ISSN: 2985-8348, DOI: 10.30812/income.v2i1.3522



Sistem Pengendalian Manajemen dan Implementasi Aplikasi Internet Mobile Banking untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia

Bukran*, L. Jatmiko Jati,

Universitas Bumigora, Mataram, Indonesia

Informasi Artikel

illioi illasi Ai tike

Diterima: 31 Oktober 2023 Direvisi: 08 November 2023 Disetujui: 01 Januari 2024

Kata Kunci:

Efisiensi;

Riwayat:

Kinerja Karyawan; Sistem Pengendalian Manaje-

men.

Abstrak

Sistem pengendalian manajemen merupakan suatu sistem yang digunakan oleh manajemen untuk memengaruhi anggota organisasi agar menjalankan strategi dan kebijakan organisasi secara efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor dalam mengukur keberhasilan sistem pengendalian perusahaan, yaitu kemampuan seorang individu dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah diberikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efisiensi sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Mataram. Bank Syariah Indonesia merupakan perusahaan yang baru saja melakukan merger dengan tiga perusahaan bank syariah lainnya. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian. Dengan adanya merger ini, peneliti ingin mengetahui apakah terjadi penurunan atau peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Hak cipta ©2024 Penulis Artikel ini diterbikan oleh Universitas Bumigora di bawah lisensi CC BY-SA.

*Penulis Korespondensi

Tel. : -

E-mail: bukran@universitasbumigora.ac.id

How to Cite:

Nama Penulis. (2024). Judul Artikel. INCOME: Digital Business Journal, 2(1), 9-16.

ISSN: 2985-8348

1. PENDAHULUAN

Di era perekonomian global saat ini, banyak perusahaan yang berlomba-lomba meningkatkan sistem pengendalian manajemen. Seperti diketahui, industri perbankan Indonesia terlihat semakin semarak, dengan pertumbuhan yang semakin meningkat, baik pada bank pemerintah maupun bank swasta. Dengan kondisi persaingan yang ketat dan tajam, dibutuhkan kemampuan manajemen untuk mengelola perbankan hingga ke tingkat unit-unit usaha di mana mereka berada secara efisien. Untuk mewujudkan efisiensi perbankan, diperlukan kemampuan seorang manajer profesional.

Suatu organisasi yang menjalankan sejumlah aktivitas memulai kegiatannya dengan melakukan proses perencanaan. Perencanaan tersebut diimplementasikan dalam aktivitas yang melibatkan individu-individu. Aktivitas individu ini diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal yang sering dilupakan adalah bahwa individu, sebagai makhluk sosial, juga memiliki keinginan dan tujuan pribadi. Tujuan pribadi tersebut bisa selaras dengan tujuan organisasi, namun bisa juga tidak. Ketidakselarasan tujuan dapat mengakibatkan tujuan organisasi maupun tujuan individu tidak tercapai. Oleh karena itu, diperlukan suatu pengendalian kerja agar tujuan individu dapat selaras dengan tujuan organisasi. Salah satu alat untuk mencapai hal tersebut adalah dengan adanya sistem pengendalian manajemen yang baik.

Sistem pengendalian manajemen digunakan untuk memengaruhi anggota organisasi agar melaksanakan strategi dan kebijakan organisasi secara efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sistem pengendalian manajemen sangat penting bagi perusahaan dalam perumusan dan pengimplementasian strategi, pencapaian keunggulan bersaing, serta peningkatan kinerja. Sistem pengendalian manajemen merupakan fungsi kritis dalam organisasi, yang digunakan untuk mengelola tekanan antara penciptaan inovasi dan pencapaian tujuan yang dapat diprediksi, menyeimbangkan dilema dasar organisasi antara pengendalian dan fleksibilitas, serta menjaga fleksibilitas agar tetap mendukung perubahan organisasi, inovasi, dan pembelajaran organisasi.

Dalam organisasi yang besar, pimpinan tidak lagi mampu merencanakan dan mengendalikan kegiatan organisasi seorang diri. Itulah alasan sistem pengendalian manajemen digunakan. Sistem pengendalian manajemen diharapkan mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Mataram. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Mataram.

1.1. Sistem Pengendalian Manajemen

Menurut Ratnasari dan Anitra (2018), sistem pengendalian manajemen adalah sistem yang digunakan oleh manajemen untuk memengaruhi anggota organisasinya agar melaksanakan strategi dan kebijakan organisasi secara efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sistem pengendalian manajemen terdiri atas struktur dan proses. Sistem pengendalian manajemen juga digunakan oleh manajemen untuk memengaruhi para anggota organisasi agar mengimplementasikan strategi-strategi organisasi secara efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, secara singkat dapat dikatakan bahwa sistem pengendalian manajemen merupakan suatu sistem yang digunakan oleh para manajer untuk mengarahkan para anggota organisasi agar melaksanakan kegiatan organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan strategi pokok yang telah ditentukan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor-Faktor Sistem Pengendalian Manajemen 1.2.

Menurut Utomo dan Anitra (2018), terdapat dua faktor yang memengaruhi penerapan sistem pengendalian manajemen, yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

1.2.1. Faktor-Faktor Eksternal

Baik sistem formal maupun proses informal memengaruhi perilaku manusia dalam organisasi perusahaan. Konsekuensinya, kedua hal tersebut akan berpengaruh pada tingkat pencapaian keselarasan tujuan. Namun, yang juga perlu diperhatikan oleh para perancang sistem pengendalian formal adalah

aspek-aspek yang berkaitan dengan proses informal, seperti etos kerja, gaya manajemen, dan budaya yang melingkupinya. Hal ini karena, untuk menjalankan strategi organisasi secara efektif, mekanisme formal harus berjalan seiring dengan mekanisme informal, baik yang bersifat internal maupun eksternal, yang memainkan peranan kunci dalam meraih tujuan perusahaan.

Faktor-faktor eksternal meliputi norma-norma mengenai perilaku yang diharapkan dalam masyarakat tempat organisasi menjadi bagiannya. Norma-norma ini mencakup sikap yang secara kolektif sering disebut etos kerja, keuletan, semangat, dan kebanggaan yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas secara tepat waktu.

1.2.2. Faktor-Faktor Internal

Faktor internal yang terpenting adalah budaya di dalam organisasi itu sendiri, yang meliputi keyakinan bersama, nilai-nilai hidup yang dianut, norma-norma perilaku, serta asumsi-asumsi yang secara implisit diterima dan secara eksplisit dimanifestasikan di seluruh jajaran organisasi. Norma-norma budaya sangatlah penting karena hal tersebut dapat menjelaskan mengapa dua perusahaan dengan sistem pengendalian manajemen formal yang sama dapat bervariasi dalam hal pengendalian aktual.

1.3. Kinerja Karyawan

Mangkunegara dan Prabu (2005) dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Listyanti dan Dewi (2019), kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan sejauh mana upaya dilakukan untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

1.4. Faktor-faktor Kenerja Karyawan

Menurut A. Dale Timple dalam Ratnasari dan Anitra (2018), faktor-faktor kinerja terdiri atas faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (dispositional) merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, seseorang memiliki kinerja baik karena memiliki kemampuan yang tinggi dan merupakan tipe pekerja keras, sedangkan seseorang dengan kinerja rendah disebabkan oleh kemampuan yang rendah serta tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan, atau pimpinan, serta fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang memengaruhi kinerja seseorang. Jenis atribusi yang dibuat oleh karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdampak pada tindakan yang diambil.

Jenis atribusi yang dibuat oleh seorang pimpinan mengenai kinerja bawahannya akan memengaruhi sikap dan perilaku terhadap bawahan tersebut. Misalnya, seorang pimpinan yang mengaitkan kinerja buruk bawahannya dengan kurangnya ikhtiar mungkin akan mengambil tindakan disipliner. Sebaliknya, pimpinan yang mengaitkan kinerja buruk dengan kekurangan kemampuan atau keterampilan akan merekomendasikan program pelatihan, baik di dalam maupun di luar perusahaan.

1.5. Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono dalam Saihamdan dan Anitra (2018) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai kesimpulan yang bersifat sementara.

Penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tergantung pada hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut: sistem pengendalian manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Mataram.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian. Dengan menggunakan jenis penelitian ini, diharapkan peneliti mampu menggambarkan pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Mataram.

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Syariah Indonesia KC Mataram yang beralamat di Jl. Sultan Hasanuddin No. 40, Mayure, Kec. Cakranegara, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada hari Sabtu, 7 Januari, sampai dengan Minggu, 8 Januari 2022. Langkah-langkah yang ditempuh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1. Mengumpulkan data sesuai kebutuhan terkait penelitian
- 2. Mengelola dan menyajikan informasi
- 3. Menganalisis dan menginterprestasikan
- 4. Membuat kesimpulan

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dijadikan dasar untuk menganalisis sistem pengendalian manajemen, kemudian dievaluasi guna meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Mataram. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan, yaitu PT. Bank Syariah Indonesia KC Mataram. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari literatur serta referensi lain yang memiliki relevansi dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1. Penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang menggunakan data yang diperoleh dari tulisan-tulisan yang relevan dan dijadikan sebagai landasan teoritis dalam penelitian
- 2. Penelitian lapangan (field research), yaitu penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data melalui teknik pengumpulan data berupa wawancara. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak atau bagian-bagian yang berwenang dalam perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Analisis data kualitatif merupakan proses mengorganisasi, menganalisis, dan menginterpretasikan data non-numerik menjadi sebuah informasi atau tren yang nantinya digunakan sebagai acuan dalam mengembangkan suatu produk atau memenuhi kebutuhan *customer*.

3. HASIL PENELITIAN

3.1. Hasil Penelitian

3.1.1. Perencanaan Strategi

Adapun strategi yang dapat dilakukan oleh perbankan syariah adalah melakukan komunikasi eksternal, baik dalam rangka edukasi prinsip syariah maupun promosi produk-produk yang ditawarkan, serta menciptakan efisiensi melalui inovasi produk dan layanan.

3.1.2. Penyusunan Rencana Strategis

Strategi pemasaran yang dilakukan oleh PT. Bank Syariah Indonesia KC Mataram berupa marketing strategy melalui pendekatan kepada nasabah yang belum menggunakan jasa bank syariah.

Selain itu, bank juga memberikan pelayanan terbaik serta memfasilitasi nasabah dengan teknologi yang memadai, seperti *internet mobile banking*. Hal terpenting adalah memastikan kepuasan nasabah, baik secara *offline* maupun *online*; misalnya, pada layanan *internet banking*, BSI menyediakan menu khusus *customer care* di aplikasinya.

Selain itu, teknologi pemasaran BSI diterapkan melalui media elektronik dan media sosial, seperti iklan di televisi, radio, dan *internet*. Untuk media sosial, BSI menggunakan *WhatsApp*, *Instagram*, dan *Twitter*. Tidak jarang pula tim pemasaran mendatangi nasabah secara langsung untuk mempresentasikan produk dan menjalin kerja sama dengan berbagai instansi.

3.1.3. Pertimbangan Penyusunan Anggaran

Penyusunan anggaran pada Bank Syariah Indonesia dilakukan melalui beberapa tahapan. Langkah pertama dalam kesepakatan anggaran dana bank adalah mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi besar kecilnya dana yang diperlukan untuk membiayai kegiatan operasional. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penyusunan anggaran bank, antara lain:

- 1. Tingkat kualitas manajemen
- 2. Tingkat likuiditas yang dimiliki
- 3. Tingkat kualitas aset
- 4. Struktur deposit (simpanan)
- 5. Prosedur sistem kualitas
- 6. Pemilik dana
- 7. Pemupukan modal

3.1.4. Pengaplikasian Penyusunan Anggaran

Ada beberapa bentuk aplikasi yang digunakan dalam sistem keuangan syariah pada perbankan, di antaranya: menghimpun dana simpanan dan investasi, sistem bagi hasil (*profit sharing*), jual beli dengan akad *murabahah*, sewa-menyewa (*ijarah*), serta *sukuk ritel* dan *sukuk tabungan*.

3.1.5. Pelaksanaan dan Pengukuran Rencana Strategi

Setelah rencana strategis secara resmi ditetapkan, pada tahap pelaksanaannya manajemen harus tetap melakukan pemantauan di lapangan. Proses pemantauan diperlukan untuk mengetahui apakah rencana strategis telah dilaksanakan dengan baik atau belum. Selain itu, kegiatan pemantauan juga berfungsi sebagai dasar untuk melakukan pembaruan apabila diperlukan dalam pelaksanaannya.

3.1.6. Proses Evaluasi dan Proyeksi Hasil Perencanaan Strategi

Dari hasil proses evaluasi dan proyeksi terhadap pelaksanaan perencanaan strategi yang telah berjalan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa perusahaan berpotensi untuk membuka beberapa cabang baru. Sementara itu, bagi karyawan, hasil tersebut memungkinkan untuk menambah jumlah kendaraan, melakukan renovasi rumah, serta meningkatkan tabungan.

3.1.7. Kinerja Manajer Penjualan

Kinerja manajer penjualan saat ini terus meningkat dan menjadi lebih baik setelah menerapkan strateginya, yaitu dengan memberikan pelayanan serta fasilitas teknologi seperti *internet mobile banking*. Dengan demikian, laba perusahaan terus meningkat, dan karena hal tersebut, manajer akan terus termotivasi serta bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya.

3.2. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara efisiensi sistem pengendalian manajemen dan kinerja karyawan di PT Bank Syariah Indonesia KC Mataram pasca-merger dengan tiga bank syariah lainnya. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efisiensi sistem pengendalian manajemen dan kinerja karyawan.

Dalam konteks ini, efisiensi sistem pengendalian manajemen mencakup bagaimana perusahaan mengelola sumber daya, perencanaan strategis, pengawasan, serta pengukuran kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang mampu mengimplementasikan sistem pengendalian manajemen secara efisien memiliki karyawan yang cenderung mencapai target kinerja mereka dengan lebih baik. Hal ini sejalah dengan literatur yang menekankan pentingnya sistem pengendalian yang baik dalam memotivasi dan memandu karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Merger antara PT Bank Syariah Indonesia KC Mataram dan tiga bank syariah lainnya merupakan peristiwa penting yang memengaruhi dinamika organisasi. Penelitian ini juga berupaya memahami dampak merger tersebut terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya perubahan dalam persepsi karyawan terkait tugas, tanggung jawab, dan lingkungan kerja mereka setelah merger.

Beberapa karyawan melaporkan adanya ketidakpastian awal dan perasaan tidak nyaman akibat perubahan tersebut. Namun, seiring berjalannya waktu, sebagian besar karyawan berhasil beradaptasi dan bahkan melaporkan peningkatan motivasi serta kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun merger dapat menciptakan ketidakpastian pada awalnya, dengan manajemen yang efisien dan komunikasi yang baik, perusahaan dapat membantu karyawan bertransisi ke situasi baru dengan lebih lancar.

Temuan penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting. Pertama, perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap sistem pengendalian manajemen yang dimilikinya. Memastikan sistem tersebut efisien dan efektif dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Kedua, merger merupakan proses yang berdampak signifikan terhadap karyawan, sehingga manajemen perlu berkomunikasi dengan baik dan memberikan dukungan agar karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.

Ke depan, perusahaan perlu terus memantau sistem pengendalian manajemen dan melakukan peningkatan apabila diperlukan. Selain itu, pengalaman dari proses merger ini dapat dijadikan pedoman bagi organisasi lain yang menghadapi situasi serupa di masa mendatang. Menggali lebih dalam mengenai strategi yang efektif dalam mengelola perubahan organisasi pasca-merger juga menjadi hal yang penting.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Salah satunya adalah fokus penelitian yang terbatas pada satu organisasi dan konteks tertentu, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke situasi lain. Selain itu, karena penelitian ini bersifat kualitatif, temuan yang dihasilkan lebih bersifat deskriptif dan tidak memberikan hasil yang dapat diukur secara kuantitatif.

Dengan demikian, pembahasan ini mencerminkan temuan utama penelitian serta memberikan wawasan mengenai hubungan antara efisiensi sistem pengendalian manajemen dan kinerja karyawan, sekaligus dampak merger pada PT Bank Syariah Indonesia KC Mataram. Implikasi dan rekomendasi yang diajukan diharapkan dapat menjadi landasan bagi upaya perbaikan dan pengembangan lebih lanjut dalam bidang manajemen perusahaan dan pengelolaan perubahan organisasi.

4. KESIMPULAN

Bank Syariah Indonesia KC Mataram berupa marketing strategy melalui pendekatan kepada nasabah yang belum menggunakan jasa bank syariah, selain itu dengan memberikan pelayanan terbaik serta memfasilitasi dengan teknologi yang memadai, contohnya internet mobile banking, dan yang terpenting adalah tidak mengecewakan nasabah baik offline maupun online. Untuk online, misalnya pada internet banking dengan menyediakan menu khusus customer care di aplikasinya.

Pertimbangan Penyusunan Anggaran—Penyusunan anggaran Bank Syariah Indonesia dalam kesepakatan anggaran dana bank langkah pertama yaitu mengadakan faktor-faktor penelitian apa saja yang memengaruhi besar kecilnya dana yang diperlukan suatu bank untuk membiayai kegiatan tersebut.

Proses Evaluasi dan Proyeksi Hasil Perencanaan Strategi—Dari hasil proses evaluasi dan proyeksi dari hasil perencanaan strategi yang telah berjalan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan dapat membangun beberapa cabang perusahaan, dan untuk karyawan dapat

menambah beberapa kendaraan, merenovasi rumah, serta menambah tabungannya.

Kinerja Manajer Penjualan—Kinerja dari manajer penjualan saat ini terus meningkat dan lebih baik setelah menerapkan strateginya, yaitu dengan memberikan pelayanan dan fasilitas teknologi seperti internet mobile banking. Sehingga laba perusahaan terus meningkat, dan karena hal tersebut maka manajer akan terus termotivasi dan semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

Perusahaan harus melakukan transformasi dan investasi yang baik pada infrastruktur teknologi informasi untuk bisa mengikuti digitalisasi model bisnis serta layanan, sehingga BSI bisa masuk ke digital banking dan tidak tertinggal dengan bank-bank lain.

Untuk ke depannya, produk dan jasa (BSI) dapat memberikan kepuasan serta harapan nasabah. Jika kondisi demikian dapat terus ditingkatkan dan dikembangkan lagi, maka hal tersebut akan memberikan citra yang baik bagi perusahaan dan sesuai dengan visi misi yang sudah ditetapkan. PT Bank Syariah Indonesia juga perlu lebih menargetkan kata kunci sehingga nasabah lebih mudah dalam mengunjungi website resmi PT Bank Syariah Indonesia KC Mataram, karena dibandingkan dengan bank lain kunjungan website PT Bank Syariah Indonesia KC Mataram masih tergolong rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Listyanti, K. N., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh motivasi berprestasi serta pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja [Doctoral dissertation]. Udayana University.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). Sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Ratnasari, R., & Anitra, V. (2018). Pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan pada bank pembangunan daerah kaltimtara syariah 2. Unspecified Journal.
- Saihamdan, S., & Anitra, V. (2018). Pengaruh perencanaan karir terhadap budaya organisasi pada kantor badan perencanaan pembangunan daerah provinsi kalimantan timur. Unspecified Journal.
- Utomo, R. D., & Anitra, V. (2018). Pengaruh etos kerja terhadap sistem pengendalian manajemen pada bank pembangunan daerah kaltimtara syariah di samarinda. Unspecified Journal.

Vol. 2, No. 1, Januari, 2024, Hal. 9-16 Bukran | 15 DOI: 10.30812/income.v2i1.3522

ISSN: 2985-8348 INCOME: Digital Business Journal

[Halaman ini sengaja dikosongkan.]

Bukran | 16 $DOI:\,10.30812/income.v2i1.3522$