

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. *Good Corporate Governance*

a. *Pengertian Good Corporate Governance*

Perusahaan merupakan salah satu pilar penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia, baik pada skala lokal maupun nasional. Setiap organisasi bisnis, dimanapun beroperasi tentu memiliki komitmen untuk mengelola kegiatan operasionalnya agar tetap stabil, sehat, dan efisien. Perusahaan dapat dikatakan sehat apabila mampu menjalankan seluruh fungsinya tanpa hambatan, sedangkan perusahaan yang efisien adalah perusahaan yang mampu mengoptimalkan hubungan antara masukan dan keluaran sehingga tujuan organisasi dapat terpenuhi secara efektif. Untuk mewujudkan kondisi perusahaan yang sehat dan efisien, perusahaan perlu menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik atau *Good Corporate Governance* sebagai pedoman dasar dalam pengelolaan organisasi atau perusahaan.

Good Corporate Governance mulai diperkenalkan sejak tahun 2002 oleh pemerintah negara Republik Indonesia melalui Kementerian BUMN pada tahun 2002 dengan diterbitkannya Keputusan Menteri BUMN Nomor: Kep 117/M-MBU/2002 tanggal 1 Agustus 2002 tentang Penerapan Praktik *Good Corporate Governance* pada Badan Usaha Milik Negara. Keputusan ini menjadi dasar sekaligus pedoman bagi setiap BUMN dalam menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* secara konsisten. Secara umum, *Good Corporate Governance* merupakan sistem yang mengatur hubungan perilaku para manager operasional dan para stakeholder dalam suatu perusahaan, khususnya dalam menjalankan hak dan kewajiban mereka dalam sebuah perusahaan. Konsep ini juga sering dipahami sebagai seperangkat struktur dan hubungan yang

berpungsi untuk mengarahkan dan meningkatkan kinerja perusahaan (McRitchie, 2016).

Dalam praktiknya, *Good Corporate Governance* mencerminkan suatu pendekatan yang berupaya menjamin efektivitas pengelolaan perusahaan melalui berbagai mekanisme insentif, baik yang berupa kontrak, pengaturan struktur organisasi, maupun ketentuan hukum yang berlaku. Dengan kata lain, *Good Corporate Governance* merupakan sistem yang menjadi dasar bagi proses pengaturan dan pengawasan terhadap jalannya perusahaan. GCG tidak terbatas pada aturan-aturan tertulis semata, tetapi juga mengandung pedoman yang mengarahkan bagaimana perusahaan seharusnya dikelola dengan baik serta mencegah terjadinya penyimpangan atau kecurangan yang dapat merugikan perekonomian secara luas. Penerapan prinsip *Good Corporate Governance* pun berbeda di setiap negara, sebab masing-masing memiliki latar belakang budaya serta sejarah perkembangan korporasi yang tidak sama.

Menurut (Sudarmanto dkk, 2021), *Good Corporate Governance* merupakan suatu sistem yang terdiri atas proses dan berbagai aturan yang mengatur hubungan antar pihak yang berkepentingan dalam perusahaan, terutama antara pemegang saham, dewan komisaris, dan dewan direksi guna mewujudkan tujuan organisasi. Pada dasarnya *Good Corporate Governance* adalah sistem yang digunakan untuk mengarahkan dan mengendalikan perusahaan agar mampu menciptakan nilai tambah (*value added*) bagi seluruh *stakeholder*. Konsep ini menekankan dua hal utama, yaitu hak pemegang saham untuk memperoleh informasi mengenai kinerja dengan benar (akurat) dan tepat waktu. Serta kewajiban perusahaan untuk menyampaikan informasi mengenai kinerja, kepemilikan dan berbagai aspek penting lainnya secara terbuka, tepat waktu dan transparan kepada seluruh *stakeholder*.

Penerapan *Good Corporate Governance* di dalam perusahaan diharapkan mampu menjamin bahwa proses manajemen berlangsung secara tepat, sehingga kegiatan pengelolaan perusahaan dapat berjalan

lebih efektif dan efisien. (M. Hamdani, 2016), mengartikan bahwa *Good Corporate Governance* merupakan suatu sistem yang berisi rangkaian fungsi yang dijalankan oleh para pemangku kepentingan untuk mengoptimalkan penciptaan nilai perusahaan, baik sebagai entitas ekonomi maupun sosial, melalui penerapan prinsip-prinsip dasar yang diakui secara umum. *Good Corporate Governance* juga dipandang sebagai seni mengarahkan dan mengendalikan organisasi dengan menyeimbangkan kebutuhan berbagai pemangku kepentingan (Claessens,2006;Marit et.,al 2021).

Secara umum, *Good Corporate Governance* merupakan seperangkat prinsip yang diterapkan perusahaan untuk meningkatkan nilai perusahaan, memperbaiki kinerja dan memberikan kontribusi yang optimal, serta menjaga keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang (Ratnasari, SE and Hartati, 2019). Penerapan *Good Corporate Governance* yang dilakukan secara tepat akan memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan. Sejalan dengan pendapat (Suryanto dan Refianto, 2019) penerapan *Good Corporate Governance* menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga perusahaan mampu memperoleh keuntungan yang berkelanjutan dan memiliki daya saing yang lebih baik di tengah persaingan bisnis global.

Good Corporate Governance (GCG) tidak hanya dipahami sebagai suatu sistem, tetapi juga sebagai serangkaian proses, mekanisme, dan struktur yang digunakan dalam mengelola perusahaan. Penerapan GCG bertujuan untuk meningkatkan nilai perusahaan dalam jangka panjang bagi para pemegang saham, tanpa mengabaikan kepentingan para pemangku kepentingan (*stakeholder*). Selain itu, GCG merupakan mekanisme yang mengatur hubungan antarlembaga dalam perusahaan agar kegiatan perusahaan dapat berjalan secara terarah, terkendali, dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hamdani (2016), penerapan *Good Corporate Governance* yang efektif diharapkan mampu menciptakan

stabilitas ekonomi yang berkelanjutan serta mendorong terbentuknya iklim usaha yang sehat dan kondusif.

Good Corporate Governance (GCG) juga merupakan upaya perusahaan dalam menciptakan hubungan yang baik dan seimbang dengan seluruh pemangku kepentingan (*stakeholder*). Hubungan yang harmonis tersebut menjadi salah satu faktor penting untuk mendukung peningkatan kinerja perusahaan, sehingga dapat memberikan nilai yang lebih baik bagi perusahaan. Menurut Azizah dan Emmil (2020), *Good Corporate Governance* merupakan suatu sistem yang memuat berbagai aturan untuk mengatur hubungan antar-*stakeholder* dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, penerapan GCG berfungsi sebagai pedoman dalam mengatur hubungan kerja serta meminimalkan terjadinya penyimpangan di dalam perusahaan. Tata kelola perusahaan yang diterapkan secara efektif juga mampu memberikan nilai tambah secara berkelanjutan bagi pemegang saham, tanpa mengabaikan kepentingan pihak lain sesuai dengan ketentuan hukum dan norma yang berlaku.

Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Melalui penerapan GCG, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dengan menciptakan proses pengambilan keputusan yang lebih tepat, meningkatkan efisiensi operasional, serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada seluruh pemangku kepentingan (*stakeholder*). Menurut Effendi (2019), penerapan *Good Corporate Governance* bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan sekaligus mempertahankan kinerja yang telah dicapai agar tetap berjalan secara optimal.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *Good Corporate Governance* merupakan suatu sistem dan mekanisme pengelolaan perusahaan yang berfungsi untuk mengarahkan, mengendalikan, dan mengawasi seluruh aktivitas organisasi agar berjalan secara efektif, efisien, transparan, dan bertanggung jawab.

b. Implementasi *Good Corporate Governance* di Indonesia

Di Indonesia, pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG) berada di bawah pengawasan dan diatur oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) serta Bursa Efek Indonesia (BEI). yang mensyaratkan setiap perusahaan terbuka untuk menyampaikan laporan penerapan GCG secara rutin. Selain ketentuan tersebut, berbagai perusahaan juga mengacu pada pedoman yang disusun oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) sebagai standar dalam mengembangkan praktik tata kelola yang baik

Meskipun demikian, penerapan GCG di berbagai perusahaan masih menghadapi sejumlah hambatan. Hambatan tersebut antara lain:

- 1) Masih rendahnya pemahaman prinsip-prinsip GCG di tingkat manajerial bawah.
- 2) Terjadinya perbedaan kepentingan antara pemegang saham mayoritas dengan pemegang saham minoritas.
- 3) Kurang optimalnya independensi dewan komisaris dalam menjalankan fungsi pengawasan

Permasalahan ini seringkali menghambat terciptanya lingkungan tata kelola yang efektif. Untuk mengatasi kendala tersebut, diperlukan upaya yang lebih komprehensif, antara lain melalui penyelenggaraan pelatihan dan sosialisasi yang lebih intensif terkait prinsip-prinsip GCG, penguatan literasi agar perusahaan lebih patuh terhadap standar tata kelola, serta peningkatan transparansi dalam setiap proses pengambilan keputusan. Selain itu, penguatan peran dewan komisaris, penerapan sistem pengawasan internal yang lebih ketat, dan dukungan budaya organisasi yang menjunjung etika juga menjadi langkah penting untuk mendorong terciptanya praktik GCG yang konsisten dan berkelanjutan.

c. Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*

Menurut Junaidi Ahmad (2020), terdapat lima prinsip utama dalam penerapan *Good Corporate Governance*, yaitu:

1) Keterbukaan (*Transparency*)

Prinsip transparansi (*transparency*) merupakan prinsip yang menekankan keterbukaan perusahaan dalam setiap proses pengambilan keputusan. Keterbukaan dimaknai sebagai sikap perusahaan yang bersedia menyampaikan informasi secara terbuka, jujur, dan tepat waktu kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Informasi yang disampaikan mencakup berbagai aktivitas perusahaan, seperti kinerja perusahaan, struktur kepemilikan, serta hubungan dengan para pemangku kepentingan. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT, dalam surat Al-Ahzab ayat 70 yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Artinya : *Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan ucapkanlah perkataan yang benar.*

2) Akuntabilitas (*accountability*)

Akuntabilitas (*accountability*) merupakan kejelasan sistem, struktur, serta pembagian tugas dan wewenang dalam perusahaan sehingga setiap kegiatan dapat dijalankan secara efektif dan efisien. Melalui prinsip ini, manajemen memiliki tanggung jawab yang jelas dalam mengelola dan mengawasi perusahaan serta mempertanggung jawabkannya kepada pemegang saham.

3) Pertanggungjawaban (*Responsibility*)

Prinsip pertanggungjawaban (*responsibility*) mengharuskan perusahaan menjalankan kegiatan pengelolaannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, praktik bisnis yang baik, serta prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*. Perusahaan wajib menjalankan kegiatan usahanya dengan berlandaskan etika bisnis, memenuhi kewajiban hukum seperti perpajakan, ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan kerja, serta tanggung jawab sosial dan lingkungan. Selain itu, perusahaan juga dituntut untuk menghormati nilai-nilai budaya masyarakat di sekitar wilayah operasionalnya serta berupaya memberikan kontribusi nyata bagi masyarakat. Dengan

menjalankan prinsip ini, perusahaan diharapkan mampu menjaga keberlangsungan usaha dalam jangka panjang sebagai entitas bisnis yang bertanggung jawab (Makmur, 2022).

4) Kemandirian (*Independency*)

Kemandirian (*Independency*) menunjukkan bahwa perusahaan dikelola secara profesional dan bebas dari pengaruh atau tekanan pihak manapun yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, setiap keputusan yang diambil didasarkan pada kepentingan perusahaan secara objektif. Prinsip kemandirian mengharuskan perusahaan untuk dikelola secara mandiri, profesional, serta tidak dipengaruhi oleh tekanan, kepentingan, maupun campur tangan pihak lain yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Setiap organ perusahaan harus menjalankan fungsi dan tugasnya masing-masing tanpa adanya dominasi dari pihak manapun. Kemandirian ini sangat penting agar setiap keputusan yang diambil dapat dilakukan secara objektif, bebas dari benturan kepentingan, serta sesuai dengan pedoman *Good Corporate Governance*. Dengan adanya prinsip kemandirian, perusahaan diharapkan dapat mewujudkan sistem pengelolaan yang sehat dan berintegritas (Makmur, 2022).

5) Kewajaran (*Fairness*)

Prinsip kewajaran (*fairness*) menekankan bahwa perusahaan harus memberikan perlakuan yang adil dan setara kepada seluruh pemangku kepentingan sesuai dengan hak dan kewajiban yang dimiliki berdasarkan perjanjian maupun ketentuan peraturan perundang-undangan. Perusahaan juga berkewajiban melindungi hak-hak setiap *stakeholder* serta memastikan tidak terjadi perlakuan diskriminatif dalam bentuk apa pun. Dengan demikian, prinsip kewajaran mencerminkan pemberian hak dan pelaksanaan kewajiban secara seimbang kepada seluruh pihak, terutama karyawan, tanpa

adanya perbedaan perlakuan dan tetap berpedoman pada peraturan yang berlaku.

d. Indikator *Good Corporate Governance*

Indikator adalah ukuran atau tolok ukur yang digunakan untuk menunjukkan, menilai, dan menggambarkan tingkat pencapaian suatu konsep, variabel, atau fenomena tertentu. Indikator berfungsi sebagai alat bantu untuk mengamati dan mengukur variabel penelitian agar dapat dianalisis secara sistematis dan objektif. Melalui indikator, konsep yang bersifat abstrak dapat dijabarkan ke dalam bentuk yang lebih konkret sehingga memudahkan proses pengukuran dan penilaian dalam penelitian. Menurut (Muhdar 2020), *Good Corporate Governance* memiliki beberapa indikator utama, yaitu:

1) Integritas

Integritas merujuk pada kualitas individu atau organisasi yang menjunjung tinggi prinsip moral dan etika, serta menunjukkan kesesuaian antara ucapan, tindakan, dan keputusan yang diambil. Integritas menjadi landasan penting dalam membangun kepercayaan dan kredibilitas dalam tata kelola perusahaan.

2) Konsistensi

Konsistensi merupakan kemampuan organisasi untuk mempertahankan perilaku, kebijakan, dan tindakan yang tetap serta berkelanjutan dari waktu ke waktu. Konsistensi mencerminkan komitmen perusahaan dalam menerapkan aturan dan nilai yang telah ditetapkan secara berkelanjutan.

3) Profesionalisme

Profesionalisme merupakan sikap dan perilaku kerja yang mencerminkan keahlian, kompetensi, serta kepatuhan terhadap etika dan standar kerja yang berlaku. Profesionalisme mendorong pelaksanaan tugas secara objektif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kualitas.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab mengacu pada kesediaan individu maupun organisasi untuk melaksanakan tugas, kewajiban, serta komitmen yang telah ditetapkan. Dalam konteks *Good Corporate Governance*, tanggung jawab juga mencakup kepatuhan terhadap peraturan serta akuntabilitas atas setiap keputusan yang diambil.

5) Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, gagasan, dan kebijakan kepada seluruh pemangku kepentingan secara efektif dan terbuka. Komunikasi yang baik mendukung terciptanya koordinasi, pemahaman, dan kepercayaan dalam pelaksanaan tata kelola perusahaan.

e. Tujuan dan manfaat *Good Corporate Governance*

Memahami pentingnya *Good Corporate Governance* sangat diperlukan karena tata kelola perusahaan yang baik tidak hanya mengarahkan perilaku organisasi, tetapi juga mendukung keberlanjutan perusahaan di masa mendatang. Sehubungan dengan hal tersebut, Sudarmanto dkk. (2021) menjelaskan bahwa tujuan utama penerapan *Good Corporate Governance* adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan nilai bagi seluruh pihak yang berkepentingan dengan perusahaan
- 2) Memastikan perusahaan mampu mencapai visi, misi, dan target yang telah ditetapkan
- 3) Melindungi serta mengelola aset perusahaan secara optimal
- 4) Menjamin perusahaan menjalankan kegiatan usaha yang sehat dan bertanggungjawab
- 5) Mendorong terciptanya transparansi dalam setiap proses dan aktivitas perusahaan.

Selain memahami tujuannya, penting pula melihat manfaat yang diperoleh perusahaan ketika *Good Corporate Governance* diterapkan secara konsisten. Forum for Corporate Governance in Indonesia (FCGI)

menyatakan bahwa penerapan *Good Corporate Governance* memberikan berbagai manfaat bagi perusahaan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Mewujudkan kinerja perusahaan yang lebih baik melalui pengambilan keputusan yang berkualitas serta pengelolaan operasional yang lebih efisien.
- 2) Mempermudah perusahaan memperoleh pendanaan dengan biaya lebih rendah sehingga nilai perusahaan dapat meningkat.
- 3) Membangun kembali kepercayaan investor untuk menanamkan modalnya.
- 4) Meningkatkan kepuasan pemegang saham karena kenaikan nilai perusahaan dan deviden yang dihasilkan dari kinerja yang baik.

f. *Good Corporate Governance* berdasarkan perspektif islam

Dalam perspektif Islam, konsep tata kelola (GCG) memiliki cakupan yang luas karena tidak hanya menekankan aspek manajerial, tetapi juga berlandaskan nilai-nilai akhlakul karimah dan ketakwaan kepada Allah SWT. Nilai-nilai tersebut menjadi benteng moral agar seseorang tidak terjerumus dalam praktik-praktik yang bertentangan dengan hukum, peraturan perundang-undangan, maupun perilaku tidak jujur dalam menjalankan amanah. Konsep tata kelola perusahaan yang baik atau *Good Corporate Governance* (GCG) dalam terminologi modern juga sejalan dengan ajaran Islam, sebagaimana tercermin dalam hadis Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Aisyah r.a., bahwa Allah menyukai setiap pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan sungguh-sungguh. Hal ini menunjukkan bahwa prinsip profesionalisme, tanggung jawab, dan amanah merupakan bagian dari nilai-nilai Islam yang relevan dengan penerapan GCG (Shidqon, 2018:87).

Menurut (Shidqon, 2018), dalam perspektif Islam, prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* terdiri dari empat prinsip utama, yaitu:

1. Tauhid

Menurut (Muqorobin, 2019) tauhid merupakan prinsip paling utama dalam *Good Corporate Governance* perspektif Islam, karena

menjadi landasan dasar dalam seluruh ajaran Islam. Prinsip tauhid tidak hanya menjadi dasar keyakinan, tetapi juga menjadi pedoman dalam seluruh aktivitas manusia, termasuk aktivitas ekonomi dan tata kelola perusahaan. Dalam ekonomi Islam, tauhid dipandang sebagai filosofi mendasar yang menuntun setiap perilaku agar sesuai dengan nilai kejujuran, tanggung jawab, dan amanah. Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam Qur'an Surah Az-Zumar ayat 38.

وَلَيْنِ سَأَلْتَهُمْ مَنْ خَلَقَ السَّمُوتِ وَالْأَرْضَ لَيَقُولُنَّ اللَّهُ قُلْ أَفَرَأَيْتُمْ مَا تَدْعُونَ مِنْ دُونِ اللَّهِ

إِنْ أَرَادَنِيَ اللَّهُ بِضُرٍّ هَلْ هُنَّ كَاشِفَاتُ ضُرِّهِ ۚ أَوْ أَرَادَنِي بِرَحْمَةٍ هَلْ هُنَّ مُمْسِكَتُ

رَحْمَتِهِ ۚ قُلْ حَسْبِيَ اللَّهُ عَلَيْهِ يَتَوَكَّلُ الْمُتَوَكِّلُونَ

Artinya: *Sungguh, jika engkau (Nabi Muhammad) bertanya kepada mereka (kaum musyrik Makkah) siapa yang menciptakan langit dan bumi, niscaya mereka menjawab, "Allah." Katakanlah, "Kalau begitu, tahukah kamu tentang apa yang kamu sembah selain Allah jika Allah hendak mendatangkan bencana kepadaku, apakah mereka (sesembahan itu) mampu menghilangkan bencana itu atau jika Allah hendak memberi rahmat kepadaku, apakah mereka dapat mencegah rahmat-Nya?" Katakanlah, "Cukuplah Allah (sebagai pelindung) bagiku. Hanya kepada-Nya orang-orang yang bertawakal berserah diri."*

Hakikat tauhid merupakan bentuk penyerahan diri secara penuh kepada Allah SWT, baik dalam aspek ibadah maupun muamalah. Dengan demikian, setiap aktivitas yang dilakukan, termasuk dalam kegiatan bisnis, harus selaras dengan kehendak Allah. Dalam menjalankan usaha, seseorang perlu memahami ketentuan syariat yang mengatur perdagangan agar terhindar dari praktik yang haram dan tindakan yang merugikan masyarakat. Dalam bermuamalah, penting untuk menciptakan hubungan dan aktivitas ekonomi yang berlandaskan nilai-nilai ketuhanan, seperti kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab.

2. Taqwa dan Ridha

Prinsip taqwa dan ridha merupakan salah satu landasan utama dalam tata kelola perusahaan perspektif Islam. Penerapan tata kelola yang baik harus dibangun atas dasar ketakwaan kepada Allah SWT serta mengharap ridha-Nya. Dalam aktivitas bisnis atau muamalah, prinsip ridha menekankan adanya kerelaan dan kesepakatan bersama antar pihak tanpa adanya paksaan, kecurangan, maupun penipuan. Apabila suatu transaksi dilakukan dengan unsur pemaksaan atau ketidakjujuran, maka hal tersebut bertentangan dengan prinsip muamalah Islam. Oleh karena itu, prinsip ridha mencerminkan keikhlasan, itikad baik, dan hubungan bisnis yang dilandasi saling percaya.

3. Ekuilibrium (Keseimbangan dan Keadilan)

Prinsip ekuilibrium atau keseimbangan (*tawazun*) dan keadilan (*al-'adalah*) merupakan konsep penting dalam Islam, termasuk dalam tata kelola perusahaan. Prinsip ini menekankan keseimbangan dalam menjalankan hak dan kewajiban serta keadilan dalam hubungan sosial, ekonomi, dan bisnis. Dalam konteks muamalah, setiap pihak dituntut berlaku jujur dalam menyampaikan kehendak, memenuhi perjanjian yang telah dibuat, serta melaksanakan kewajibannya secara adil dan bertanggung jawab. Keadilan dalam Islam juga menjadi perwujudan nilai tauhid dalam kehidupan sosial dan ekonomi.

6) Kemaslahatan

Kemaslahatan pada dasarnya dimaknai sebagai segala sesuatu yang membawa manfaat, kebaikan, serta menghindarkan manusia dari kemudharatan, kerusakan, dan kebinasaan, baik di dunia maupun akhirat. Dalam pandangan ushul fiqh, maslahat menjadi dasar penting dalam mewujudkan kesejahteraan hidup. Konsep kemaslahatan juga menekankan bahwa setiap aktivitas, termasuk dalam tata kelola perusahaan dan kegiatan bisnis, harus berorientasi pada terciptanya manfaat bersama, menjaga keadilan, serta menghindari tindakan yang

merugikan pihak lain. Dengan demikian, prinsip kemaslahatan menjadi pedoman dalam mewujudkan tata kelola yang tidak hanya berfokus pada kepentingan ekonomi, tetapi juga pada nilai etika, tanggung jawab sosial, dan kesejahteraan bersama.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai kumpulan nilai, kepercayaan, norma, tradisi, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Seluruh unsur tersebut menjadi acuan dalam menentukan perilaku dan tindakan setiap anggota organisasi dalam menjalankan aktivitasnya, baik disadari maupun tidak. Ketika individu bergabung dengan sebuah organisasi, mereka akan mempelajari apa yang dianggap benar dan salah, hal-hal yang diperbolehkan maupun yang dilarang, serta memahami bagaimana menerapkan etika dan prinsip moral dalam lingkungan kerja tersebut (Sutrisno, 2020). Budaya organisasi juga dipahami sebagai komponen penting yang mampu memengaruhi kinerja para pekerja. Menurut (Kasmir, 2023), budaya organisasi memiliki kontribusi signifikan terhadap perilaku dan hasil kerja sumber daya manusia. Dalam fungsinya, budaya organisasi menjadi mekanisme yang mengarahkan anggota, menetapkan batasan terhadap tindakan yang diperbolehkan, serta memberikan panduan mengenai perilaku yang tepat sesuai nilai-nilai organisasi.

Lebih jauh, budaya organisasi berperan sebagai alat yang mempererat hubungan antarindividu dalam perusahaan. Seiring berjalannya waktu, budaya ini terbentuk secara alami dan memberikan manfaat nyata dalam meningkatkan efektivitas organisasi (Tanuwibowo & Setiawan, 2015). Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula motivasi dan kinerja karyawan. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang baik dapat mengurangi semangat kerja dan menurunkan produktivitas karyawan. (Naibaho & Wijono, 2022). Budaya organisasi yang kuat mampu memberikan dampak positif bagi seluruh

anggota, mempermudah pelaksanaan aktivitas organisasi, serta memperkuat pedoman dalam pengambilan keputusan sehingga tidak bersifat sewenang-wenang (Rohman & Aisyanti, 2022). Karena budaya organisasi tidak dapat dipisahkan dari kinerja sumber daya manusia, budaya ini sering pula disebut sebagai budaya kerja. Semakin besar pengaruh budaya organisasi, semakin tinggi dorongan bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Meskipun budaya organisasi sulit didefinisikan secara konkret dan tidak mudah diukur, keberadaannya dapat dirasakan oleh seluruh anggota organisasi. Hal ini karena budaya terbentuk dari kumpulan individu dengan karakteristik, kemampuan, pengalaman, pendidikan, dan latar belakang yang berbeda-beda (Gultom et al., 2020). Selain membentuk perilaku, budaya organisasi juga berperan dalam menumbuhkan integritas karyawan terhadap perusahaan dan memperkuat reputasi organisasi di mata masyarakat. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai pedoman perilaku, tetapi juga menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi. Budaya yang baik, tertata, dan diterapkan secara konsisten akan mendorong produktivitas, meningkatkan profesionalisme, serta memperkuat komitmen dan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan etika yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam bekerja. Budaya organisasi yang kuat dan diterapkan secara efektif berperan penting dalam meningkatkan motivasi, kinerja, serta komitmen sumber daya manusia, sehingga mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kualitas perusahaan.

b. Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Schein, 2017), budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang dipelajari bersama oleh anggota organisasi dan tercermin dalam nilai, norma, simbol, serta perilaku yang berkembang di dalam organisasi.

Berdasarkan pandangan tersebut, budaya organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator berikut:

1) Nilai dan Keyakinan Bersama

Nilai dan keyakinan bersama merupakan prinsip dasar yang dianut oleh seluruh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam bersikap serta bertindak. Nilai ini mencerminkan apa yang dianggap penting, benar, dan layak dalam organisasi, sehingga memengaruhi cara karyawan bekerja dan mengambil keputusan.

2) Norma dan Kebiasaan Kerja

Norma dan kebiasaan kerja adalah aturan tidak tertulis yang mengatur perilaku karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Norma ini mencakup etika kerja, kedisiplinan, serta kebiasaan yang telah disepakati dan dijalankan secara konsisten oleh anggota organisasi.

3) Simbol Organisasi

Simbol organisasi merupakan bentuk budaya yang tampak secara fisik, seperti seragam kerja, logo perusahaan, tata ruang kantor, dan atribut lainnya. Simbol-simbol ini berfungsi untuk memperkuat identitas organisasi serta menanamkan nilai dan budaya kepada karyawan.

4) Pola Komunikasi

Pola komunikasi menggambarkan cara informasi disampaikan dan diterima di dalam organisasi, baik antara pimpinan dan karyawan maupun antar sesama karyawan. Pola komunikasi yang terbuka dan jelas mencerminkan budaya organisasi yang mendukung kerja sama dan saling percaya.

5) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mencerminkan perilaku pimpinan dalam mengarahkan, membimbing, dan memberi contoh kepada karyawan. Pemimpin memiliki peran penting dalam membentuk, menanamkan, dan mempertahankan budaya organisasi melalui keteladanan dan pengambilan keputusan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

Budaya organisasi tidak terbentuk secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal organisasi. Menurut (Robbins dan Judge ,2023), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor utama yang berkembang dari sistem, nilai, dan praktik manajemen dalam organisasi. Faktor-faktor tersebut meliputi:

1) Nilai dan Filosofi Manajemen

Nilai dan filosofi yang dianut manajemen puncak menjadi dasar dalam membentuk perilaku dan sikap karyawan. Nilai ini menentukan apa yang dianggap penting dan diharapkan dalam organisasi.

2) Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pimpinan berpengaruh besar terhadap pembentukan budaya organisasi. Pemimpin berperan sebagai teladan dalam menerapkan nilai, norma, dan perilaku kerja.

3) Sistem dan Struktur Organisasi

Struktur organisasi, sistem kerja, serta prosedur operasional mempengaruhi pola interaksi dan cara karyawan bekerja, yang pada akhirnya membentuk budaya organisasi.

4) Praktik Sumber Daya Manusia (SDM)

Kebijakan rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, serta sistem penghargaan dan sanksi berperan dalam menanamkan dan memperkuat budaya organisasi.

5) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik dan sosial mempengaruhi kenyamanan serta perilaku karyawan, sehingga turut membentuk budaya organisasi yang berkembang.

d. Manfaat dan Tujuan Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki peran strategis dalam membentuk sikap, perilaku, dan pola kerja karyawan di dalam suatu organisasi. Melalui budaya organisasi yang kuat, organisasi dapat menciptakan keselarasan antara nilai-nilai yang dianut perusahaan dengan perilaku kerja

karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai identitas organisasi, tetapi juga sebagai pedoman bersama yang mengarahkan cara berpikir, bersikap, dan bertindak seluruh anggota organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Robbins dan Judge (2023) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai dan makna yang diyakini bersama oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku. Sistem tersebut menjadi karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Di samping itu, budaya organisasi juga berfungsi memperkuat identitas organisasi, mendorong komitmen karyawan terhadap tujuan yang ingin dicapai, serta menjaga stabilitas hubungan sosial di dalam organisasi. Tujuan utama budaya organisasi adalah untuk menyatukan nilai, norma, dan keyakinan karyawan agar selaras dengan visi dan misi organisasi, sehingga karyawan memiliki pedoman yang jelas dalam berperilaku dan bekerja.

Selain menjadi pedoman dalam bekerja, budaya organisasi bertujuan menumbuhkan sikap kerja yang positif, meningkatkan kepatuhan terhadap aturan, serta membangun kerja sama dan komunikasi yang efektif antarkaryawan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat, karyawan akan lebih mudah memahami harapan organisasi terhadap dirinya, merasa memiliki organisasi, serta terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya. Budaya organisasi juga membantu organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja dengan membangun sikap adaptif dan komitmen bersama di antara karyawan.

Adapun manfaat budaya organisasi dapat dirasakan baik oleh karyawan maupun organisasi. Menurut (Luthans, 2023), budaya organisasi memberikan manfaat yang signifikan dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Manfaat budaya organisasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kinerja karyawan, karena nilai dan norma organisasi mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil.
- 2) Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, karena karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi dan memiliki rasa memiliki terhadap tempat kerjanya.
- 3) Mengurangi konflik internal, sebab adanya kesamaan nilai dan persepsi dalam bekerja.
- 4) Memperkuat loyalitas dan komitmen karyawan, sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover* karyawan.
- 5) Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis, yang mendukung kerja sama tim dan komunikasi yang efektif.

Selain itu, (Sutrisno, 2023) menyatakan bahwa budaya organisasi juga memberikan manfaat bagi organisasi dalam jangka panjang, yaitu memperkuat identitas organisasi, mempermudah pengendalian dan pengawasan perilaku karyawan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya berperan sebagai pedoman perilaku, tetapi juga sebagai instrument strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi.

e. Budaya Organisasi Berdasarkan Perspektif Islam

Pandangan islam mewajibkan setiap muslim untuk berupaya secara maksimal dalam menerapkan seluruh aturan Islam dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ekonomi, khususnya dalam etika kerja. Etika atau budaya organisasi dalam perspektif ekonomi Islam tidak dapat dipisahkan dari prinsip-prinsip syariah yang menjadi landasan dalam pelaksanaannya. Budaya organisasi Islam merupakan suatu proses yang mencakup transfer nilai-nilai seperti filosofi, visi, misi, keyakinan, norma, pengetahuan, dan keterampilan antar anggota organisasi yang berlandaskan Al-Qur'an dan Sunnah, dengan tujuan mencapai keberhasilan organisasi serta memperoleh ridha Allah SWT. Salah satu

cara untuk memahami nilai-nilai yang dianut oleh suatu organisasi adalah melalui identifikasi karakteristik budaya organisasi. Karakteristik tersebut memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi dan identitas organisasi. Dengan memahami karakteristik budaya, organisasi dapat mengenali nilai-nilai yang diterapkan dan diyakini oleh anggotanya, baik yang bersifat formal maupun yang berkembang secara alami dalam lingkungan kerja.

Dalam konteks Islam, nilai-nilai budaya organisasi tidak terlepas dari ajaran yang bersumber dari Al-Qur'an dan hadis Nabi Muhammad SAW. Setiap muslim dituntut untuk menjadikan ajaran Islam sebagai pedoman dalam seluruh aktivitasnya, termasuk dalam kegiatan ekonomi dan etika kerja. Oleh karena itu, budaya organisasi Islam merupakan bagian integral dari manajemen yang berlandaskan prinsip-prinsip syariah. Budaya organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Namun demikian, budaya organisasi juga dapat menjadi penghambat perkembangan organisasi apabila tidak dikelola dengan baik. Dengan kata lain, budaya organisasi dapat menjadi faktor utama keberhasilan, tetapi juga berpotensi menjadi penyebab kegagalan organisasi. Setiap organisasi memiliki karakter budaya yang berbeda, ada yang memiliki budaya kuat dan ada pula yang lemah. Menurut Hafidhudin dalam Rijal, dkk (2019:49), budaya organisasi Islami merupakan penerapan nilai-nilai yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW yang bersumber dari ajaran Islam, yaitu:

1) Siddiq

Siddiq berarti kejujuran, yaitu kesesuaian antara ucapan, keyakinan, dan perbuatan yang berlandaskan ajaran Islam tanpa adanya pertentangan yang disengaja. Oleh karena itu, setiap individu diperintahkan untuk selalu bersikap jujur dan menciptakan lingkungan yang menjunjung tinggi kejujuran. Dalam dunia kerja, nilai ini tercermin melalui kesungguhan dan ketepatan dalam bekerja, seperti ketepatan waktu, menepati janji, memberikan pelayanan yang baik,

serta menyampaikan laporan secara jujur. Selain itu, juga diwujudkan dengan sikap terbuka terhadap kelemahan untuk terus diperbaiki, serta menjauhi tindakan bohong dan penipuan, baik terhadap diri sendiri maupun pihak lain. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam QS. At-Taubah ayat 119 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan tetaplah bersama orang-orang yang benar!*

2) Istiqamah (Konsistensi dalam kebaikan)

Istiqamah berarti konsistensi dalam mempertahankan iman dan nilai-nilai kebaikan meskipun menghadapi berbagai tantangan. Sikap ini tercermin dalam keteguhan, kesabaran, dan keuletan dalam bekerja sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Istiqamah terbentuk melalui proses yang berkelanjutan, seperti menjaga hubungan dengan Allah melalui ibadah. Proses ini akan membentuk sistem yang mendorong terwujudnya kejujuran, keterbukaan, dan kebaikan, serta meminimalisir perilaku negatif. Individu atau organisasi yang istiqamah akan memperoleh ketenangan dan solusi dalam menghadapi permasalahan.

3) Fathanah

Fathanah berarti kecerdasan, yaitu kemampuan memahami dan menghayati secara mendalam tugas dan tanggung jawab. Nilai ini mendorong seseorang untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam menjalankan pekerjaannya. Kreativitas dan inovasi hanya dapat berkembang apabila seseorang terus meningkatkan pengetahuan dan wawasannya, baik yang berkaitan dengan pekerjaan maupun organisasi secara keseluruhan. Sifat ini juga menjadi salah satu faktor keberhasilan Rasulullah SAW dalam kegiatan perdagangan sebelum diangkat menjadi nabi.

4) Amanah

Amanah berarti memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan setiap tugas dan kewajiban. Nilai ini tercermin dalam sikap jujur, terbuka, memberikan pelayanan terbaik, serta berusaha melakukan pekerjaan secara optimal. Amanah merupakan sifat yang harus dimiliki oleh setiap individu, terutama bagi mereka yang bekerja dalam bidang pelayanan kepada masyarakat.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam bidang manajemen sumber daya manusia, kinerja menjadi salah satu indikator penting untuk menilai sejauh mana kontribusi individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja (*performance*) menggambarkan tingkat keberhasilan pelaksanaan program, kegiatan, atau kebijakan yang dilakukan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan. Tingkat kinerja dapat diukur apabila organisasi telah memiliki standar atau kriteria yang dijadikan sebagai acuan dalam menilai keberhasilan kerja setiap individu maupun kelompok. Menurut Sedarmayanti (2020), kinerja merupakan catatan mengenai hasil yang dicapai dari suatu aktivitas dalam periode waktu tertentu. Sementara itu, Wirawan (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau keluaran yang diperoleh dari pelaksanaan suatu pekerjaan atau profesi berdasarkan indikator yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Tingkat kinerja yang baik akan memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena terdapat hubungan yang erat antara kinerja karyawan dengan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang didukung oleh karyawan dengan kinerja tinggi akan lebih mudah berkembang dan memiliki daya saing yang lebih baik dibandingkan organisasi lainnya (Sugiharto, 2020). Menurut Wibowo (2019), kinerja sumber daya manusia

merupakan proses komunikasi yang berlangsung secara berkelanjutan antara karyawan dan atasan langsung dalam suatu hubungan kerja. Sementara itu, Edison (2016) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh dari pelaksanaan suatu pekerjaan yang diukur berdasarkan standar, ketentuan, dan kesepakatan yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan berupaya memiliki karyawan yang mampu menunjukkan kinerja optimal agar dapat memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja yang diperoleh seseorang setelah melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan dalam Rahmawati dan Juwita (2019), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan penggunaan waktu. Selanjutnya, Fahmi (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi pada keuntungan (*profit oriented*) maupun yang tidak berorientasi pada keuntungan (*non-profit oriented*), dalam periode tertentu. Sementara itu, Roziqin dalam Setiawan (2019) mengemukakan bahwa kinerja merupakan keseluruhan proses pelaksanaan pekerjaan oleh individu yang hasilnya dapat dijadikan dasar untuk menilai apakah pekerjaan tersebut telah dilaksanakan dengan baik atau sebaliknya.

Selain itu, dalam perspektif Islam, kinerja juga menekankan pentingnya kesungguhan dan profesionalisme dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan hadis riwayat Al-Baihaqi yang menyatakan bahwa Allah SWT menyukai seseorang yang apabila bekerja, ia melakukannya dengan sungguh-sungguh dan profesional. Hadis ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dinilai dari hasil kerja, tetapi juga dari kualitas usaha serta tanggung jawab moral dan spiritual dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Sutrisno J. (2018), kinerja karyawan mencakup beberapa dimensi

utama, antara lain kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Kualitas berkaitan dengan tingkat keunggulan hasil kerja, sedangkan kuantitas berhubungan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu. Selain itu, ketepatan waktu juga menjadi faktor penting karena penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal dapat meningkatkan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, kinerja karyawan dapat dipandang sebagai perpaduan dari berbagai unsur yang saling berkaitan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan organisasi dalam periode tertentu. Penilaian kinerja tidak hanya berfokus pada hasil akhir yang diperoleh, tetapi juga mencakup proses kerja, tanggung jawab, kesungguhan, serta sikap profesional yang ditunjukkan dalam menjalankan setiap tugas.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Dalam dunia kerja yang semakin kompleks dan kompetitif, pencapaian kinerja optimal menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, berbagai aspek perlu diperhatikan karena kinerja tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis atau pengalaman kerja semata. Banyak faktor lain yang turut memengaruhi sejauh mana seseorang dapat bekerja secara efektif dan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini sangat penting bagi manajer maupun pihak perusahaan dalam merancang strategi pengembangan karyawan yang tepat. Sejalan dengan hal tersebut, Robinson (2016) dalam bukunya yang berjudul "Organizational Behavior". Dalam buku tersebut, Robinson menjelaskan bahwa tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berperan dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Adapun faktor-faktor yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi: Motivasi sangat berpengaruh pada kinerja. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi.
- 2) Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang efektif memotivasi dan memberi arahan yang jelas kepada karyawan, sehingga meningkatkan kinerja mereka.
- 3) Kepuasan Kerja: Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.
- 4) Faktor Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang mendukung seperti suasana yang nyaman dan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja.
- 5) Kompetensi: Karyawan dengan kompetensi yang memadai dan pelatihan yang sesuai akan lebih efektif dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu, Kasmir menambahkan bahwa kinerja karyawan juga didukung oleh berbagai faktor seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Semua elemen ini saling berkaitan dan dapat memperkuat atau melemahkan hasil kerja seorang karyawan tergantung pada bagaimana faktor-faktor tersebut dikelola oleh organisasi. (Kasmir 2016)

Selanjutnya, Mangkunegara membagi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ke dalam dua kelompok besar, yaitu faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Faktor kemampuan terdiri atas kecerdasan (IQ) dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, yang dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai. Karyawan yang memiliki kemampuan yang baik serta ditempatkan pada posisi yang sesuai akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Sementara itu, faktor motivasi terbentuk dari sikap dan dorongan internal dalam diri karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kebijakan perusahaan. Motivasi yang tinggi akan

mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, penuh semangat, dan berorientasi pada pencapaian prestasi kerja. (Mangkunegara 2016:69)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu seperti kemampuan dan motivasi, maupun faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Pengelolaan yang tepat terhadap faktor-faktor ini akan sangat menentukan kualitas kinerja yang dihasilkan.

c. Indikator Kinerja

Untuk dapat menilai sejauh mana seorang individu berhasil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja, diperlukan tolok ukur atau indikator yang jelas dan terukur. Indikator-indikator ini menjadi pedoman dalam mengevaluasi efektivitas, efisiensi, serta kontribusi nyata dari setiap karyawan terhadap tujuan organisasi. Dalam hal ini, Mangkunegara (2017) mengidentifikasi beberapa indikator yang memengaruhi kinerja, di antaranya adalah:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja berkaitan dengan tingkat ketelitian, ketepatan, dan keakuratan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi ditunjukkan oleh hasil pekerjaan yang tidak hanya selesai tepat waktu, tetapi juga memiliki tingkat kesalahan yang minimal dan memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan. Kualitas ini mencerminkan keahlian dan kemampuan teknis yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara profesional.

2) Kuantitas Kerja

Indikator ini merujuk pada volume atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Kuantitas kerja dapat dilihat dari seberapa banyak target yang berhasil dicapai oleh karyawan sesuai dengan standar dan beban kerja yang telah ditentukan. Produktivitas individu menjadi ukuran utama dalam

menilai kuantitas kinerja ini. Semakin banyak hasil yang dicapai dalam waktu yang relatif singkat, maka semakin baik pula tingkat kuantitas kerja karyawan tersebut.

3) Ketepatan Waktu (Penyelesaian Tugas)

Ketepatan waktu menilai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau dijadwalkan. Karyawan yang mampu bekerja secara efisien dan disiplin waktu menunjukkan bahwa ia dapat mengatur ritme kerja secara efektif, memprioritaskan tugas, serta menghindari penundaan dalam menyelesaikan tanggung jawab. Indikator ini juga mencerminkan profesionalisme serta kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur kerja di perusahaan.

4) Kehadiran

Tingkat kehadiran karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kedisiplinan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat kehadiran tinggi menunjukkan bahwa ia memiliki komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakhadiran yang tinggi tanpa alasan yang jelas dapat mengindikasikan rendahnya motivasi, ketidakpuasan kerja, atau lemahnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Oleh karena itu, kehadiran menjadi aspek krusial dalam mengevaluasi stabilitas dan keandalan karyawan.

5) Kerja Sama (*Teamwork*)

Dalam lingkungan kerja yang dinamis, kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja menjadi salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan tim dan organisasi secara keseluruhan. Kerja sama mencerminkan kemampuan karyawan dalam berinteraksi, berkomunikasi, dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan bersama. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja sama yang baik akan lebih mudah beradaptasi, mendukung rekan kerja, serta menjaga suasana kerja yang harmonis dan produktif.

e. Unsur-Unsur Kinerja

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja yang baik agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal. Untuk menilai kualitas tersebut, diperlukan beberapa unsur yang dapat dijadikan sebagai dasar dalam mengevaluasi kinerja karyawan.

Menurut Sugiharto (2020), unsur-unsur kinerja terdiri dari:

- 1) Kepemimpinan
- 2) Kedisiplinan
- 3) Tanggung jawab
- 4) Kerja sama

f. Kinerja Karyawan Berdasarkan Perspektif Islam

Dalam Islam, setiap perbuatan baik yang dilakukan manusia tidak hanya memberikan manfaat bagi orang lain, tetapi juga harus didukung oleh manajemen kerja yang baik. Ajaran Islam telah memberikan pedoman yang jelas dalam mengarahkan umatnya untuk melaksanakan berbagai aktivitas amal. Pedoman tersebut bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah Nabi yang menjadi dasar nilai dan prinsip umum dalam kehidupan, termasuk dalam bidang bisnis. Penerapan nilai-nilai tersebut dapat disesuaikan dengan perkembangan zaman serta mempertimbangkan dimensi ruang dan waktu. Dalam hal ini, Islam juga sering dijadikan sebagai model tatanan kehidupan yang berbudaya, yang dapat dikembangkan dalam berbagai aspek, termasuk budaya bisnis dan etos kerja umat Muslim (Muhammad dalam Sari, 2017).

Dalam dunia kerja, Islam mendorong setiap individu untuk selalu meningkatkan kemampuan berpikir agar memiliki wawasan serta daya antisipasi yang kuat. Selain itu, Islam juga memberikan tuntunan agar setiap Muslim bersikap profesional dalam menjalankan pekerjaan apa pun. Menurut Ismail Yusanto dan Karebet W. (2020), profesionalisme dalam Islam ditandai oleh tiga hal utama, yaitu:

1) Kafa'ah (Keahlian dan Kecakapan)

Islam menekankan bahwa seseorang yang diberikan amanah berupa jabatan atau tugas, terutama yang berkaitan dengan kepentingan umum, harus memiliki keahlian dan kecakapan yang sesuai dengan bidangnya.

2) Himmatul 'Amal (Etos Kerja Tinggi)

Seorang Muslim yang profesional tidak hanya dituntut memiliki kemampuan, tetapi juga harus memiliki semangat dan kesungguhan dalam bekerja. Islam mendorong umatnya untuk bekerja keras dan mencurahkan kemampuan secara maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Aktivitas kerja dalam Islam juga dipandang sebagai bagian dari ibadah, selain sebagai sarana untuk memperoleh imbalan baik secara material maupun non-material.

3. Amanah (Terpercaya dan Bertanggung Jawab)

Seorang pekerja Muslim harus memiliki sifat amanah, yaitu dapat dipercaya dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Sikap ini sangat penting karena akan memberikan dampak positif tidak hanya bagi individu, tetapi juga bagi perusahaan, masyarakat, bahkan negara.

4. Hubungan *Good Corporate Governance* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan tidak terlepas dari berbagai faktor yang mendukung pelaksanaan pekerjaan di dalam organisasi. Menurut Wibowo (2019), sistem kerja, peraturan yang diterapkan, serta lingkungan organisasi merupakan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, Sedarmayanti (2020) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat dipahami bahwa penerapan *Good Corporate Governance* dan budaya organisasi yang baik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adapun hubungan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja karyawan dijelaskan sebagai berikut:

a. *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan

KNKG (2012) menjelaskan bahwa *Good Corporate Governance* adalah sistem yang digunakan untuk mengarahkan dan mengendalikan perusahaan dalam rangka menciptakan nilai tambah bagi seluruh *stakeholder*. Apabila prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan keadilan diterapkan secara konsisten, maka akan tercipta tata kelola dan pembagian tugas yang lebih jelas. Hal tersebut dapat meningkatkan kedisiplinan, rasa tanggung jawab, serta profesionalisme karyawan, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal.

b. Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Menurut (Robbins dan Judge, 2017), Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya organisasi adalah kumpulan nilai, kepercayaan, dan norma yang menjadi pedoman bagi seluruh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Nilai-nilai tersebut menjadi karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Apabila budaya organisasi diterapkan secara positif dan konsisten, karyawan akan terdorong untuk memiliki motivasi, sikap, dan perilaku kerja yang lebih baik, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

c. *Good Corporate Governance* dan budaya organisasi terhadap kinerjakaryawan

Menurut (Sedarmayanti, 2020), kinerja karyawan dapat meningkat apabila organisasi mampu menyediakan sistem kerja yang teratur dan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas. Oleh sebab itu, penerapan *Good Corporate Governance* yang efektif, disertai budaya organisasi yang kuat, menjadi kombinasi yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

B. Hasil penelitian yang relevan

Sebagai dasar dalam memperkuat penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan di bidang manajemen sumber

daya manusia, terutama yang membahas hubungan *Good Corporate Governance* dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Penelitian-penelitian tersebut menjadi referensi penting dalam penyusunan penelitian ini dan disajikan sebagai berikut:

Tabel 2.I
Hasil Penelitian yang Relevan

NO	Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Reska Sukma Parenza & Rini Lestari (2022)	Pengaruh Prinsip-Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Hasil analisis menunjukkan bahwa <i>Good Corporate Governance</i> dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kesimpulan tersebut diperoleh dari pengujian regresi linear berganda yang dilakukan secara simultan melalui uji F dan secara parsial melalui uji t. Selain itu,	Perbedaan penelitian ini terletak pada objek dan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan pada Bank Syariah Indonesia di Kota Bandung, sedangkan penelitian penulis dilakukan pada karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara

			seluruh variabel memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga H_0 dinyatakan ditolak dan H_a diterima.	
2	Br Manurung, Grestina Fernandes(2022)	Pengaruh Good Corporate Governance dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Cabang Pangkalan Berandan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Good Corporate Governance</i> dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 sebesar 0,533 menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 53,3%, sedangkan sisanya	Perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian, yaitu PT Pegadaian Cabang Pangkalan Berandan, serta jumlah sampel dan karakteristik responden yang berbeda dengan penelitian penulis. penelitian penulis dilakukan pada karyawan PT

			dipengaruhi oleh variabel lain.	Nawakara Perkasa Nusantara dan memiliki sampel 84 orang.
3	Muhammad Ramdannu (2024)	Pengaruh <i>Good Corporate Governance</i> , Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Organisasi di RSUD KH Daud Arif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Good Corporate Governance</i> , budaya organisasi, dan pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan daya saing dan kinerja organisasi.	Perbedaan penelitian terletak pada Variabel tambahan pengendalian internal dan objek penelitian pada organisasi rumah sakit dengan variabel kinerja organisasi, bukan kinerja karyawan.
4	Maria Alessandra Tambunan & I Gusti Ayu Made Asri Dwija Putri	Pengaruh <i>Good Corporate Governance</i> , Gaya Kepemimpinan,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Good Corporate Governance</i> , gaya	Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel dependen dan

	(2024)	dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Keuangan LPD Kabupaten Tabanan	kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan LPD Kabupaten Tabanan. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi linear berganda yang menunjukkan seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Variabel dependen.	objek penelitian. Penelitian terdahulu menggunakan kinerja keuangan LPD sebagai variabel dependen, sedangkan penelitian penulis menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Selain itu, penelitian terdahulu menambahkan variabel gaya kepemimpinan.
5	I Wayan Ardiyasa, Putu Cita Ayu, Ni Made Wisni Arie Pramuki	Pengaruh <i>Good Corporate Governance</i> dan Budaya Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Good Corporate Governance</i>	Perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian yaitu

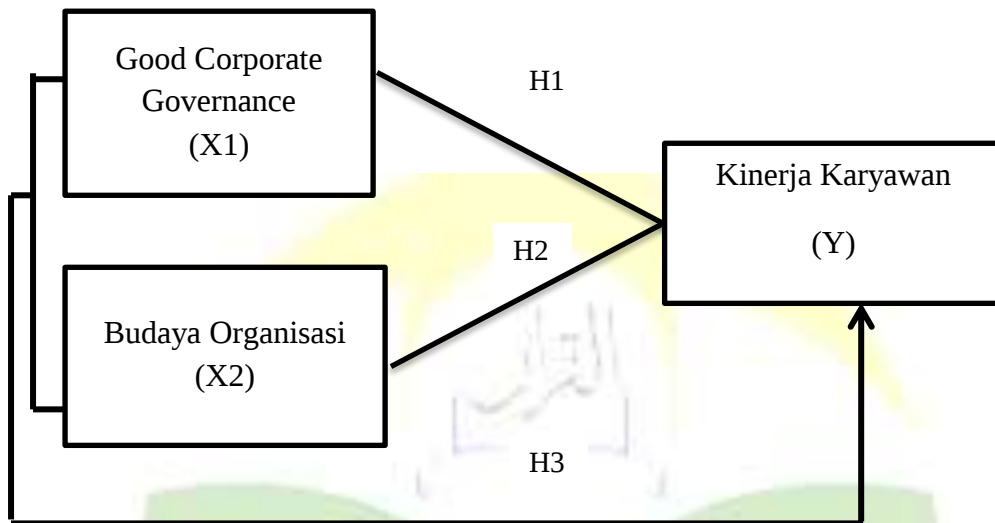
	(2024)	terhadap Kinerja Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Gianyar	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja koperasi simpan pinjam dengan nilai koefisien 0,528 ($p < 0,05$). Budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja koperasi dengan nilai koefisien 0,359 ($p < 0,05$). Nilai R^2 sebesar 0,570 menunjukkan bahwa GCG dan budaya organisasi mampu menjelaskan kinerja koperasi sebesar 57%.	koperasi simpan pinjam, metode analisis SEM-PLS, serta lokasi penelitian di Kecamatan Gianyar, sedangkan penelitian penulis berfokus pada kinerja karyawan dengan metode analisis yang berbeda.
--	--------	--	--	---

C. Kerangka Berpikir

Menurut (Sugiyono, 2017), kerangka berpikir merupakan alur pemikiran peneliti yang disusun secara logis dan sistematis berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian yang

akan diteliti. Berdasarkan landasan teori yang sudah dijelaskan, maka dapat disusun suatu kerangka berpikir seperti yang telah disajikan dalam gambar di bawah ini :

Gambar 2.1
Kerangka berpikir



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang diajukan peneliti sebagai jawaban awal terhadap rumusan masalah penelitian. Dugaan tersebut disusun berdasarkan teori-teori yang relevan, sehingga kebenarannya masih harus dibuktikan melalui proses pengumpulan dan analisis data. Menurut Sugiyono (2018), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Oleh karena itu, hipotesis belum dapat dianggap sebagai kebenaran yang bersifat pasti karena masih memerlukan pembuktian secara empiris. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara di Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal

H_a : Terdapat pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja

karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara di Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal

2. H_0 : Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara di Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal

H_a : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara di Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal

3. H_0 : Tidak terdapat pengaruh *Good Corporate Governance* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara di Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal

H_a : Terdapat pengaruh *Good Corporate Governance* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara di Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode *field research* (penelitian lapangan) dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan tersebut dipilih karena sesuai dengan penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, melibatkan populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data, serta menganalisis data secara statistik guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2021). Penelitian ini difokuskan untuk mengkaji pengaruh *Good Corporate Governance* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga melalui pendekatan kuantitatif diharapkan dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai hubungan dan pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di PT Nawakara Perkasa Nusantara yang berlokasi di Kecamatan Puncak Sorik Marapi, Kabupaten Mandailing Natal, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini digunakan dalam kurun waktu kurang lebih selama enam bulan (6 bulan) sampai selesai.

Tabel 3.1

Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2025-2026									
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
1	Pengajuan judul										
2	Observasi awal										
3	Bimbingan proposal										

4	Seminar proposal										
5	Revisi setelah seminar proposal										
6	Bimbingan skripsi Bab 4-5										
7	Sidang munaqasah										

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019), Menurut Sugiyono (2019), populasi diartikan sebagai seluruh objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti sebagai sasaran penelitian untuk dipelajari serta dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara yang bertugas di Kecamatan Puncak Sorik Marapi, Kabupaten Mandailing Natal. Adapun jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 116 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian anggota populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Dengan demikian, sampel dapat dijadikan sebagai sumber utama dalam memperoleh data penelitian karena mampu merepresentasikan kondisi populasi secara keseluruhan. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini cukup besar, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria yang digunakan dalam pemilihan sampel adalah sebagai berikut:

- a. Berstatus sebagai karyawan aktif di PT Nawakara Perkasa Nusantara
- b. Telah bekerja minimal 1 tahun, sehingga memiliki pemahaman yang cukup mengenai proses kerja yang diterapkan perusahaan.
- c. Bersedia mengisi kuesioner secara sukarela dan objektif

Untuk mengetahui jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, peneliti memakai rumus Slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan : n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel

Dengan jumlah populasinya N = 116 dan tingkat kesalahan sebesar 5% (e = 0,05). Perhitungan jumlah sampelnya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{116}{1 + 116 \cdot (0,05)^2} = \frac{116}{1 + 0,29} = \frac{116}{1,29} = 89,92 = 90$$

Jadi jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah sebanyak 90 responden.

D. Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data penelitian, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan proses terstruktur untuk mencatat pola perilaku manusia, objek, maupun peristiwa tanpa melibatkan pertanyaan atau interaksi langsung dengan subjek. Melalui observasi, fakta yang terjadi di lapangan dapat dicatat secara sistematis. Menurut (Sugiyono, 2020), observasi dilakukan dengan cara mengamati secara teliti fenomena yang terjadi serta memperhatikan keterkaitan antar aspek dalam fenomena tersebut. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan dengan mengamati penerapan *Good*

Corporate Governance, budaya organisasi, serta perilaku kerja karyawan di PT Nawakara Perkasa Nusantara yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Angket (*Kuesioner*)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan kondisi mereka. Dalam penelitian ini, kuesioner disusun berdasarkan variabel *Good Corporate Governance*, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Pengukuran jawaban menggunakan skala Likert untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi responden sesuai kategori yang dikemukakan oleh (Ghozali 2018).

Tabel 3.2
Kategori Jawaban Angket

NO	Pernyataan	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 3.3
Kuisisioner

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
Good Corporate Governance (X1)						
A	Integritas					
1	Saya menjalankan tugas pengamanan dengan jujur dan tidak melakukan kecurangan dalam pekerjaan					

2	Pimpinan PT Nawakara Perkasa Nusantara memberikan contoh perilaku yang jujur dan beretika					
B	Konsistensi					
1	Aturan kerja di perusahaan diterapkan dengan cara yang sama kepada semua karyawan					
2	Pimpinan bersikap konsisten dalam menegakkan aturan yang berlaku					
C	Profesionalisme					
1	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya miliki					
2	Saya bekerja secara profesional tanpa mencampurkan urusan pribadi					
D	Tanggung jawab					
1	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi tugas saya.					
2	Perusahaan Melaksanakan tugas pengamanan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP)					
E	Komunikasi					
1	Informasi terkait perubahan prosedur keamanan dari pimpinan disampaikan dengan jelas dan mudah dipahami					

2	Saya berkomunikasi dengan baik kepada atasan dan rekan kerja terkait kondisi keamanan di lapangan.					
Budaya Organisasi (X2)						
A	Nilai dan Keyakinan Bersama					
1	Nilai-nilai yang dianut perusahaan dipahami dan dijalankan oleh seluruh karyawan.					
2	Saya merasa memiliki keyakinan yang sama dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.					
B	Norma dan Kebiasaan Kerja					
1	Karyawan terbiasa bekerja sesuai aturan yang berlaku di perusahaan.					
2	Disiplin kerja sudah menjadi kebiasaan dalam lingkungan kerja sehari-hari					
C	Simbol Organisasi					
1	Logo, seragam, atau slogan perusahaan mencerminkan identitas perusahaan.					
2	Simbol-simbol perusahaan membuat saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini.					
D	Pola Komunikasi					
1	Komunikasi antara karyawan dan pimpinan berjalan dengan baik.					
2	Saya merasa bebas menyampaikan pendapat					

	atau saran di tempat kerja.					
E	Gaya Kepemimpinan					
1	Pimpinan mampu memberi arahan yang jelas kepada karyawan.					
2	Pimpinan mendorong kerja sama dan saling menghargai di lingkungan kerja.					
Kinerja Karyawan (Y)						
A	Kualitas Kerja					
1	Hasil pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.					
2	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti.					
B	Kuantitas Kerja					
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan.					
2	Beban kerja yang diberikan dapat saya selesaikan dengan baik.					
C	Ketepatan Waktu (Penyelesaian Tugas)					
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
2	Saya tidak pernah mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas.					
D	Kehadiran					
1	Saya hadir bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.					
2	Saya jarang absen tanpa alasan yang jelas.					

E	Kerja Sama (<i>Team Work</i>)					
1	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam satu tim.					
2	Saya bersedia membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan bersama.					

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini digunakan untuk mengolah dan menguji data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, agar sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh *Good Corporate Governance* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Data dianalisis secara kuantitatif menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner benar-benar dapat mengukur variabel yang dimaksud, yakni *Good Corporate Governance* dan budaya organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Instrumen dikatakan valid apabila item pertanyaan memiliki kemampuan untuk mengungkap data yang sesuai dengan konsep yang diukur. Tingkat validitas dinilai dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} memakai derajat kebebasan (df) = $n - 2$, yang mana (n) merupakan total sampel dalam penelitian. Analisis korelasi antara skor setiap item pertanyaan dan jumlah skor semua item dalam variabel yang sama dilakukan untuk memastikan validitas alat ukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment Pearson*, di mana hasil r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% :

- 1) Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka item dinyatakan valid
- 2) Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka item dinyatakan tidak valid.

Untuk memastikan konsistensi antara setiap item dengan total skor variabel, juga digunakan nilai *Corrected Item-Total Correlation*. Uji ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan teknik korelasi person, semua pernyataan yang diajukan valid dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap instrumen yang digunakan untuk mengukur Good Corporate Governance. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* dan dibandingkan dengan nilai r tabel 0,207. Berikut hasil uji validitas *Good Corporate Governance*.

Tabel 3.4
Uji Validitas *Good Corporate Governance*

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,640	0,207	Valid
P2	0,594	0,207	Valid
P3	0,643	0,207	Valid
P4	0,751	0,207	Valid
P5	0,668	0,207	Valid
P6	0,655	0,207	Valid
P7	0,671	0,207	Valid
P8	0,657	0,207	Valid
P9	0,595	0,207	Valid
P10	0,640	0,207	Valid

Sumber: SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, seluruh pernyataan instrumen untuk variabel *Good Corporate Governance* memiliki r hitung > r tabel, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya, uji validitas dilakukan terhadap instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel X2 yaitu budaya organisasi. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi

Product Moment Pearson dan dibandingkan dengan nilai r tabel 0,207. Berikut hasil uji validitas budaya organisasi.

Tabel 3.5
Uji Validitas Budaya Organisasi

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,564	0,207	Valid
P2	0,528	0,207	Valid
P3	0,589	0,207	Valid
P4	0,562	0,207	Valid
P5	0,693	0,207	Valid
P6	0,620	0,207	Valid
P7	0,679	0,207	Valid
P8	0,574	0,207	Valid
P9	0,590	0,207	Valid
P10	0,644	0,207	Valid

Sumber: SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, seluruh pernyataan instrumen untuk variabel budaya organisasi memiliki r hitung $>$ r tabel, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Berikutnya, uji validitas juga dilakukan terhadap instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Y yaitu kinerja karyawan. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* dan dibandingkan dengan nilai r tabel 0,207. Berikut hasil uji validitas kinerja karyawan

Tabel 3.6
Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,568	0,207	Valid
P2	0,532	0,207	Valid
P3	0,767	0,207	Valid
P4	0,627	0,207	Valid
P5	0,683	0,207	Valid
P6	0,646	0,207	Valid
P7	0,624	0,207	Valid
P8	0,464	0,207	Valid
P9	0,759	0,207	Valid
P10	0,609	0,207	Valid

Sumber: SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, seluruh pernyataan instrumen untuk variabel kinerja karyawan memiliki $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2018) uji reliabilitas merupakan teknik untuk memastikan bahwa hasilnya dapat diandalkan dan konsisten, pengujian keandalan adalah teknik yang digunakan untuk mengevaluasi keandalan suatu kuesioner. Jika responden memberikan jawaban yang konsisten dan teratur sepanjang periode waktu yang telah ditentukan, kuesioner tersebut dianggap dapat diandalkan. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa hasil pengukuran akan sama jika dilakukan pengulangan. Pengujian dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Pengujian keandalan pertanyaan dilakukan setelah instrumen tersebut telah divalidasi. Pengujian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, yang

mengukur keandalan alat yang digunakan untuk mengukur perilaku atau sikap. Keandalan dievaluasi berdasarkan kriteria berikut:

- 1) Bila nilai *Cronbach Alpha* $\alpha > 0,6$ atau 60%, jadi angket dinyatakan reliabel.
- 2) Bila nilai *Cronbach Alpha* $\alpha < 0,6$ atau 60%, jadi angket dinyatakan tidak reliabel.

Berikut hasil uji reabilitas pada *Good Corporate Governance*

Tabel 3.7
uji reabilitas *Good Corporate Governance*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.847	10

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25 menunjukkan bahwa variabel *Good Corporate Governance* memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,847 dengan 10 butir pernyataan. Nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan layak digunakan. Dengan demikian, kuisioner untuk variabel *Good Corporate Governance* layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian selanjutnya.

Selanjutnya, uji reabilitas dilakukan terhadap variabel X2 yaitu budaya organisasi. Uji ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pernyataan dalam kuisioner dapat memberikan hasil yang konsisten. Berikut hasil uji reabilitas budaya organisasi.

Tabel 3.8
Uji reabilitas budaya organisasi.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.804	10

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,804 untuk variabel budaya organisasi dengan jumlah item sebanyak 10 pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reabilitas yang sangat baik, karena nilai *Alpha* melebihi ambang batas minimal 0,60. Dengan demikian, kuisioner untuk variabel budaya organisasi layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian selanjutnya.

Berikutnya, uji reabilitas juga di lakukan terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan. Uji ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pernyataan dalam kuisioner dapat memberikan hasil yang konsisten. Berikut hasil uji reabilitas kinerja karyawan.

Tabel 3.9
Uji Reabilitas Kinerja Karyawan.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.818	10

Hasil perhitungan menunjukkan variabel kinerja karyawan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,818 dari 10 butir pernyataan. Nilai tersebut lebih besar dari batas minimum 0,60, sehingga instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat baik dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut (Sugiyono, 2018) uji normalitas dilakukan guna mengevaluasi mungkinkah variabel dalam penelitian memiliki distribusi yang normal. Residual dianggap berdistribusi normal apabila nilai residual yang sudah distandarisasi berada di sekitar rata-rata. Pemeriksaan normalitas residual dapat dilakukan dengan dua metode, yakni melalui analisis grafik maupun pengujian statistik. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan grafik histogram, grafik *Probability Plot (P-Plot)*.

Menurut grafik histogram, jika kurva yang terbentuk menyerupai bentuk lonceng ideal dan menunjukkan simetri antara sisi kiri dan kanan, data dianggap normal. Sementara itu, grafik P-Plot digunakan untuk mengamati sebaran titik data terhadap garis diagonal. Model regresi dikatakan mencukupi asumsi distribusi normal jika titik-titik tersebar secara merata di sekitar garis (Ghozali, 2016). Adapun cara untuk menentukan pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila distribusi titik-titik berada dekat dengan garis diagonal, maka bisa disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal.
- 2) Nilai residual tidak berdistribusi normal jika titik menyebar atau menjauh dari garis diagonal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat perbedaan variasi residual antar pengamatan. Apabila varians residual bersifat tetap atau konstan, maka kondisi tersebut disebut sebagai homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varians residual mengalami perubahan, maka kondisi tersebut dinamakan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik atau ideal adalah model yang terbebas dari gejala heteroskedastisitas, atau dengan kata lain menunjukkan kondisi homoskedastisitas.

Pendeteksian adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara mengamati pola yang terbentuk pada grafik *Scatterplot*. Adapun indikator yang menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas antara lain sebagai berikut:

- 1) Titik-titik data menyebar secara merata di sekitar garis nol, baik di atas maupun di bawahnya.
- 2) Titik-titik data tidak hanya berkumpul pada satu sisi saja, baik di bagian atas maupun bawah.
- 3) Pola sebaran titik tidak membentuk pola tertentu seperti gelombang yang menyempit atau melebar.

- 4) Penyebaran titik terlihat acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas atau rinci.

c. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk memastikan apakah antar variabel bebas dalam model regresi saling berkorelasi atau tidak. Model regresi yang ideal adalah model yang tidak mengalami multikolinearitas, yang berarti bahwa variabel bebas tidak memiliki hubungan atau keterkaitan yang signifikan satu sama lain.

Deteksi adanya multikolinearitas dilakukan dengan menganalisis nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) berdasarkan kriteria tertentu, antara lain:

- 1) Apabila nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.
- 2) Sebaliknya, apabila nilai tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka hal tersebut menunjukkan adanya gejala multikolinearitas di antara variabel bebas (Priyatno, 2023).

d. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan salah satu metode analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dependen (Y) dengan dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$). Melalui analisis ini dapat diketahui arah serta besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik pengaruh yang bersifat positif maupun negatif. Selain untuk menguji pengaruh antarvariabel, regresi linier berganda juga digunakan untuk memperkirakan atau memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan perubahan yang terjadi pada variabel independen. Dengan demikian, analisis ini dapat memberikan gambaran mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Adapun persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y= Kinerja karyawan

a= Konstanta

X₁= Good Corporate Governance

X₂ = Budaya Organisasi

e = Error

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut pendapat Priyanto (2018), uji t merupakan metode pengujian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Melalui pengujian ini, peneliti dapat menilai apakah setiap variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Selain itu, uji t juga digunakan untuk mengidentifikasi variabel independen yang memberikan pengaruh paling besar atau paling signifikan terhadap variabel dependen (Y). Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji t antara lain sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima dan variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak dan variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh Good Corporate Governance dan Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai

F_{hitung} dengan F_{tabel} serta nilai signifikansi. Kriteria pengambilan keputusan pada uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berada di antara 0 dan 1. Semakin mendekati angka 1, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin kuat. Sebaliknya, apabila nilai R^2 mendekati angka 0, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin lemah.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Temuan Umum

a. Sejarah PT Nawakara Perkasa Nusantara

PT Nawakara Perkasa Nusantara merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang jasa pengamanan (*security services*) dan penyedia solusi keamanan terpadu di Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 9 November 1996 oleh sekelompok lulusan angkatan ke-9 Akademi Kepolisian Nasional Indonesia. Nama “Nawakara” berasal dari bahasa Sanskerta, yaitu kata Nawa yang berarti sembilan dan Kara yang berarti pasukan atau kelompok polisi. Nama nawakara dipilih sebagai bentuk penghormatan terhadap latar belakang para pendiri perusahaan yang berasal dari angkatan ke-9 Akademi Kepolisian. Dengan kantor pusat di Jakarta dan dukungan lebih dari 10.000 tenaga kerja yang tersebar di seluruh Indonesia, PT Nawakara Perkasa Nusantara telah dipercaya oleh berbagai perusahaan nasional maupun multinasional. Perusahaan ini dikenal karena standar operasional yang ketat, sumber daya manusia yang terlatih, serta kemampuan dalam mengintegrasikan teknologi modern untuk meningkatkan efektivitas layanan keamanan.

Sejak awal berdirinya, PT Nawakara Perkasa Nusantara memiliki komitmen untuk menyediakan layanan keamanan yang profesional, terpercaya, dan berkualitas tinggi bagi berbagai sektor usaha dan instansi. Layanan yang diberikan meliputi penyediaan tenaga keamanan (*security guard*), konsultasi keamanan, sistem keamanan elektronik, pengamanan aset, pengamanan kawasan industri, serta layanan tanggap darurat. Pada tahun 2012, perusahaan memperkenalkan identitas baru, yaitu Nawakara Security Solutions, sebagai wujud komitmen dalam memberikan solusi keamanan yang lebih terpadu. Melalui identitas ini, Nawakara tidak hanya menyediakan tenaga keamanan, tetapi juga menawarkan strategi pengamanan yang terintegrasi sesuai kebutuhan masing-masing klien.

Salah satu perusahaan yang menggunakan jasa PT Nawakara Perkasa Nusantara adalah PT Sorik Marapi Geothermal Power (SMGP), yaitu perusahaan yang bergerak di bidang pengembangan dan pengoperasian pembangkit listrik tenaga panas bumi yang berlokasi di Desa Sibanggor Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal, Sumatera Utara. PT Nawakara Perkasa Nusantara mulai menjalin kerja sama dengan PT SMGP pada tahun 2022 sebagai penyedia jasa pengamanan guna mendukung keamanan aset, fasilitas operasional, serta keselamatan seluruh karyawan dan masyarakat di sekitar area kerja. Dalam pelaksanaan tugasnya di PT SMGP, PT Nawakara Perkasa Nusantara menempatkan personel satuan pengamanan (satpam) di 18 pos pengamanan yang tersebar di berbagai titik strategis, seperti pintu masuk utama, area perkantoran, lokasi operasional, dan kawasan pembangkit listrik, dengan jumlah 2 atau 3 orang dalam satu pos. Untuk memastikan pengamanan berjalan selama 24 jam, personel satpam dibagi ke dalam tiga kelompok kerja (group) yang bekerja secara bergantian. Setiap kelompok menjalankan sistem kerja shift, yaitu shift pagi dan shift malam, sehingga seluruh area perusahaan tetap berada dalam kondisi aman dan terkendali setiap waktu. Setiap pos memiliki peran penting dalam menjaga keamanan lingkungan kerja, mengawasi keluar masuk orang dan kendaraan, melakukan patroli rutin, serta memberikan respons cepat terhadap situasi darurat yang mungkin terjadi.

Keberadaan PT Nawakara Perkasa Nusantara di lingkungan SMGP menunjukkan bahwa perusahaan ini tidak hanya berperan sebagai penyedia jasa keamanan, tetapi juga sebagai mitra strategis yang mendukung kelancaran operasional perusahaan klien. Dengan pengalaman lebih dari dua dekade, sistem manajemen yang profesional, serta sumber daya manusia yang kompeten, PT Nawakara Perkasa Nusantara terus berupaya memberikan layanan keamanan terbaik dan mempertahankan reputasinya sebagai salah satu perusahaan jasa keamanan terkemuka di Indonesia.

b. Visi dan Misi PT Nawakara Perkasa Nusantara

1) Visi :

Kami membayangkan perusahaan kami sebagai mitra terpercaya dalam solusi keamanan terpadu yang sesuai dengan prinsip-prinsip kesehatan, keselamatan kerja, dan lingkungan untuk mengoptimalkan manfaat bagi seluruh pemangku kepentingan .

2) Misi :

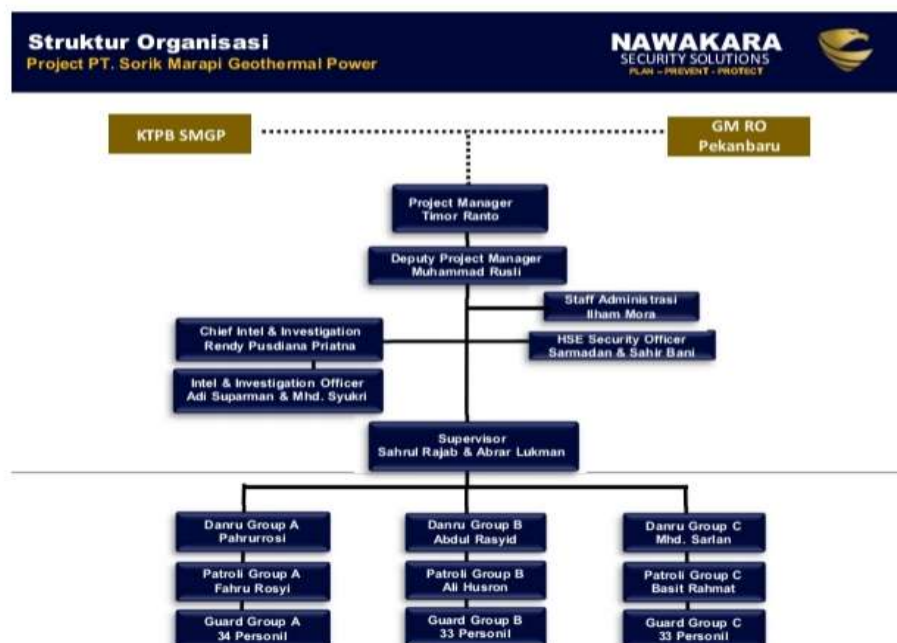
Di perusahaan kami, kami percaya bahwa pengembangan kompetensi manusia adalah fondasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dilakukan dengan mengidentifikasi bakat individu karyawan dan mendukung mereka untuk bekerja lebih efektif sehingga mereka dapat mencapai potensi penuh mereka.

c. Srtuktur Organisasi PT Nawakara Perkasa Nusantara

Struktur organisasi merupakan susunan jabatan yang menunjukkan pembagian tugas, tanggung jawab, dan wewenang dalam suatu perusahaan. Berikut struktur organisasi PT Nawakara Perkasa Nusantara:

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT.Nawakara



a) KTPB SMGP

Bertugas sebagai perwakilan PT SMGP melakukan pengawasan dan memastikan bahwa layanan pengamanan yang diberikan PT Nawakara Perkasa Nusantara berjalan dengan baik serta sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b) GM RO Pekanbaru

Bertugas mengawasi dan mengendalikan seluruh kegiatan operasional PT Nawakara Perkasa Nusantara yang berada di bawah koordinasi Regional Office Pekanbaru, dan memastikan setiap proyek berjalan sesuai dengan kebijakan dan standar perusahaan.

c) Project Manager

Bertanggung jawab memimpin, mengawasi, dan mengarahkan seluruh kegiatan operasional proyek pengamanan agar berjalan dengan baik serta sesuai dengan target dan standar perusahaan.

d) Deputy Project Manager

Membantu Project Manager dalam mengelola kegiatan operasional proyek, mengawasi pelaksanaan tugas personel, dan menggantikan tugas Project Manager apabila berhalangan.

e) Chief Intel & Investigation

Bertugas mengawasi kegiatan pemantauan dan investigasi terkait keamanan guna menjaga situasi kerja tetap aman dan kondusif.

f) Intel & Investigation Officer

Melaksanakan pengumpulan informasi, pemantauan situasi keamanan, investigasi kejadian, serta melaporkan hasil temuan kepada atasan.

g) Staff Administrasi

Bertanggung jawab mengelola administrasi proyek, data personel, absensi, surat-menyurat dan dokumen yang berkaitan dengan operasional pengamanan.

h) HSE Security Officer

Bertugas mengawasi penerapan aspek Health, Safety, and Environment (HSE), Memberikan edukasi keselamatan kerja, serta memastikan personel mematuhi prosedur K3.

i) Supervisor

Bertanggung jawab mengawasi seluruh kegiatan pengamanan dilapangan, melakukan pembinaan terhadap personel, serta memastikan pelaksanaan tugas sesuai SOP perusahaan.

j) Danru (Komandan Regu)

Bertugas memimpin anggota regukeamanan dalam setiap shift kerja, membagi tugas anggota, mengawasi pelaksanaan tugas, dan melaporkan kondisi keamanan kepada supervisor.

k) Patroli

Bertugas melakukan pengawasan dan pemeriksaan area kerja secara rutin, mendeteksi potensi gangguan keamanan, serta melaporkan temuan kepada Danru.

l) Guard (Satpam)

Bertanggung jawab menjaga keamanan dan ketertiban area kerja, melakukan pemeriksaan keluar masuk orang maupun kendaraan, menjaga aset perusahaan, serta memberikan pelayanan keamanan kepada seluruh pihak di lingkungan perusahaan.

2. Temuan Khusus

a. Deskripsi Responden

Pada penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner secara langsung (manual) kepada karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 90 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh langsung dari hasil pengisian kuesioner oleh responden. Data tersebut meliputi karakteristik responden seperti umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja responden di PT Nawakara Perkasa Nusantara.

1) Karakteristik responden berdasarkan umur

Berdasarkan data yang diperoleh tentang umur dari responden dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.2

Karakteristik responden berdasarkan umur



Sumber: Data Primer Diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan diagram umur responden di atas, diketahui bahwa usia responden berada pada rentang usia produktif. Sebagian besar responden berada pada usia 25-37 tahun, sedangkan jumlah responden yang berusia lebih muda maupun lebih tua relatif lebih sedikit. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dinilai memiliki pengalaman dan pemahaman yang baik mengenai penerapan *Good Corporate Governance*, budaya organisasi dan kinerja karyawan di PT. Nawakara.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh tentang jenis kelamin dari responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	90	100.0	100.0

Sumber: Data Primer Diolah SPSS Versi 25

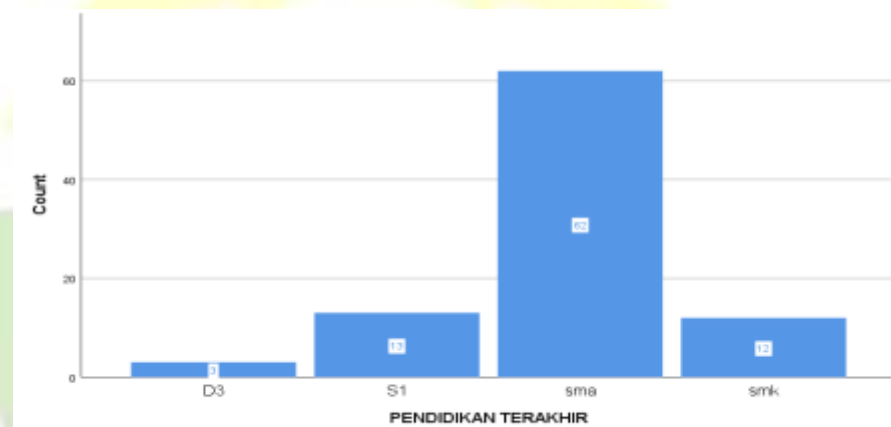
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa seluruh responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 90 orang atau 100% laki-laki. Hal ini disebabkan karena seluruh karyawan PT.Nawakara pada lokasi penelitian ini merupakan laki-laki.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data yang diperoleh tentang pendidikan terakhir dari responden dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



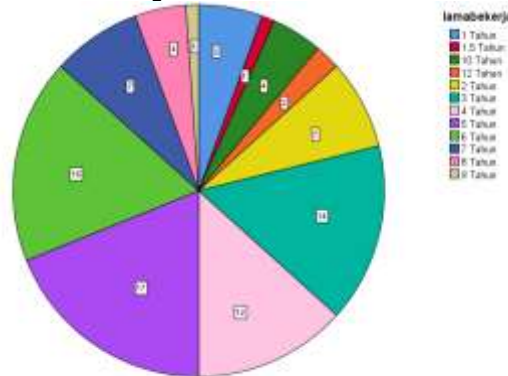
Sumber: Data Primer Diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan diagram diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA. Sedangkan responden dengan pendidikan SMK, D3, dan S1 jumlahnya lebih sedikit. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT.Nawakara pada penelitian ini didominasi oleh tenaga kerja dengan tingkat pendidikan menengah.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data yang diperoleh tentang lama dari responden dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber: Data Primer Diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan diagram karakteristik responden lama bekerja diatas, dapat diketahui bahwa responden memiliki masa kerja yang beragam, mulai dari 1 tahun hingga lebih dari 10 tahun. Hal ini menunjukkan PT Nawakara Perkasa Nusantara memiliki karyawan dengan tingkat pengalaman kerja yang berbeda-beda. Adanya karyawan yang telah bekerja cukup lama menunjukkan bahwa mereka telah memahami kondisi kerja, budaya organisasi, serta penerapan kebijakan perusahaan dengan baik.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Data

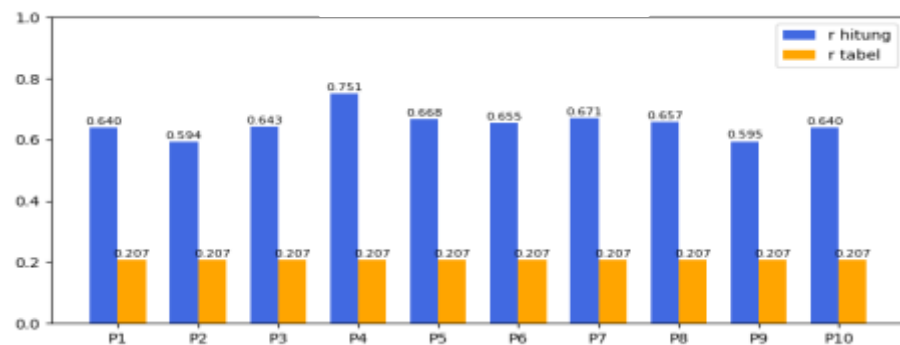
1) Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan agar dapat mengukur valid atau sah tidaknya tiap pernyataan kuesioner yang di olah. Pada penelitian ini, uji validitas instrumen diuji menggunakan *software* SPSS versi 25. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} terhadap r_{tabel} dengan derajat kebebasan (df) dihitung menggunakan rumus $df = n - 2$, di mana n merupakan jumlah sampel penelitian. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 90 responden, sehingga diperoleh $df = 88$. Pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,207. Pernyataan dianggap valid jika nilai r_{hitung} lebih

besar dari r_{tabel} . Sebaliknya, apabila tidak memenuhi syarat tersebut, maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Berikut hasil uji validitas *Good Corporate Governance*.

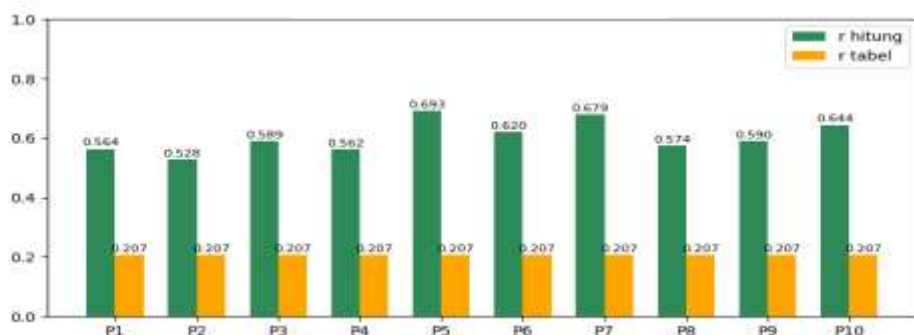
Gambar 4.5
Uji Validitas *Good Corporate Governance*.



sumber : spss versi 25

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, seluruh pernyataan instrumen untuk variabel *Good Corporate Governance* memiliki $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya, uji validitas dilakukan terhadap instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel X2 yaitu budaya organisasi. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* dan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} 0,207. Berikut hasil uji validitas budaya organisasi.

Gambar 4.6
Uji Validitas Budaya Organisasi

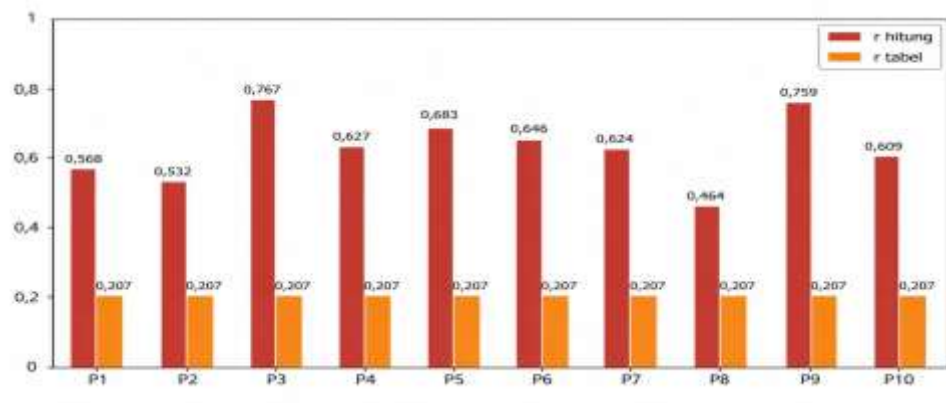


Sumber: spss versi 25

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, seluruh pernyataan instrumen untuk variabel budaya organisasi memiliki r hitung $>$ r tabel, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Berikutnya, uji validitas juga dilakukan terhadap instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Y yaitu kinerja karyawan. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* dan dibandingkan dengan nilai r tabel 0,207. Berikut hasil uji validitas kinerja karyawan

Gambar 4.7
Uji Validitas Kinerja Karyawan



Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, seluruh pernyataan instrumen untuk variabel kinerja karyawan memiliki r hitung $>$ r tabel, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen yang reliabel akan memberikan hasil relatif sama apabila digunakan pengujian berulang kali. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 25 menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu variabel dikatakan

reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Sebaliknya, apabila nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$, maka instrumen penelitian dinyatakan tidak reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas *Good Corporate Governance*.

Tabel 4.2
Uji Reliabilitas *Good Corporate Governance*.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.847	10

Sumber SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada *Good Corporate Governance*, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,847 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 10 item. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,60, maka variabel *Good Corporate Governance* dinyatakan reliabel. Dengan demikian, instrumen penelitian dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti secara konsisten. Selanjutnya, uji reliabilitas juga dilakukan terhadap variabel budaya organisasi (X_2). Hasil uji reliabilitas variabel budaya organisasi disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.804	10

Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel budaya organisasi (X_2), diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,804 karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka seluruh item pernyataan pada variabel budaya organisasi dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data karena memiliki tingkat konsistensi yang baik. Selanjutnya, uji reliabilitas juga dilakukan

terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil uji reliabilitas kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.4
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.818	10

Sumber: SPSS Versi 25

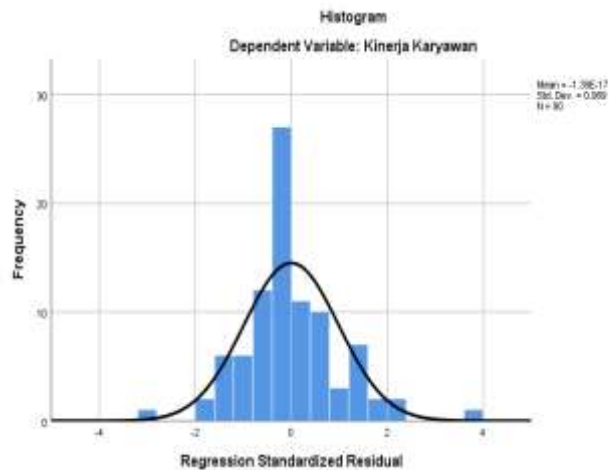
Berdasarkan hasil uji reliabilitas kinerja karyawan di atas, dapat dilihat bahwa instrumen penelitian yang terdiri dari 10 pernyataan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,818 yang lebih dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik. Oleh karena itu, instrumen penelitian dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti secara konsisten

2) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan grafik histogram dan grafik normal probability- probability (P-P) Plot dengan bantuan SPSS Versi 25. Menurut grafik histogram, jika kurva yang terbentuk menyerupai bentuk lonceng ideal dan menunjukkan simetri antara sisi kiri dan kanan, data dianggap normal. Sementara, grafik (P-P) Plot data dianggap berdistribusi normal apabila titik-titik pada grafik secara konsisten mengikuti pola yang mendekati garis diagonal. Berikut ini hasil grafik histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

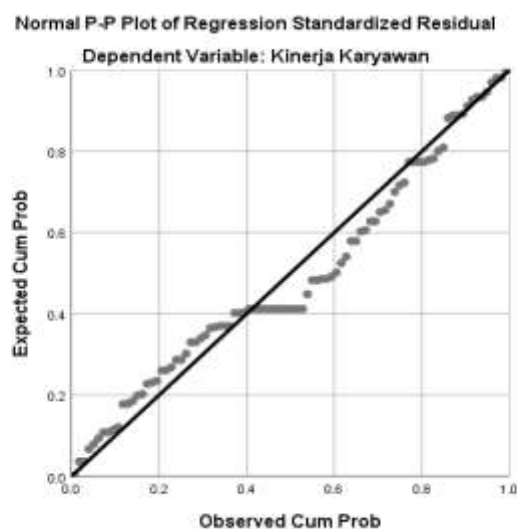
Gambar 4.8
Hasil Uji Histogram



Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa grafik histogram membentuk pola menyerupai lonceng dan tidak condong ke kiri maupun kanan., yang artinya data berdistribusi normal. Selanjutnya, untuk memperkuat hasil tersebut, dilakukan uji normalitas menggunakan grafik Normal P-P Plot of regression standardized sebagai berikut:

Gambar 4.9
Hasil Uji P:Plot



Sumber: SPSS Versi 25

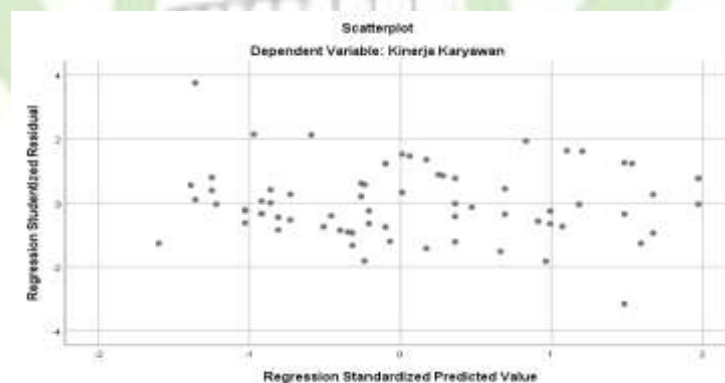
Berdasarkan gambar uji normalitas *P-P Plot of regression standardized* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis dan berada disekitar garis diagonal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga model regresi ini telah memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians antara residu pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya dalam model regresi. Model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga varian residual bersifat konstan atau disebut homoskedastisitas. Pada penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan grafik *scatterplot*, model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Apabila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan. Berikut hasil uji *scatterplot*.

Gambar 4.10

Hasil Uji Scatterplot



Sumber :hasil data olah SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu dan penyebaran titik berada diatas

dan dibawah titik 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

c) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah model yang tidak menunjukkan adanya korelasi diantara variabel independen. Untuk mengetahui ada atau tidak terjadinya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai tidak lebih dari 10 atau $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.5

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Good Corporate Governance	.470	2.127
	Budaya Organisasi	.470	2.127

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas dapat dilihat tidak ada nilai *tolerance* kurang dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10, yaitu sebesar 0,470 dan 2,127. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen.

3) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, analisis regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Good Corporate Governance* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 25, sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.465	3.505		2.985	.004
	Good Corporate Governance	.271	.105	.283	2.566	.012
	Budaya Organisasi	.482	.112	.475	4.305	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi linear dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 10,465 + 0,271X_1 + 0,482X_2 + e$$

Dari persamaan hasil uji regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 10,465 menunjukkan bahwa apabila variabel *Good Corporate Governance* (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dianggap konstan atau bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) masih akan meningkat sebesar 10,465 poin. Nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh faktor-faktor lain dari luar variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantaradi Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.
- 2) Koefisien regresi *Good Corporate Governance* (X_1) sebesar 0,271 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 poin pada *Good Corporate Governance* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,271 poin, dengan asumsi variabel bebas yang lain atau budaya organisasi dianggap tetap.
- 3) Koefisien regresi budaya organisasi (X_2) sebesar 0,482 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 poin pada budaya organisasi akan

meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,482 poin, dengan asumsi variabel bebas yang lain atau *Good Corporate Governance* dianggap tetap.

4) Teknik Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) dengan kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

- Apabila nilai $\text{sig} < 0,05$, atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka variabel independen (X) dinyatakan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
- Jika nilai $\text{sig} > 0,05$, atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka variabel independen (X) dinyatakan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4.7

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.465	3.505		2.985	.004
	Good Corporate Governance	.271	.105	.283	2.566	.012
	Budaya Organisasi	.482	.112	.475	4.305	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: SPSS Versi 25

Dari persamaan degree of freedom (df) = $n-k = 90-3 = 87$. Pada taraf signifikansi 5% diperoleh nilai t_{tabel} 1,987. Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel *Good Corporate Governance* sebesar 2,566 dengan nilai signifikansi 0,012. Karena t_{hitung} (2,566) $> t_{\text{tabel}}$ (1,987) dan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$, maka H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Good Corporate Governance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kemudian nilai t hitung variabel Budaya Organisasi sebesar 4,305 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena t hitung (4,305) > t tabel (1,987) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantaraadi Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas *Good Corporate Governance* (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Pengujian ini dilakukan dengan menghitung serta membandingkan F_2 hitung, dengan F yaitu dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$ maka variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$ maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Sebelum menghitung nilai F_{hitung} , terlebih dahulu menentukan nilai derajat kebebasan dengan rumus sebagai berikut:

$$Df_1 = K - 1$$

$$Df_2 = n - K$$

Dimana: n = Jumlah Sampel

K = Jumlah Variabel

Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 90 responden dengan jumlah variabel sebanyak 3 variabel, yang terdiri atas *Good Corporate Governance* (X_1), budaya organisasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan data tersebut diperoleh nilai derajat kebebasan untuk $Df_1 = 3 - 1 = 2$, sedangkan nilai derajat kebebasan untuk $Df_2 = 90 - 3 = 87$. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05), diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,10.

Tabel 4.8
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	558.127	2	279.064	43.802	.000 ^b
Residual	554.273	87	6.371		
Total	1112.400	89			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Good Corporate Governance					

Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 43,802 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,10. Dengan demikian, $F_{hitung} > F_{tabel}$. selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$.) oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *Good Corporate Governance* (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT .Nawakara di Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.

c) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Nilai R^2 berada di antara 0 dan 1. Jika nilai R^2 Semakin mendekati angka 1, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin kuat. Sebaliknya, apabila nilai R^2 mendekati angka 0, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin lemah. Pengujian determinasi dapat dilihat pada bagian *R square* tabel *model summary*. Berikut hasil uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini:

Tabel 4.9
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.502	.490	2.524
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Good Corporate Governance				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel diatas, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,490 atau 49,0 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu *Good Corporate Governance* dan budaya organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 49,0%. Sedangkan sisanya 51,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti pada penelitian ini.

C. Hasil Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Good Corporate Governance* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantaraadi Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal. Berdasarkan data penelitian yang telah dianalisis maka dilakukan pembahasan tentang hasil penelitian sebagai berikut:

1. *Good Corporate Governance* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantaraadi Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.

Berdasarkan hasil dari perhitungan regresi linear berganda pada program SPSS Versi 25 seperti terlihat pada tabel 4.10 uji t menunjukkan bahwa *Good Corporate Governance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 2,566 > t_{tabel} 1,987 dan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$, artinya kinerja karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantaraadi

Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal dipengaruhi oleh faktor *Good Corporate Governance*.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh **Ratna Sari, dan Hartati (2019)** yang menyatakan bahwa *Good Corporate Governance* salah satu faktor dalam meningkatkan efektifitas kerja dan kinerja karyawan. *Good Corporate Governance* merupakan prinsip-prinsip yang diterapkan oleh perusahaan untuk memaksimalkan nilai perusahaan, meningkatkan kinerja dan kontribusi perusahaan serta menjaga keberlanjutan perusahaan jangka panjang. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Br Manurung, Grestina Fernandes (2022) yang membuktikan bahwa *Good Corporate Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Pangkalan Berandan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Reska Sukma Parenza dan Rini Lestari (2022) yang menyatakan bahwa penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia di kota Bandung. Hal ini menunjukkan semakin baik penerapan *Good Corporate Governance*, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan. Selain itu penelitian I Wayan Ardiyasa, dkk (2024) juga membuktikan bahwa *Good Corporate Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada operasi simpan pinjam di Kecamatan Gianyar. Meskipun objek penelitian berbeda, hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan tata kelola yang baik mampu meningkatkan efektifitas dan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Sehingga dapat dibuktikan bahwa hipotesis penelitian pertama menyatakan bahwa *Good Corporate Governance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantaradi Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal diterima. Terbuktinya hipotesis tersebut dapat memberikan informasi bahwa semakin baik penerapan *Good*

Corporate Governance di PT.Nawakara, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

2. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantaraadi Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 25 pada tabel 4.10 uji t, diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} (4,305) > t_{tabel} (1,987) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, kinerja karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantaraadi Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh **Sutrisno (2020)**, yang menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan dan kebiasaan yang berkembang dalam suatu organisasi yang menjadi pedoman bagi anggota dalam bersikap dan bertindak. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Muhammad Ramdanu (2024) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD KH Daud Arif. Penelitian Maria Alesandra Tambunan dan Gusti Ayu Made Asri Dwija Putri (2024) juga membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan LPD Kabupaten Tabanan. Selanjutnya, penelitian Br Manurung dan Grestina Fernandes (2022) juga membuktikan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian tersebut semakin memperkuat bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja

karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantaraadi Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

3. Good Corporate Governance dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantaraadi Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4.9, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,465 + 0,271X_1 + 0,482X_2 + e$. Persamaan ini menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 10,466 merupakan nilai kinerja karyawan apabila variabel *Good Corporate Governance* (X_1) dan budaya organisasi (X_2) tidak mengalami perubahan atau dianggap bernilai 0, maka kinerja karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantaraadi Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal nilainya sebesar 10,465 poin.

Nilai koefisien regresi *Good Corporate Governance* (X_1) sebesar 0,271 menunjukkan bahwa jika penerapan *Good Corporate Governance* meningkat, maka nilai kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat 0,271 point, dengan asumsi budaya organisasi (X_2) tetap. Sementara itu, nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,482 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin pada nilai budaya organisasi (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,482 poin, dengan asumsi *Good Corporate Governance* (X_1) tetap.

Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda pada uji F pada tabel 4.11 juga menunjukkan bahwa *Good Corporate Governance* dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Nawakara di Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 43,802 > F_{tabel} 3,10 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat dibuktikan bahwa hipotesis penelitian ketiga diterima yang menyatakan bahwa *Good Corporate Governance* dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara di Kecamatan Puncak Sorik Merapi Kabupaten Mandailing Natal. Terbuktinya hipotesis

tersebut dapat memberikan informasi bahwa semakin baik penerapan Good Corporate Governance dan semakin kuat Budaya Organisasi, maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, pembuktian hipotesis adalah sebagai berikut:

Ha1: *Good Corporate Governance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara di Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.

Ha2: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara di Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.

Ha3: *Good Corporate Governance* dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara di Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.

