

Pengaruh *Good Corporate Governance*, Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Rafael Adiyatma Rachman^{*}, Muslim Ansori^{*}

^{*} Politeknik Negeri Batam

Program Studi Akuntansi Manajerial, Jurusan Manajemen Bisnis

Batam Centre, Jl. Ahmad Yani, Tlk Tering, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau 29461

E-mail: rafaeladiyatma01@gmail.com, muslim@polibatam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi secara kritis penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG), Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi serta mendeskripsikan bagaimana elemen-elemen kunci dari konstruksi tersebut berkontribusi terhadap kinerja Karyawan PT Bank BTN Syariah Batam. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk pertimbangan manajemen dalam pengambilan keputusan kebijakan internal perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner secara online melalui Google form kepada seluruh pegawai yang bekerja di BTN Syariah Batam. kemudian data dianalisis menggunakan Program SPSS Versi 20. Hasil analisis berdasarkan uji variabel Komitmen Organisasi ditemukan negatif dan tidak signifikan dalam kinerja organisasi. Sebaliknya Variabel *Good Corporate Governance*, Pengendalian internal, dan teknologi Informasi mempunyai hubungan positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja Karyawan

Kata kunci: *Good Corporate Governance* (GCG), Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, Teknologi Informasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to critically evaluate the application of the principles of Good Corporate Governance (GCG), Internal Control, Organizational Commitment and describe how the key elements of the construction contribute to the performance of Employees of PT Bank BTN Syariah Batam. This research can be used as an evaluation material for management consideration in making internal company policy decisions. This study uses a quantitative method by distributing questionnaires online via Google form to all employees who work at BTN Syariah Batam. then the data was analyzed using the SPSS Version 20 Program. The results of the analysis based on the test of the Organizational Commitment variable were found to be negative and insignificant in organizational performance. In contrast, the variables of Good Corporate Governance, Internal Control, and Information technology have a positive and statistically significant relationship to employee performance.

Keywords: *Good Corporate Governance* (GCG), Internal Control, Organisational Commitment, Information Technology, Employee Performance

1. Latar Belakang

keberadaan Hubungan antara perusahaan jasa dan perkembangan perekonomian di Indonesia saat ini terlihat jelas. Hal ini mengubah perusahaan jasa seperti jasa keuangan secara signifikan sehingga menciptakan keharusan bagi lembaga perbankan untuk mempertimbangkan kembali sistem organisasi mereka, khususnya praktik manajemen, dalam kaitannya dengan kontribusi langsung mereka kepada masyarakat. Pengelolaan Praktik menentukan apakah suatu organisasi menjalankan fungsi atau aktivitas tertentu secara efisien (Sahusilawane, 2020). Kinerja karyawan dalam konteks ini tidak hanya menjadi indikator penting dari efisiensi internal suatu bank, tetapi juga sebagai cerminan dari stabilitas dan reputasi institusi perbankan itu sendiri. Oleh karena itu, menjadi sangat penting untuk memahami secara menyeluruh faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam sektor ini.

Penelitian (Pangestu, 2022) menyebutkan bahwa kinerja memegang peranan krusial dan menarik karena telah terbukti memberikan manfaat yang signifikan. Setiap lembaga menginginkan karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan kapasitasnya agar dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Tanpa kontribusi positif dari setiap anggota tim, mencapai tujuan menjadi suatu tantangan yang besar. Penilaian kinerja karyawan sering menjadi tolok ukur utama dalam menilai produktivitas individu. Dengan adanya evaluasi kinerja karyawan, perusahaan dapat menilai sejauh mana kemampuan karyawan dalam bekerja. Ini memungkinkan perusahaan untuk memberikan respons, mendorong peningkatan kinerja, dan mengambil keputusan yang sesuai. Hasil evaluasi kinerja membantu organisasi mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan bersain (Rahman, 2021)

Sebuah studi oleh Rajani (2020) menemukan bahwa di sektor perbankan, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh, Pengendalian internal, dan teknologi informasi yang berpotensi mendukung kebutuhan dan fasilitas karyawan dalam mencapai target. Selain itu

berdasarkan penelitian oleh Radha (2023) menyatakan bahwa ada korelasi Komitmen organisasi terhadap kinerja mereka di bank, yang ditandai oleh *Good Corporate Governance* (GCG), menegaskan bahwa unsur-unsur psikologis dan manajemen perusahaan memiliki peran sentral yang signifikan.

Kinerja karyawan yang rendah berakibat pada kinerja Perusahaan yang buruk. Selain itu, kinerja Perusahaan yang buruk dapat memimpin Perusahaan kepada manajemen dan sikap karyawan yang buruk. Laporan tahunan OJK (2022) menunjukkan peningkatan kasus korupsi di sektor perbankan Indonesia, dengan sekitar 30 kasus yang tercatat pada tahun sebelumnya. Selain itu Menurut survei oleh ADB (Asian Development Bank) pada tahun 2021, sekitar 40% bank di Asia Tenggara melaporkan bahwa kelemahan dalam GCG mempengaruhi kinerja mereka. Berdasarkan pernyataan tersebut *Good Corporate Governance* berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan. Studi oleh Osei (2022) Telah diamati bahwa bank-bank yang secara lebih efektif menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) cenderung menunjukkan hasil keuangan yang lebih baik dan tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi.

Selain *Good Corporate Governance*, aspek lain yang bisa berdampak pada kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Tran (2020) di Vietnam menunjukkan bahwa 60% karyawan di sektor perbankan memiliki komitmen organisasi tingkat rendah, yang berdampak negatif pada kinerja mereka. Model (Meyer & Allen, 1991) Ketika membicarakan komitmen organisasi, terdapat pembagian komitmen menjadi tiga jenis, yaitu afektif, berkelanjutan, dan normatif. Setiap jenis komitmen ini memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu di sektor perbankan ditemukan pengendalian internal memiliki persentase pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Laporan oleh KPMG (2019) menunjukkan bahwa bank dengan sistem pengendalian internal yang lemah

memiliki risiko kecurangan yang lebih tinggi, yang dapat berdampak negatif pada kinerja. Hasil Penelitian: Penelitian oleh (Chen, 2020) menunjukkan bahwa pengendalian internal yang kuat berkorelasi dengan peningkatan efisiensi operasional di bank-bank China.

Selain itu, dukungan fasilitas fisik berpotensi meningkatkan kinerja karyawan. Studi oleh IBM (2021) menemukan bahwa 70% bank yang mengadopsi teknologi informasi terkini melaporkan peningkatan produktivitas karyawan. Penelitian oleh Shetty (2022) menunjukkan bahwa integrasi teknologi informasi yang tidak efisien dapat menyebabkan gangguan kerja dan stres bagi karyawan, terutama jika tidak disertai dengan pelatihan yang memadai.

Studi ini merupakan replikasi dari penelitian Sahusilawane (2020) yang meneliti bagaimana komitmen organisasi, pengendalian internal, pengendalian yang baik, dan teknologi informasi mempengaruhi kinerja organisasi. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa prinsip-prinsip Good Corporate Governance memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi. Sebaliknya, dampak Teknologi Informasi terhadap kinerja organisasi cenderung negatif, meskipun tidak secara signifikan. Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi, di sisi lain, memiliki pengaruh yang positif, meskipun tidak signifikan secara statistik.

Perbedaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya terletak pada variabel dependen yang digunakan. Penelitian ini mengadopsi Variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen, sementara lokasi penelitian juga berbeda. Penelitian sebelumnya dilakukan dengan populasi Bank Maluku, sedangkan penelitian ini mengambil populasi pegawai Bank BTN Syariah Batam. Dengan memperhatikan berbagai faktor ini, Penelitian ini bertujuan untuk menyediakan analisis yang komprehensif tentang bagaimana *Good Corporate Governance*, komitmen organisasi, pengendalian internal, dan teknologi informasi mempengaruhi kinerja karyawan di Bank BTN Syariah Batam. Tujuannya adalah untuk

mengidentifikasi area-area kritis yang dapat ditingkatkan untuk memperkuat kinerja karyawan dan, pada gilirannya, meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional di Bank BTN Syariah Batam.

2. Kajian Pustaka

Teori Agency

Teori agensi (*agency theory*) yang dikemukakan oleh Jensen (1976) hubungan keagenan merujuk pada perjanjian di mana satu atau lebih pemilik, yang disebut Principal, menugaskan agen untuk melakukan beberapa tindakan dan memberikan kekuasaan pengambilan keputusan. Kepercayaan yang terjalin antara kedua belah pihak mengimplikasikan bahwa agen diharapkan dapat bertindak atas nama Principal untuk mengambil keputusan yang paling menguntungkan bagi Principal.

Good Corporate Governance

Berdasarkan Peraturan KEP117/M-MBU/2002 dari Sekretariat Negara BUMN, *Good Corporate Governance* merupakan platform untuk meningkatkan kinerja BUMN dan memenuhi kewajiban mereka dalam menciptakan nilai jangka panjang bagi pemegang saham serta kepentingan lainnya. Penyelenggaraan perusahaan yang efektif dapat dianggap sebagai suatu sistem yang mengatur dan memantau pengendalian di dalam suatu badan usaha untuk meningkatkan nilai para pemegang saham serta memperhatikan kepentingan dari berbagai pihak yang terlibat, seperti pemegang saham, karyawan, kreditur, dan masyarakat setempat.

Pengendalian Internal

Menurut definisi yang diberikan dalam laporan COSO(2013) "InternalControl—Integrated Framework for Internal Control", mendefinisikan pengendalian internal sebagai proses yang dipengaruhi oleh manajemen, dewan direksi, dan anggota staf lainnya. Tujuannya adalah untuk memastikan tujuan operasi tercapai, akuntabilitas, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan. Kerangka kerja COSO dirancang untuk membantu organisasi mengevaluasi seberapa baik sistem pengendalian internal mereka dalam mencapai

tujuan manajemen.

Komitmen Organisasi

Menurut Arilaha (2019) komitmen organisasi merujuk pada semangat anggota organisasi untuk tetap terlibat dan loyal terhadap organisasi, karena mereka mengidentifikasi diri mereka dengan nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi tersebut. Oleh karena itu, peran komitmen organisasi dianggap penting dalam memengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Teknologi Informasi

Menurut Sutarman (2019) dengan referensi ITAA, Information Technology (IT) merujuk pada bidang yang melibatkan penelitian, perancangan, pengembangan, penerapan, mendukung, dan mengelola sistem informasi yang menggunakan komputer, khususnya dalam perangkat lunak dan perangkat keras komputer.

Kinerja Karyawan

Menurut Adhari (2021) kinerja karyawan adalah produk dari tugas spesifik atau aktivitas yang dilakukan dalam pekerjaan selama periode yang spesifik, yang mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Karyawan

Good Corporate Governance (GCG) adalah suatu kerangka kerja yang dirancang untuk mengatur dan mengawasi perusahaan dengan tujuan meningkatkan nilai bagi para pemegang saham serta menjaga kepentingan pihak-pihak terkait lainnya. GCG mencakup sejumlah prinsip, termasuk transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan keadilan. Dalam penelitian Junaidi (2020), prinsip-prinsip tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut Keterbukaan (*Transparency*) mengacu pada penyediaan informasi yang jelas, akurat, dan tepat waktu kepada semua pemangku kepentingan.

Akuntabilitas (*Accountability*) berarti manajemen perusahaan harus dapat dipertanggungjawabkan atas segala tindakan dan keputusan yang diambil. Pertanggung Jawaban (*Responsibility*) mengacu pada kewajiban perusahaan untuk mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku serta menjalankan tanggung jawab sosial. Kemandirian (*Independency*) ini berarti bahwa perusahaan harus dijalankan secara profesional dan bebas dari konflik kepentingan yang dapat mempengaruhi objektivitas pengambilan keputusan. Fairness (Kewajaran) mengacu pada perlakuan yang adil dan setara terhadap semua pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya

Penelitian sebelumnya oleh Ramadhanti (2022) Menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* di perusahaan, seperti transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, kewajaran, dan kesetaraan, merupakan faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Tingkat penerapan *Good Corporate Governance* di perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan dari penelitian ini secara khusus menunjukkan bahwa implementasi *Good Corporate Governance* berdampak positif terhadap kinerja karyawan di lingkungan rumah sakit. Berdasarkan penelitian sebelumnya di Kota Bandung, ditemukan bahwa *Good Corporate Governance* memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja karyawan, dengan kemungkinan pengaruh yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *Good Corporate Governance* yang efektif mungkin akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, hipotesis pertama dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

***H₁ : Good Corporate Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Pengendalian internal adalah serangkaian prosedur yang disusun untuk memastikan bahwa tujuan operasional, pelaporan, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan tercapai dengan memadai. Pengendalian

internal yang efektif memiliki kemampuan untuk mengurangi risiko dan meningkatkan efisiensi operasional. Menurut COSO, terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengevaluasi efektivitas pengendalian internal. Menurut COSO (2013) terdapat lima indikator pengendalian internal, yaitu Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Informasi dan Komunikasi, Kegiatan Pengendalian, serta Kegiatan Pemantauan.

Penelitian sebelumnya oleh Mustopa (2022) menyimpulkan bahwa pengendalian internal berdampak positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai di PTUN Bandar Lampung. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan pengendalian internal yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai di PTUN Bandar Lampung. Studi lain yang dilakukan oleh Puspita (2020) juga mendukung temuan tersebut, di mana hasil pengujian hipotesis pertama menegaskan adanya korelasi positif antara variabel pengendalian internal dan kinerja pegawai. Hal ini memperkuat pandangan bahwa terdapat hubungan positif antara pengendalian internal dan kinerja pegawai.

Hasil dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengendalian internal memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan pemahaman logis yang umumnya terjadi dalam praktiknya. Dengan merujuk pada teori dan penelitian sebelumnya, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

***H₂* : Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Keterikatan organisasi mengacu pada tingkat kesetiaan dan ikatan emosional yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang menunjukkan tingkat keterikatan yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, produktivitas yang lebih besar, dan semangat yang lebih kuat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Penelitian Astuti (2022) menyebutkan

terdapat tiga dimensi keterikatan organisasi, yaitu *Affective commitment* yang mencakup ikatan emosional karyawan terhadap organisasi, identifikasi mereka dengan organisasi, dan keterlibatan dalamnya. *Continuance commitment* mengacu pada tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Terakhir, *Normative commitment* merujuk pada rasa tanggung jawab moral karyawan untuk tetap setia kepada organisasi.

Penelitian sebelumnya oleh Astuti (2022) menunjukkan bahwa variabel independen, komitmen, berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, kinerja. Di sisi lain, penelitian lain oleh Rizal (2023) mengkonfirmasi bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas sekolah di kota Gorontalo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien yang positif dan signifikan menunjukkan bahwa tingkat komitmen afektif yang tinggi dan kontinuitas menunjukkan bahwa pekerja merasa terikat dengan organisasi tempat mereka bekerja dan oleh karena itu memiliki keinginan untuk tetap bersama organisasi tersebut selama masa kerja mereka.

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian-penelitian sebelumnya, terlihat bahwa keberadaan Komitmen Organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan mengacu pada teori dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini dirumuskan sebagai:

***H₃* : Komitmen Organisasi Berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan**

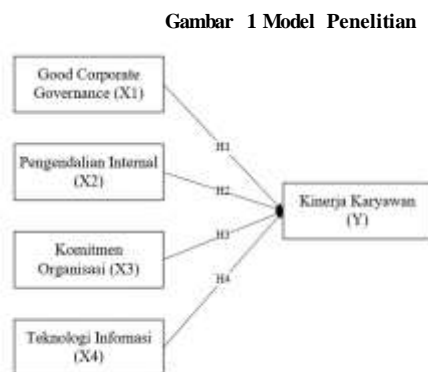
Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Yusman (2019), ITAA mendefinisikan teknologi informasi melibatkan aktivitas seperti desain, pengembangan, implementasi, dukungan, atau manajemen sistem informasi menggunakan komputer, dengan fokus pada perangkat lunak dan keras. TI melibatkan semua elemen perangkat keras, perangkat lunak, dan jaringan yang digunakan untuk mengakses, mengolah, menyimpan,

dan menyebarluaskan informasi. Keberhasilan implementasi teknologi informasi memiliki peluang untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja dalam kegiatan bisnis.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yusman (2019) juga temuan dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa teknologi informasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di OTO Multi Artha Bandung. Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan mencapai 59%, menyoroti peran penting teknologi dalam meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kerja sama di tempat kerja saat ini. Temuan ini menekankan perlunya perusahaan untuk terus mengembangkan dan memanfaatkan teknologi informasi secara optimal guna menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah:

H_4 : Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan



Sumber: Data yang diolah, 2024

3. Metode Penelitian

Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data primer. Berdasarkan hipotesis desain penelitian ini yang ditentukan oleh variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini terdiri dari empat variabel independen yang digunakan yaitu tata kelola perusahaan yang baik,

pengendalian internal, komitmen organisasi, teknologi informasi dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan sumber data, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari data asli. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling merupakan suatu metode penentuan sampel dalam aspek-aspek tertentu. Penggunaan teknik ini disebabkan karena tidak semua sampel memenuhi kriteria yang ditetapkan penulis. Oleh karena itu, untuk mengidentifikasi aspek atau kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel dalam penelitian ini, penulis memilih metode purposive sampling

Operasional variabel dan pengukurannya

Tabe1 1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Independen		
Good Corporate Governance	1. keterbukaan	Skala Likert 5 Poin (Annisa, 2018)
	2. akuntabilitas	
	3. Pertanggungjawaban	
	4. Independensi	
	5. Kewajaran	
Pengendalian Internal	1. Lingkungan Pengendalian	Skala Likert 5 Poin (Andriyanto,2013) (Smaradisanti, 2022)
	2. Penilaian resiko	
	3. Prosedur pengendalian	
	4. Informasi dan komunikasi	
	5. Pemantauan	
Komitmen Organisasi	1. Komitmen Efektif	Skala Likert 5 Poin (Ardiansyah, 2021)
	2. Komitmen Berkelanjutan	
	3. Komitmen Normatif	
Teknologi Informasi	1. Intensitas Pemanfaatan	Skala Likert 5 Poin (Iqbal, Sumantri, 2020)
	2. Frekuensi Pemanfaatan	
	3. Perangkat lunak digunakan	
Dependen		
Kinerja Karyawan	1. Kualitas Kerja	Skala Likert 5 Poin (Giovanni, 2020)
	2. Kuantitas Kerja	
	3. Ketepatan Waktu	
	4. Tanggung Jawab	
	5. Kerja Sama	

Sumber: Data yang diolah, 2024

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data tersebut adalah data primer yang didapatkan melalui kuesioner yang dikumpulkan melalui pengisian kuesioner oleh responden. Data dalam penelitian ini merupakan cross section yaitu data yang dikumpulkan hanya pada suatu waktu tertentu.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel diukur menggunakan skala *likert*. Responden diminta untuk memberikan respons yang sesuai dengan skala penilaian yang diberikan, dengan ketentuan penilaian 1 sampai 5. Skala memiliki nilai dari tidak setuju hingga sangat setuju, yang masing-masing skala memiliki bobot nilai. Nilai 1 menyatakan sangat tidak setuju, nilai 2 menyatakan tidak setuju, nilai 3 menyatakan netral, nilai 4 menyatakan setuju dan nilai 5 menyatakan sangat setuju.

Waktu, Lokasi dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari Februari 2024-Selesai. Lokasi penelitian ini dilakukan di Bank BTN Syariah Batam baik yang berada di kantor cabang maupun kantor cabang pembantu syariah. Sedangkan objek penelitian ini yaitu Sampel dalam penelitian ini adalah staff dan pegawai organik maupun non organik di Bank BTN Syariah Batam.

Teknik Penetapan Jumlah Sampel

Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan melalui metode sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 50 pegawai organik maupun non organik di Bank BTN Syariah Batam.

Teknik Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel

dengan pertimbangan tertentu, Alasan menggunakan teknik tersebut adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan yang penulis tentukan. Peneliti menentukan sampel dengan kriteria seperti : pegawai organik maupun non organik yang bekerja di BTN Syariah baik di kantor cabang syariah maupun kantor cabang pembantu syariah dengan lama bekerja diatas satu tahun.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menyebar kuesioner pada *google form* secara *online* kepada pegawai yang bekerja di Bank BTN Syariah Batam untuk mengetahui sejauh mana mereka memahami terkait pengaruh Good Corporate Governance, Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan tempat mereka bekerja.

Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data pada penelitian ini menggunakan aplikasi IBM SPSS statistic 20, karena memiliki kemampuan mengolah data dengan baik. Data yang diolah dapat dianalisis dengan mudah oleh peneliti dan sesuai dengan kebutuhan peneliti untuk menguji masing-masing variabel.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan melakukan pendekatan secara deskriptif yang menjelaskan pengaruh variabel yang diteliti dengan mengolah data yang diambil berdasarkan jawaban pengisian kuesioner responden. Data yang diperoleh dari kuesioner di analisis dengan menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Teknik Analisa data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen).

4. Hasil dan Pembahasan

Dalam pengumpulan data primer, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, dimana 50

responden dihadapkan pada pertanyaan yang sama. Responden tersebut meliputi seluruh karyawan yang berada di 3 lokasi penelitian yaitu Kantor cabang yang berada di pelita, kantor cabang pembantu syariah botania, dan kantor cabang pembantu syariah batu aji dengan masa kerja minimal 1 tahun. Jumlah kuesioner yang dikembalikan adalah 42 eksemplar, terdiri dari 42 kuesioner yang jawabannya telah lengkap (jadi memenuhi syarat untuk dimasukkan dalam analisis). Responden diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja pada layanan saat ini

Tabel 2 Pengiriman, Pengisian dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner yang disampaikan	50
Kuesioner yang dikembalikan	42
Kuesioner tidak lengkap	0
Kuesioner yang telah diisi memenuhi syarat untuk pengolahan dan analisis data	42
Tingkat respons	84%

Sumber: Data yang diolah, 2024

Kuesioner diperiksa pada saat peneliti melaksanakan kegiatan magang untuk mengetahui kebenaran jumlah kuesioner dan pemilihan responden yang memenuhi syarat. Penelitian ini menggunakan 50 responden, dan dari jumlah tersebut, 42 responden memenuhi syarat. Profil responden dirangkum pada Tabel 3.

Tabel 3 Profil Responden

Deskripsi Jenis	Total	Persentase
Kelamin		
a. Laki laki	27	54%
b. Perempuan	15	30%
Usia		
a. <20 Tahun		
b. 20-25 Tahun	11	22%
c. 25-30 Tahun	16	32%
d. 30-35 Tahun	6	12%
e. > 35 Tahun	9	18%
Pendidikan		
a. SMA		

b. Diploma	1	2%
c. Sarjana	41	82%
Lama Bekerja		
a. <1 Tahun		
b. 1-2 Tahun	14	28%
c. 3-4 Tahun	6	12%
d. >5 tahun	22	44%

Sumber: Data yang diolah, 2024

Tabel 3 menunjukkan perbedaan yang cukup signifikan antar jenis kelamin, dimana responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan, yaitu masing-masing sebesar 54% dan 30%. Dari segi usia, 11 responden berusia 20-25 tahun (22%), 16 responden berusia 25-30 tahun (32%), 6 responden berusia 30-35 tahun (12%), dan 9 responden berusia 35 tahun keatas (18%).

Berdasarkan tingkat pendidikan, 1 responden berpendidikan diploma (2%) dan sisanya 41 responden berpendidikan sarjana (84%). Sedangkan untuk masa bekerja, 14 responden telah mengabdikan selama 1-2 tahun (28%), 6 responden telah mengabdikan selama 3-4 tahun (12%), sisanya 22 responden telah mengabdikan selama 5 tahun keatas (44%).

Uji Validitas

Dengan menggunakan instrumen atau alat ukur yang telah digunakan, uji validitas ini bertujuan untuk mengevaluasi validitas data yang diperoleh dari penelitian. Metode korelasi Pearson digunakan untuk melakukan pengujian ini. Model ini dianggap valid hanya jika tingkat signifikansinya kurang dari 0,05 dan nilai koefisien korelasi (r) yang dihitung melebihi nilai kritis (r tabel). Dalam penelitian ini, 42 sampel diambil dari 100 orang yang disurvei (n=100), dengan derajat kebebasan (df) = n - 2 = 40, dan tingkat signifikansi 5%. Akibatnya, nilai kritis (r tabel) adalah 0,304.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X1.1	0,304	0,519	Valid
X1.2	0,304	0,649	Valid
X1.3	0,304	0,794	Valid

X1.4	0,304	0,666	Valid
X1.5	0,304	0,406	Valid
X1.6	0,304	0,720	Valid
X1.7	0,304	0,795	Valid
X1.8	0,304	0,694	Valid
X1.9	0,304	0,670	Valid
X1.10	0,304	0,769	Valid
X2.1	0,304	0,746	Valid
X2.2	0,304	0,796	Valid
X2.3	0,304	0,764	Valid
X2.4	0,304	0,803	Valid
X2.5	0,304	0,761	Valid
X2.6	0,304	0,774	Valid
X2.7	0,304	0,814	Valid
X2.8	0,304	0,651	Valid
X2.9	0,304	0,873	Valid
X3.1	0,304	0,664	Valid
X3.2	0,304	0,658	Valid
X3.3	0,304	0,734	Valid
X3.4	0,304	0,491	Valid
X3.5	0,304	0,691	Valid
X3.6	0,304	0,813	Valid
X3.7	0,304	0,737	Valid
X4.1	0,304	0,845	Valid
X4.2	0,304	0,839	Valid
X4.3	0,304	0,822	Valid
Y1.1	0,304	0,900	Valid
Y1.2	0,304	0,899	Valid
Y1.3	0,304	0,887	Valid
Y1.4	0,304	0,676	Valid
Y1.5	0,304	0,789	Valid
Y1.6	0,304	0,810	Valid
Y1.7	0,304	0,751	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 20, 2024

Tabel tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian, validitas hasil uji dianggap memadai dan penelitian dapat diteruskan.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana keseragaman suatu kuesioner dalam mengukur variabel atau konstruk tertentu. Kuesioner dianggap dapat diandalkan jika tanggapan responden terhadap

pernyataan dalamnya konsisten atau stabil seiring berjalannya waktu. Jika nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6, uji reliabilitas dianggap baik.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Yang Diisyaratkan
GCG	0,903	> 0,60
PI	0,945	> 0,60
KO	0,895	> 0,60
TI	0,926	> 0,60
KK	0,995	> 0,60

Sumber : Data Olahan SPSS 20, 2024

Nilai alfa Cronbach's lebih dari 0,60 ditunjukkan dari data dalam tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keempat variabel yang dikaji dalam penelitian ini dianggap konsisten atau reliabel karena memiliki tingkat keandalan yang cukup.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi	Variabel	Sig.	Std
Normalitas		0,164	> 0,05
Multikolinearitas	X1	0,210 & 4,752 ^a	>0,10 ; <10
	X2	0,160 & 6,243 ^a	
	X3	0,333 & 3,002 ^a	
	X4	0,316 & 3,163 ^a	
Heteroskedastisitas	X1	0,511	> 0,05
	X2	0,285	
	X3	0,650	
	X4	0,897	

Sumber : Data Olahan SPSS 20, 2024

Nilai signifikansi Asymp uji normalitas adalah normal, menurut hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Nilai Sig dua ekor adalah 0,164, melebihi 0,05. Oleh karena itu, data tersebut memiliki distribusi normal, menurut metode pengambilan keputusan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam data regresi

penelitian karena setiap variabel independen memiliki nilai VIF di bawah 10. Tidak ada gejala heteroskedastisitas, menurut hasil uji Glejser, di mana nilai signifikansi setiap variabel lebih besar dari 0,05.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.997	2.917		3.770	0.001
X1	0.182	0.059	0.172	3.101	0.004
X2	0.213	0.074	0.273	2.881	0.007
X3	0.032	0.083	0.036	0.379	0.707
X4	1.427	0.194	0.695	7.354	0.000

Sumber : Data Olahan SPSS 20, 2024

Berikut adalah persamaan yang dibuat berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di atas:

$$Y = 10,997 + 0,182X1 + 0,213X2 + 0,083X3 + 0,194X4$$

Keterangan:

X1 = *Good Corporate Governance*

X2 = Pengendalian Internal

X3 = Komitmen Organisasi

X4 = Teknologi Informasi

Y = Kinerja Karyawan

Dari persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa:

Dalam analisis regresi ini, nilai konstanta (a) memiliki nilai 10,997, yang mengindikasikan bahwa ketika semua variabel independen (*Good Corporate Governance*, Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, dan Teknologi Informasi) adalah 0, maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 10,997.

Koefisien regresi dari setiap variabel independen menunjukkan dampaknya pada variabel Kinerja Karyawan. Jika nilai koefisien regresi positif, itu menunjukkan hubungan positif antara variabel independen dan variabel dependen. Contohnya, jika *Good Corporate Governance* (X1) meningkat 1%, koefisien regresinya sebesar 0,182 menunjukkan

bahwa Kinerja Karyawan diperkirakan akan naik 0,182, jika variabel independen lainnya tidak berubah. Metode yang sama berlaku untuk Pengendalian Internal (X2) dengan regresi koefisien 0,213, Komitmen Organisasi (X3) sebesar 0,032, dan Teknologi Informasi (X4) sebesar 1,427. Dari analisis regresi ini, dapat disimpulkan bahwa *Good Corporate Governance*, Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, dan Teknologi Informasi berdampak positif pada Kinerja Karyawan.

Uji T (Parsial)

Diketahui: jumlah sampel (n) 42, jumlah variabel (k) 2 dan uji hipotesis one tailed (satu arah), dan taraf signifikansi 5% (0,05), maka $df = n - k = 42 - 5 = 37$, sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,687. Di bawah ini adalah hasil perhitungan dari uji t (uji parsial):

Tabel 8 Hasil Uji T

Variabel	B	Std. Error	t	Sig
(Constant)	10.997	2.917	3.77	0.001
X1	0.182	0.059	3.101	0.004
X2	0.213	0.074	2.881	0.007
X3	0.032	0.083	0.379	0.707
X4	1.427	0.194	7.354	0.000

Sumber : Data Olahan SPSS 20, 2024

Analisis tabel di atas mengungkapkan beberapa temuan menarik. Dalam pengujian variabel *Good Corporate Governance* menggunakan uji t, terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan nilai t sebesar 3,101 dengan tingkat signifikansi 0,004, memberikan bukti bahwa hipotesis H1 bisa diterima. Selain itu, uji t pada variabel Pengendalian Internal juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung 2,881 dan tingkat signifikansi 0,007, juga terkonfirmasi hipotesis H2. Meskipun demikian, analisis t terhadap variabel Komitmen Organisasi menunjukkan tidak ada dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t

sebesar 0,379 dan tingkat signifikansi 0,707. Itulah sebabnya, hipotesis H3 harus ditolak. Pada akhirnya, pengujian t terhadap variabel Teknologi Informasi menemukan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 7,354 dan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, kita bisa mendukung hipotesis H4. Maka, simpulan dari analisis menyatakan bahwa Good Corporate Governance, Pengendalian Internal, dan Teknologi Informasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan, sementara Komitmen Organisasi tidak memberikan dampak signifikan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10 Hasil Uji R² Model Summary^b

Model	R	R Square	Adj. R Square	Std. Error of the estimate
1	,944a	0.890	0.878	122,029

Sumber : Data Olahan SPSS 20, 2024

Tabel Model Summary menunjukkan bahwa koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,890 atau setara dengan 89%, yang menunjukkan bahwa variabel Good Corporate Governance (X1), Pengendalian Internal (X2), Komitmen Organisasi (X3), dan Teknologi Informasi (X4) mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam variabel Kinerja Karyawan (Y), yaitu sebesar 89%. Sisanya, sekitar 11% variasi dari Kinerja Karyawan tidak dijelaskan oleh variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berikut ini adalah hasil uji hipotesisnya:

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis

	P Value	Hasil
H1	0,004	Diterima
H2	0,007	Diterima
H3	0,707	Diterima
H4	0,000	Diterima

Sumber : Data Olahan SPSS 20, 2024

Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Good Corporate Governance* (GCG) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t sebesar 3,101 dengan nilai signifikansi 0,004 yang lebih kecil dari 0,05 mendukung hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa GCG berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Ramadhanti (2022), yang menunjukkan bahwa GCG berdampak positif terhadap kinerja karyawan di lingkungan rumah sakit di Kota Bandung.

Temuan ini dapat dijelaskan lebih lanjut melalui Teori Agensi. Teori Agensi membahas hubungan antara prinsipal dan agen dalam suatu organisasi. Konflik agensi muncul ketika ada perbedaan kepentingan antara prinsipal dan agen, di mana agen mungkin tidak selalu bertindak sesuai dengan kepentingan terbaik prinsipal. Penerapan GCG yang baik membantu mengatasi masalah agensi dengan menciptakan mekanisme pengawasan dan kontrol yang memastikan bahwa agen bertindak sesuai dengan kepentingan prinsipal. Dengan adanya GCG yang efektif, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik, karena mereka bekerja dalam lingkungan yang transparan, akuntabel, dan terorganisir dengan baik. Ini mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepuasan kerja, yang berujung pada peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Pengendalian Internal memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t sebesar 2,881 dengan nilai signifikansi 0,007 yang lebih kecil dari 0,05 mendukung hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Mustopa (2022), yang menunjukkan bahwa pengendalian internal berdampak positif secara signifikan terhadap

kinerja pegawai di PTUN Bandar Lampung. Penelitian yang dilakukan oleh Puspita (2020) juga mendukung temuan tersebut, di mana hasil pengujian hipotesis pertama menegaskan adanya korelasi positif antara variabel pengendalian internal dan kinerja pegawai.

Dalam konteks teori agensi, pengendalian internal yang efektif berfungsi sebagai mekanisme yang membantu mengurangi konflik kepentingan antara prinsipal dan agen. Pengendalian internal yang baik menciptakan sistem pengawasan dan pelaporan yang memastikan bahwa agen bertindak sesuai dengan kepentingan prinsipal. Dengan adanya prosedur operasional standar dan pemisahan tugas yang jelas, pengendalian internal mengurangi risiko penyalahgunaan wewenang dan meningkatkan efisiensi operasional. Hal ini pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan aman, yang meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, pengendalian internal yang kuat membantu memastikan bahwa tindakan dan keputusan agen selaras dengan tujuan dan kepentingan prinsipal, yang sesuai dengan prinsip-prinsip teori agensi.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa Komitmen Organisasi tidak menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 0,379 dan nilai signifikansi sebesar 0,707. Oleh karena itu, hipotesis ketiga ditolak. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Astuti (2022) yang menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan penelitian Rizal (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas sekolah di kota Gorontalo. Hipotesis ini ditolak karena hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi jauh di atas 0,05, yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan dalam sampel yang diteliti.

Dalam konteks teori agensi, komitmen organisasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan mungkin karena komitmen saja tidak cukup untuk mengatasi konflik kepentingan antara prinsipal (pemilik atau pemegang saham) dan agen (manajer atau karyawan). Teori agensi menekankan pentingnya mekanisme pengawasan dan insentif yang jelas untuk memastikan bahwa agen bertindak sesuai dengan kepentingan prinsipal. Teori agensi menggarisbawahi bahwa tanpa adanya mekanisme pengawasan dan insentif yang tepat, komitmen karyawan mungkin tidak cukup untuk mendorong mereka meningkatkan kinerja. Pengawasan dan insentif berfungsi sebagai alat untuk menyelaraskan kepentingan agen dengan prinsipal, mengurangi peluang bagi perilaku oportunistik. Komitmen organisasi dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, tetapi tanpa pengawasan yang efektif dan insentif yang selaras dengan tujuan organisasi, dorongan tersebut mungkin tidak cukup kuat untuk menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan. Dengan demikian, meskipun komitmen organisasi penting, diperlukan juga sistem kontrol dan insentif yang baik untuk mengurangi masalah agensi dan memastikan bahwa karyawan bertindak sesuai dengan kepentingan terbaik prinsipal. Ini menegaskan bahwa komitmen saja tidak cukup untuk menjamin kinerja yang optimal tanpa adanya mekanisme pengawasan dan insentif yang mendukung.

Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Teknologi Informasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t sebesar 7,354 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 mendukung hipotesis keempat, yang menyatakan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yusman (2019) juga temuan dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa teknologi informasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di OTO Multi Artha Bandung.

Temuan ini sejalan dengan teori agensi yang menekankan pentingnya penggunaan mekanisme kontrol untuk mengurangi konflik kepentingan antara manajer (agen) dan pemegang saham (prinsipal). Dengan menggunakan teknologi informasi, perusahaan dapat meningkatkan transparansi operasional, memperkecil asimetri informasi, dan mengoptimalkan pengawasan terhadap aktivitas karyawan, sehingga memberikan dorongan signifikan terhadap kinerja mereka.

KESIMPULAN

Hasil analisis menyimpulkan bahwa *Good Corporate Governance* (GCG), Pengendalian Internal, dan Teknologi Informasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di Bank BTN Syariah Batam, sesuai dengan temuan dari hasil uji hipotesis yang mendukung H1, H2, dan H4. GCG yang baik membantu menciptakan lingkungan kerja yang transparan, akuntabel, dan terorganisir dengan baik, yang meningkatkan kepuasan kerja dan akhirnya kinerja karyawan. Pengendalian internal yang efektif memastikan bahwa tindakan dan keputusan karyawan selaras dengan tujuan perusahaan, mengurangi risiko penyalahgunaan wewenang, dan meningkatkan efisiensi operasional. Teknologi informasi, dengan meningkatkan transparansi operasional dan memperkecil asimetri informasi, memberikan dorongan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun, temuan menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H3 ditolak). Hal ini menandakan bahwa dalam konteks Bank BTN Syariah Batam, komitmen organisasi mungkin tidak secara langsung mendorong peningkatan kinerja karyawan tanpa dukungan mekanisme pengawasan dan insentif yang memadai untuk menyelaraskan komitmen dengan kepentingan perusahaan secara efektif.

Keterbatasan dari studi ini termasuk fokus pada sampel yang spesifik yang mungkin tidak mewakili populasi karyawan di industri lain atau wilayah geografis

lainnya. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penambahan variabel seperti kualitas kepemimpinan atau faktor-faktor kontekstual yang spesifik untuk industri perbankan syariah. Selain itu, evaluasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat membantu dalam mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja di masa depan.

Saran untuk penelitian mendatang adalah memperluas cakupan sampel untuk lebih mewakili variasi dalam populasi karyawan perbankan syariah, serta mempertimbangkan penggunaan metode penelitian yang lebih. Evaluasi terhadap implementasi kebijakan atau praktik manajemen baru juga dapat memberikan wawasan tambahan tentang cara meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan di lingkungan perbankan syariah

Acknowledgment

Saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pegawai Bank BTN Syariah yang meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian saya. Partisipasi Bapak/Ibu sangat berharga dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam penyelesaian penelitian ini.

Dukungan dan informasi yang Bapak/Ibu berikan tidak hanya membantu saya dalam menyelesaikan tugas akademik ini, tetapi juga memberikan wawasan berharga yang dapat meningkatkan pemahaman mengenai topik yang sedang saya teliti. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan praktik manajemen di sektor perbankan, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan *Good Corporate Governance*, Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, dan Teknologi Informasi.

Daftar Pustaka

Arilaha, M. A., & Seber, I. S. (2019). Pengaruh Pengendalian Intern dan Good Corporate Government Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel

- Moderasi (Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Ternate). *Jurnal Trust: Riset Akuntansi*, 7(1), 65–76. Retrieved from <https://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/trust/article/view/5860>
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- COSO, 2013. (2013). COSO Internal Control – Integrated Framework (2013) - KPMG. *Kpmg*, 1–8.
- Iendy Zelvian Adhari. (2021). *OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN KNOWLEDGE MANAGEMENT & MOTIVASI KERJA*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Jensen and Meckling. *The Corporate Financiers*, 3, 305–360. <https://doi.org/10.1057/9781137341280.0038>
- Junaidi, A., Yuniarti, Zs, N., & Radiana, L. (2020). PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN BUMN (Studi Pada Karyawan BRI Unit Ratu Samban Kota Bengkulu). *Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Teknologi Informasi Akuntansi*, 1(2), 207–217. <https://doi.org/10.36085/jakta.v1i2.1135>
- Mustopa, Y., Astuti H, M., & Sukmasari, D. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 27(1), 47–54. <https://doi.org/10.23960/jak.v27i1.299>
- Nguyen, H. N., Le, Q. H., Tran, Q. B., Tran, T. H. M., Nguyen, T. H. Y., & Nguyen, T. T. Q. (2020). The impact of organizational commitment on employee motivation: A study in Vietnamese enterprises. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 439–447. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.N06.439>
- Osei, F., Yankah, R., Agyapong, P. J., & Owusu-Mensah, S. (2022). The effect of corporate governance elements on employee performance: evident form Ghanaian banking industry. *Jurnal Technium Business and Management*, 2(3), 6–22. Retrieved from www.techniumscience.com
- Puspitasari, A. D., & Dahlia, L. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Bijak*, 17(1), 81–93. <https://doi.org/10.31334/bijak.v17i1.828>
- Radha, P., & Aithal, P. S. (2023). A Study on the Performance of Employees in the Banking Sector and its Impact on the Organizational Health. *International Journal of Management, Technology, and Social Sciences*, (March), 119–127. <https://doi.org/10.47992/ijmts.2581.6012.0315>
- Rajani, N. S., Reddy, V. B., & Santhi, M. (2020). Occupational Stress and Job Performance of Banks Employees: A Comparative Approach. *International Journal of Management*, 11(09), 566–572. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.9.2020.052>
- Ramadhanti, A. D., & Fitriah, E. (2022). Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(1), 73–77. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i1.762>
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo. *Jambura*, 5(3), 1126–1140. Retrieved from <http://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Sahusilawane, W. (2020). The Effect Of Information Technology, Organizational Commitment, Internal Control And Good Corporate Governance Principles On Organizational

Performance. *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 197–210.
<https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24524>

Shetty, M. D., & K., N. M. (2022). The impact of information technology on the banking industry. *Journal of the Operational Research Society*, 61(2), 211–221.
<https://doi.org/10.1057/jors.2008.128>

SUTARMAN. (2019). *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Yusman, G., & Suwarsi, S. (2019). Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan Effect of Information Technology on Employee Performance. *Prosiding Manajemen*, 5(1), 385–389. Retrieved from <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/15558>

<https://www.bpkp.go.id/dan/konten/299/Good-Corporate.bpkp>