawan. Dalam pengujian ini, kriteria yang digunakan adalah tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ atau 5%. Berikut hasil uji t dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 8
Hasil Uji t
Coefficients^a

	Model	Unstandardized		t	Sig.	Kesimpulan
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,893	1,741	2,236	,031	
	PGCG	,436	,086	5,049	,000	Hipotesis Diterima
	MRP	,236	,073	3,237	,003	Hipotesis Diterima

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 8, hasil uji hipotesis (uji t) dapat dijelaskan sebagai berikut: (a). Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, pada variabel pemahaman *good corporate governance* didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\leq 0,05$) dan nilai B sebesar 0,436. Kesimpulannya, pemahaman *good corporate governance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asana Alfa Indonesia Surabaya, sehingga hipotesis diterima. (b). Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, pada variabel mekanisme *reward dan punishment* didapatkan nilai

signifikansi sebesar 0,003 ($\leq 0,05$) dan nilai B sebesar 0,236. Kesimpulannya, mekanisme *reward dan punishment* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asana Alfa Indonesia Surabaya, sehingga hipotesis diterima.

Pembahasan

Pengaruh Pemahaman *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa pemahaman *good corporate governance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Asana Alfa Indonesia Surabaya, karena dari hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Koefisien regresi bernilai positif, artinya terdapat arah hubungan positif antara pemahaman *good corporate governance* dan kinerja karyawan. Pemahaman yang mendalam tentang *Good Corporate Governance* (GCG) sangat penting bagi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. GCG mencakup prinsip-prinsip seperti transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan kewajaran. Ketika karyawan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip ini, mereka cenderung bekerja dalam lingkungan yang lebih teratur dan transparan, yang meminimalkan risiko korupsi dan meningkatkan kepercayaan antar karyawan serta antara karyawan dan manajemen. Pemahaman GCG yang baik juga mendorong karyawan untuk bertindak lebih akuntabel dan bertanggung jawab, sehingga setiap tindakan dan keputusan yang mereka ambil dapat dipertanggungjawabkan dengan jelas. Selain itu, penerapan GCG yang kuat membantu menciptakan lingkungan kerja yang adil dan merata, di mana setiap karyawan merasa dihargai dan diperlakukan secara setara, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya harus memastikan bahwa prinsip-prinsip GCG dipahami dan diterapkan dengan baik di seluruh organisasi. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Leonita (2020), hasilnya menunjukkan bahwa pemahaman *good corporate governance* berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas (2021), yang menyatakan bahwa *good corporate governance* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Mekanisme *Reward Dan Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa mekanisme *reward dan punishment* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Asana Alfa Indonesia Surabaya, karena dari hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,003. Koefisien regresi bernilai positif, artinya terdapat arah hubungan positif antara mekanisme *reward dan punishment* dan kinerja karyawan. Mekanisme *reward dan punishment* menunjukkan kecenderungan setuju, yang berarti bahwa mayoritas karyawan mengakui efektivitas dan keadilan mekanisme *reward dan punishment* tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kesepakatan umum ini mencerminkan bahwa mekanisme *reward dan punishment* yang diterapkan di PT Asana Alfa Indonesia Surabaya sudah cukup baik dalam mendorong perilaku kerja yang diinginkan dan mengurangi perilaku yang tidak diinginkan, sehingga berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Mekanisme *reward dan punishment* sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Reward* atau penghargaan, memberikan motivasi positif bagi karyawan untuk mencapai target

dan meningkatkan produktivitas, karena karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya. Sebaliknya, *punishment* atau hukuman, berfungsi sebagai pengingat agar karyawan menghindari perilaku yang tidak diinginkan dan memperbaiki kinerja karyawan. Dengan menerapkan kedua mekanisme ini secara seimbang dan adil, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien, di mana karyawan terdorong untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramesti *et al.* (2019) menemukan bahwa *reward* dan *punishment* memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Namun, hasil penelitian tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kentjana dan Nainggolan (2018), menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan dalam mempengaruhi kinerja. Sari dan Ekowati (2022), menyatakan bahwa *punishment* tidak mampu langsung mempengaruhi kinerja karyawan, karena tujuannya untuk mencegah pelanggaran.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pemahaman tentang *good corporate governance* serta mekanisme *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Asana Alfa Indonesia Surabaya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan beberapa uji yang telah dijelaskan pada halaman sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa: (1). Pemahaman karyawan mengenai *good corporate governance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pemahaman yang baik tentang praktik-praktik tata kelola perusahaan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. (2). Mekanisme *reward* dan *punishment* yang efektif terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Reward memberikan dorongan positif bagi karyawan untuk mencapai target, sementara punishment membantu mengarahkan karyawan agar menghindari perilaku yang tidak diinginkan dan memperbaiki kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan pada penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa saran yang dapat disampaikan peneliti, antara lain: (a). Bagi PT. Asana Alfa Indonesia Surabaya. Disarankan untuk meningkatkan pendidikan dan pelatihan mengenai prinsip-prinsip *good corporate governance* kepada seluruh karyawan melalui *workshop*, seminar, atau program pelatihan reguler. Tujuannya adalah memastikan bahwa semua karyawan memahami pentingnya penerapan *good corporate governance* dalam menjalankan tugas karyawan. Selain itu, perusahaan perlu mengevaluasi dan memperbaiki penerapan mekanisme *reward* dan *punishment*. Langkah-langkah seperti peninjauan ulang kebijakan reward, peningkatan transparansi dalam proses penghargaan dan hukuman, serta konsistensi dalam penerapan dapat signifikan meningkatkan efektivitas kebijakan tersebut. (b). Bagi Penelitian Selanjutnya. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang masih mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel-variabel tambahan ini dapat mencakup faktor-faktor seperti budaya organisasi, dukungan manajerial, atau faktor-faktor eksternal yang relevan. Selain itu, menambah jumlah sampel dalam penelitian juga sangat dianjurkan agar data yang dihasilkan lebih representatif dan akurat. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat

memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. 2020. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Qiara Media. Pasuruan.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Gava Media. Yogyakarta.
- Brilliantisyah M. Anugrah, N. Afza, P. Widyowati, R. Yulianawati, Amaliyah. 2024. : IKRAITH-HUMANIORA. Vol. 8 No. 3 November
- Edison, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Effendi, M.A. 2016. *The Power Of Corporate Governance: Teori dan Implementasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM. SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Edisi Sembilan*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Irmayanti, H. 2017. *Manajemen Operasional*. UIN-Maliki Press. Malang.
- Jensen, M. C. dan W.H. Meckling. 1976. Theory of The Firm: Managerial. Behavior, Agency Cost and Ownership Structure. *Journal of Financial. Economics*. 3.
- Joni. E. 2006. Regulatory Driven Dalam Implementasi Prinsip-Prinsip. *Good Corporate Governance Pada Perusahaan di Indonesia*. *Jurnal manajemen dan akuntansi*, 1: 1-12.
- Kentjana, N. dan P. Nainggolan. 2018. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variable Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. *Jurnal National Conference of Creative Industry*. 1(1): 973-997.
- Leonita, V.W. 2020. Pengaruh Pemahaman Good Governance, Mekanisme Reward dan Punishment, Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT X Cabang Surabaya). *Thesis*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Linando, J.A. 2021. *Manajemen Kinerja: Konsep Praktis & Perspektif Islam*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Mangkunegara, M.S.P. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 12. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Pamungkas, A.S. 2021. Pengaruh Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Pegawai PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
- Prakarsa, W. 2007. Corporate Governance: Suatu Keniscayaan. *Jurnal. Reformasi Ekonomi*. 1(2).
- Pramesti, R. A., S.A, Sambul., dan W, Rumawas. 2019. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal. Administrasi Bisnis (JAB)*. 9(1): 57-63.
- Sari, T. dan S. Ekowati. 2022. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*. 3(1) : 1-10.
- Siagian, S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Trisnaningsih, S. 2007. Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya

Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Skripsi*. Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”, Jawa Timur.