

## **PENGARUH IMPLEMENTASI GOOD CORPORATE GOVERNANCE, KOMUNIKASI ORGANISASIONAL DAN KOMPETENSI TEKNIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FINNET INDONESIA**

**Eko Wirawan Bakkara<sup>1</sup>, Mafajri Dwi Praja<sup>2</sup>**

Universitas Budi Luhur

Email: ekowirawan20@gmail.com<sup>1</sup>, mafajri11@gmail.com<sup>2</sup>

### **Abstrak**

Perkembangan teknologi saat ini sangat mempengaruhi cara bekerja dan dalam kehidupan sehari-hari. Salah satunya dalam memenuhi kebutuhan ekonomi, sosial dan lingkungan dengan memanfaatkan teknologi keuangan digital. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kesimpulan penelitian sebagai berikut: 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan *good corporate governance*, komunikasi organisasional kompetensi teknis dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Finnet Indonesia. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *good corporate governance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Finnet Indonesia. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan PT Finnet Indonesia. 4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi teknis terhadap kepuasan kerja karyawan PT Finnet Indonesia. 5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan PT Finnet Indonesia.

**Kata kunci:** *Implementasi Good Corporate Governance, Komunikasi Organisasional, Kompetensi Teknis*

### **Abstract**

*Current technological developments greatly influence the way we work and our daily lives. One of them is meeting economic, social and environmental needs by utilizing digital financial technology. The research method used is a quantitative method with an associative approach. Work results that have been achieved by a person or group of people in an organization in accordance with the duties and responsibilities assigned to them based on skill, experience, seriousness and time. The research conclusions are as follows: 1. There is a simultaneous positive and significant influence of good corporate governance, organizational communication, technical competence and job satisfaction on employee performance at PT Finnet Indonesia. 2. There is a positive and significant influence of good corporate governance on the job satisfaction of PT Finnet Indonesia employees. 3. There is a positive and significant influence of organizational communication on employee job satisfaction at PT Finnet Indonesia. 4. There is a positive and significant influence of technical competence on the job satisfaction of PT Finnet Indonesia employees. 5. There is a positive and significant influence of good corporate governance on the performance of PT Finnet Indonesia employees.*

**Keywords:** *Implementation of Good Corporate Governance, Organizational Communication, Technical Competence*

### **Pendahuluan**

Perkembangan teknologi saat ini sangat mempengaruhi cara bekerja dan dalam kehidupan sehari-hari (Danuri, 2019). Salah satunya dalam memenuhi kebutuhan

ekonomi, sosial dan lingkungan dengan memanfaatkan teknologi keuangan digital. Saat perekonomian mendapatkan tantangan yang disebabkan adanya pandemi Covid 19 ternyata mampu menjadi peluang dalam mengubah perilaku dan interaksi manusia secara fundamental, pada momen inilah *fintech* atau *financial technology* berperan mengubah perilaku manusia dalam aktifitas transaksi keuangan seperti berbelanja, belajar, konsultasi ke dokter dan dalam melakukan transaksi keuangan lainnya. Tidak hanya mengubah perilaku pengguna tetapi juga mengubah ekosistem suatu industri salah satunya adalah industri keuangan digital.

Beberapa waktu belakangan ini, istilah *fintech* tengah mengemuka di kalangan masyarakat. *fintech* pada dasarnya adalah sebuah lini bisnis yang berbasis pada penggunaan *software* atau aplikasi dalam menyediakan jasa finansial (Sihombing, 2021). Biasanya, *fintech* hadir sebagai perusahaan rintisan atau perusahaan startup. Di Indonesia sendiri, *fintech* hadir sebagai salah satu katalis dalam meningkatkan inklusi finansial. Indonesia memiliki lebih dari 200 juta penduduk yang tersebar dalam wilayah kepulauan yang luas. Kondisi geografis yang sedemikian rupa menjadikan tantangan tersendiri bagi perbankan tradisional untuk menjangkau masyarakat yang berada di pedalaman Indonesia (Untari, Avenzora, Darusman, & Prihatno, 2014).

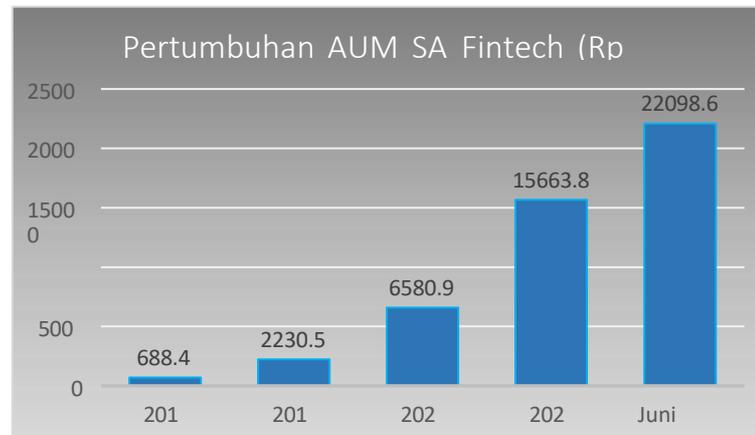
*McKinsey* (2022) menghasilkan penelitian bahwa transaksi pembayaran digital telah berkembang pesat di pasar negara berkembang selama dua tahun terakhir, karena pandemi mempercepat peralihan ke pembayaran nirsentuh dan *e-commerce*. Penggunaan dompet elektronik dari tahun ke tahun semakin berkembang, transfer antar akun ke akun dapat dilakukan seketika (*real time*), dan pemain industri *fintech* melakukan sinergi kemitraan untuk memperluas penetrasi pelanggan.

Ekosistem *fintech* di Indonesia terdiri dari beberapa klasifikasi produk. Diantaranya yang ditawarkan adalah produk yang menawarkan jasa *lending* dan *crowdfunding* (Yoyo Sudaryo et al., 2020). Melalui aplikasi yang menyediakan jasa ini, orang-orang yang membutuhkan dana cukup membuat *account* pada aplikasi penyedia jasa *lending* dan *crowdfunding* dan mengunggah informasi terkait jumlah dana yang dibutuhkan, tujuan penggunaan dana, dan informasi lainnya yang relevan.

Nilai transaksi *fintech* di Indonesia terus meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2016, mencapai USD 15,02 miliar atau sekitar Rp 202,77 triliun. BI memprediksi nilai transaksi uang elektronik (termasuk *fintech* di sistem pembayaran, *e-money* dan *e-wallet*) mencapai Rp 284 triliun pada 2021. Inklusi keuangan digital menargetkan kalangan masyarakat ekonomi kelas bawah, daerah tertinggal dan sebagainya yang belum mendapatkan akses pelayanan ekonomi secara baik. Inilah peluang bagi *fintech* dan masyarakat yang ada dalam segmen ini. Pertumbuhan *startup* yang sangat masif di Indonesia juga menjadi peluang tersendiri bagi *fintech*. Aturan yang jelas dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) untuk *fintech lending* yang mengatur jumlah maksimum angka bunga perhari sebesar 0,8% akan sangat memberikan keuntungan bagi para pengusaha *startup*.

## Pengaruh Implementasi Good Corporate Governance, Komunikasi Organisasional dan Kompetensi Teknis Terhadap Kinerja Karyawan PT Finnet Indonesia

Kinerja *Fintech* dapat dilihat dari pertumbuhan *Asset Under Management* (AUM) *Selling Agent Fintech* (SAF) untuk lima tahun terakhir yang disajikan pada gambar berikut.



**Gambar 1** Pertumbuhan AUM SA *Fintech* Tahun 2018-2022

Sumber: Kustodian Sentral Efek Indonesia (KSE)

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa dari tahun 2018 sampai Juli 2022 pertumbuhan *Asset Under Management* (AUM) *Selling Agent Fintech* mengalami kenaikan secara terus menerus. Hal ini menunjukkan bahwa pertumbuhan *Fintech* di Indonesia memiliki peluang yang baik dalam kegiatan usahanya.

Seiring dengan peluang baru, bank, perusahaan telekomunikasi, dan *fintech* mengalami persaingan yang semakin ketat. Bank konvensional masih mempertahankan posisi terdepan dalam pembayaran di sebagian besar negara, tetapi nonbank memiliki aplikasi pembayaran *front-end* yang dominan di beberapa pasar negara berkembang, khususnya di lima negara ASEAN yaitu Indonesia, Thailand, Malaysia, Singapura, Philipina, dan Vietnam.

Sejauh ini permasalahan yang terjadi pada industri *fintech* khususnya di Indonesia adalah soal persepsi. Teknologi yang identik dengan generasi muda mungkin akan menjadi hal menguntungkan dan membantu bagi setiap transaksi ekonomi. Namun, bagi kalangan generasi di atas millennial, perspektif tentang penggunaan teknologi keuangan digital adalah sesuatu yang membuat aktivitas semakin rumit. Oleh sebab itu, edukasi yang menyentuh semua kalangan sangat dibutuhkan. Terlebih untuk kalangan inklusi di daerah, di tempat-tempat yang masih sulit terjangkau akses komunikasi.

Adapun permasalahan lainnya yaitu *fintech* menawarkan banyak inovasi produk sistem keuangan digital yang terus berkembang, tetapi di satu sisi kehadirannya masih belum banyak masyarakat yang tahu tentang hal tersebut. Pelaku *fintech* perlu terus melakukan edukasi secara masif kepada masyarakat tentang produk dan layanan serta keunggulan yang dimiliki.

PT Finnet Indonesia suatu perusahaan yang merupakan bagian dari Telkom Group (*parent*) dengan fokus menyediakan layanan digital *payment technology* atau

penyedia layanan sistem pembayaran, yang didirikan di Jakarta pada 26 Januari 2006, dengan No. Akta 97 oleh Notaris Imas Fatimah, SH. Berkedudukan hukum dan beralamat kantor di Gedung Telkom Landmark Tower Lantai 28, Jalan Jenderal Gatot Subroto, Kavling 52, Kelurahan Kuningan Barat, Kecamatan Mampang Prapatan, Jakarta Selatan 12710. Terdapat 3 (tiga) portofolio Finnet yaitu *Bill Payment Switching*, *Bill Payment Aggregator* dan *Online Payment Solution*.

Manajemen kinerja secara umum dapat dikatakan sebagai suatu proses untuk menciptakan pemahaman bersama antara atasan dan bawahan mengenai apa yang harus dicapai dan bagaimana mencapainya dalam bentuk kompensasi. Kinerja dalam bahasa Indonesia sebenarnya terjemahan secara bebas dari kata *performance*. Kinerja atau prestasi kerja dalam arti yang agak terbatas sering digunakan untuk mengukur pencapaian kerja seseorang seperti tugas yang diberikan kepada seseorang dalam perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan model maupun etika (Prawirosentono & Primasari, 2017).

(Sajangbati, 2013) menyatakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kinerja lain dari efektivitas (Syam, 2020). (Kamijan, 2021), telah menetapkan kinerja kegiatan yang biasanya merupakan bagian dari pekerjaan dan aktivitas individu dan harus melakukannya.

Menurut (Safitri, Manajemen, & Ekonomi, 2013), kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Mangkunegara (2016 : 93) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2016:7) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Lestary & Chaniago, 2017). Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disintesis bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Tercapainya tujuan suatu perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi lembaga atau perusahaan tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja lembaga atau kinerja perusahaan. Dengan kata lain bila kinerja karyawan tinggi, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga tinggi. Kinerja seorang karyawan akan tinggi bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau

## **Pengaruh Implementasi Good Corporate Governance, Komunikasi Organisasional dan Kompetensi Teknis Terhadap Kinerja Karyawan PT Finnet Indonesia**

diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik (Prawirosentono & Primasari, 2017).

### **Metode**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016).

Metode kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian dalam rangka pengujian hipotesis dan mengambil kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti.

Pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih, (Sugiyono, 2017). Asosiatif adalah suatu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menganalisis pengaruh *good corporate governance*, komunikasi organisasional, kompetensi teknis terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan. Untuk mengkaji seluruh masalah penelitian, data yang diperlukan diperoleh melalui survei lapangan dengan menggunakan kuesioner. Kemudian dilakukan analisis dan uraian terhadap seluruh permasalahan penelitian melalui analisis data, perhitungan statistik dan interpretasi data.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengajukan daftar pernyataan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti dan diisi oleh responden sendiri serta bertujuan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari responden dimana pernyataan yang diberikan sesuai dengan pokok bahasan dalam penelitian yaitu tentang *good corporate governance*, komunikasi organisasional, kompetensi teknis terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan. Kuesioner disebarakan kepada karyawan yang bekerja di PT Finnet Indonesia.

### **Metode Analisis Data**

#### **Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif ditujukan untuk memberikan gambaran mengenai gambaran umum dari data yang diperoleh. Gambaran tersebut meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi yang berkaitan dengan data sebagai jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam instrumen penelitian.

### **Hasil dan Pembahasan**

**Kinerja Karyawan**

Data variabel kinerja karyawan diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja pada PT Finnet Indonesia dengan menggunakan 5 kriteria yang dianggap sebagai parameter kinerja karyawan dan dibuat dalam bentuk butir pernyataan dengan lima item jawaban: sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Berikut disajikan data pengamatan variabel kinerja karyawan dengan *score* jawaban dari jumlah responden sebanyak 153 orang pada Tabel 6

Tabel 6 Data Variabel Kinerja Karyawan

Kode	SS		S		KS		TS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	
KK1	40	26	63	41	41	27	9	6	3.88
KK2	47	31	66	43	33	22	7	5	4.00
KK3	25	16	79	52	41	27	8	5	3.79
KK4	40	26	62	41	40	26	11	7	3.86
KK5	34	22	75	49	33	22	11	7	3.86
KK6	38	25	68	44	41	27	6	4	3.90
KK7	35	23	74	48	36	24	8	5	3.89
KK8	37	24	74	48	32	21	10	7	3.90
KK9	39	25	64	42	42	27	8	5	3.88
KK10	36	24	66	43	41	27	10	7	3.84
KK11	43	28	66	43	35	23	9	6	3.93
KK12	36	24	67	44	41	27	9	6	3.85
KK13	40	26	70	46	35	23	8	5	3.93
<b>Rata-rata</b>		<b>25</b>		<b>45</b>		<b>25</b>		<b>6</b>	

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel data pengamatan kinerja karyawan terlihat bahwa rata-rata responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 25%, setuju (S) sebanyak 45%, netral (N) sebanyak 25% dan tidak setuju (TS) sebanyak 6%, dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0%. Berdasarkan jawaban responden yang menjawab sangat setuju (SS) mencapai 25% dan setuju (S) mencapai 45% membuktikan bahwa kinerja karyawan pada PT Finnet Indonesia sudah baik.

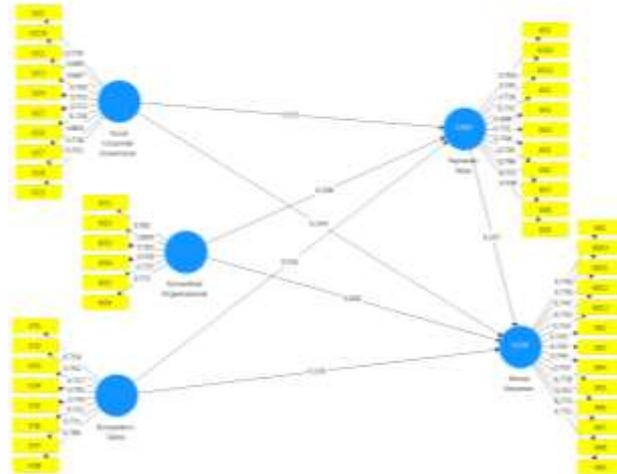
Pernyataan yang paling besar nilainya menurut persepsi responden adalah butir pernyataan nomor 2 dengan nilai *mean* sebesar 4,00 sedangkan butir pernyataan yang paling kecil nilainya menurut persepsi responden adalah butir pernyataan nomor 3 dengan nilai *mean* sebesar 3,79.

**Evaluasi Outer Model**

**Convergent Validity**

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7.

**Pengaruh Implementasi Good Corporate Governance, Komunikasi Organisasional dan Kompetensi Teknis Terhadap Kinerja Karyawan PT Finnet Indonesia**



**Gambar 1. Outer Model (PLS Algorithm)**

Berikut adalah nilai *outer loading* masing-masing item pernyataan variabel penelitian:

**Tabel 7 Outer Loading**

Variabel	Indikator	Outer Loading	Reliability
<b>Good Corporate Governance (X1)</b>	GC1	0.730	Reliabel
	GC2	0.683	Reliabel
	GC3	0.769	Reliabel
	GC4	0.755	Reliabel
	GC5	0.722	Reliabel
	GC6	0.728	Reliabel
	GC7	0.804	Reliabel
	GC8	0.710	Reliabel
	GC9	0.752	Reliabel
	GC10	0.689	Reliabel
<b>Komunikasi Organisasional (X2)</b>	KO1	0.782	Reliabel
	KO2	0.800	Reliabel
	KO3	0.781	Reliabel
	KO4	0.769	Reliabel
	KO5	0.735	Reliabel
	KO6	0.771	Reliabel
<b>Kompetensi Teknis (X3)</b>	KT1	0.718	Reliabel
	KT2	0.762	Reliabel
	KT3	0.717	Reliabel
	KT4	0.791	Reliabel
	KT5	0.743	Reliabel
	KT6	0.732	Reliabel
	KT7	0.771	Reliabel
	KT8	0.786	Reliabel
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	KS1	0,769	Reliabel
	KS2	0.779	Reliabel
	KS3	0.688	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	KS4	0.751	Reliabel
	KS5	0.768	Reliabel
	KS6	0.728	Reliabel
	KS7	0.786	Reliabel
	KS8	0.765	Reliabel
	KS9	0.708	Reliabel
	KS10	0.745	Reliabel
	KS11	0.716	Reliabel
	KK1	0,745	Reliabel
	KK2	0.745	Reliabel
	KK3	0.701	Reliabel
	KK4	0.749	Reliabel
	KK5	0.759	Reliabel
KK6	0.758	Reliabel	
KK7	0.701	Reliabel	
KK8	0.776	Reliabel	
KK9	0.755	Reliabel	
KK10	0.739	Reliabel	
KK11	0.747	Reliabel	
KK12	0.750	Reliabel	
KK13	0.734	Reliabel	

Sumber: Hasil Pengolahan PLS, 2023

Berdasarkan data tabel 7 di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian seluruhnya memiliki nilai *outer loading* > 0,6. Hal ini sesuai pendapat Chin yang dikutip oleh Imam Ghazali (2015:39), nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*. Data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya di bawah 0,7, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### ***Discriminant Validity***

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* dilakukan dengan melihat nilai *average variant extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,5 untuk model yang baik. Berikut disajikan hasil uji *discriminant validity* pada tabel 4.8. berikut:

**Tabel 8 Average Variant Extracted (AVE)**

Variabel	AVE	Validity
<i>Good corporate governance</i>	0,540	Valid
Komunikasi organisasional	0,598	Valid
Kompetensi teknis	0,567	Valid
Kepuasan kerja	0,557	Valid
Kinerja karyawan	0,553	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan PLS, 2023

## Pengaruh Implementasi Good Corporate Governance, Komunikasi Organisasional dan Kompetensi Teknis Terhadap Kinerja Karyawan PT Finnet Indonesia

Berdasarkan tabel 8 di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel *good corporate governance*, komunikasi organisasional, kompetensi teknis, Kepuasan kerja dan kinerja karyawan  $> 0,5$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

### **Composite Reliability**

*Composite Reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability*  $\geq 0,7$ . Berikut ini adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel penelitian:

**Tabel 9 Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability	Reliability
<i>Good corporate governance</i>	0,921	Reliabel
Komunikasi organisasional	0.899	Reliabel
Kompetensi teknis	0.913	Reliabel
Kepuasan kerja	0.932	Reliabel
Kinerja karyawan	0.941	Reliabel

*Sumber: Hasil Pengolahan PLS, 2023*

Berdasarkan tabel 9 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* yang diperoleh pada semua variabel penelitian  $\geq 0,7$ . Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel adalah reliabel dengan tingkat yang tinggi.

### **Cronbach Alpha**

Uji realibilitas dengan *composite reliability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha*  $> 0,7$  Berikut ini adalah nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel:

**Tabel 10 Cronbach Alpha**

Variabel	Cronbach Alpha	Reliability
<i>Good corporate governance</i>	0,905	Reliabel
Komunikasi organisasional	0.865	Reliabel
Kompetensi teknis	0.891	Reliabel
Kepuasan kerja	0.920	Reliabel
Kinerja karyawan	0.932	Reliabel

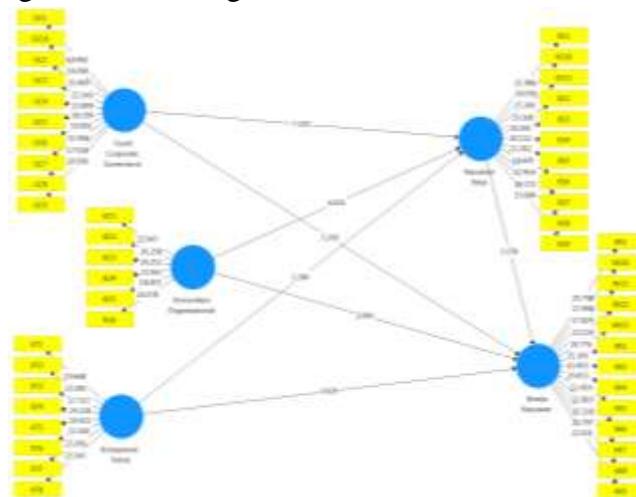
*Sumber: Hasil Pengolahan PLS, 2023*

Berdasarkan tabel 10, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian  $\geq 0,7$ . Dengan demikian hasil ini menunjukkan

bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

### Evaluasi Inner Model

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Inner Model (model struktural) yang meliputi *output r-square*, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil *bootstrapping*. *Rules of thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik >1,96 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Hasil model penelitian *bootstrapping* ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2 Inner Model (*Boot Strapping*)

### Uji Path Coefficient

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Sedangkan *coefficient determination (R-Square)* digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Chin dalam Ghazali (2015:42) menyatakan bahwa hasil  $R^2$  sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33 – 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19 – 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.

Berdasarkan skema *outer model* yang telah ditampilkan pada gambar 4.1 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien jalur pada *path coefficient* yang dominan ditunjukkan pada variabel *good corporate governance* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,515. Kemudian koefisien jalur kedua ditunjukkan pada variabel *good corporate*

## **Pengaruh Implementasi Good Corporate Governance, Komunikasi Organisasional dan Kompetensi Teknis Terhadap Kinerja Karyawan PT Finnet Indonesia**

*governance* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,354. Sedangkan nilai yang paling kecil ditunjukkan pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,217.

Berdasarkan skema *inner model* yang telah ditampilkan pada gambar 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai t-statistik terbesar ditunjukkan dengan *good corporate governance* terhadap kepuasan kerja sebesar 7,250. Kemudian pengaruh terbesar kedua adalah pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan sebesar 5,395. Sedangkan pengaruh terkecil ditunjukkan pada variabel kompetensi teknis terhadap kepuasan kerja sebesar 2,284.

Berdasarkan uraian hasil tersebut, menunjukkan bahwa variabel bebas terhadap kepuasan kerja dalam model ini memiliki nilai *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada salah satu variabel independen terhadap variabel kepuasan kerja, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel kepuasan kerja. Sedangkan variabel bebas terhadap kinerja karyawan dalam model ini memiliki nilai *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada salah satu variabel independen terhadap variabel kinerja karyawan, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel kinerja karyawan tersebut.

### **Uji Keباikannya Model (*Goodness of Fit*)**

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel 11 Nilai R-Square**

Variabel	Nilai R Square
Kepuasan kerja	0,882
Kinerja karyawan	0,938

*Sumber: Hasil Pengolahan PLS, 2023*

Berdasarkan data pada tabel 11 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,882. Nilai tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *good corporate governance*, komunikasi organisasional dan kompetensi teknis sebesar 88,2% sedangkan sisanya sebesar 11,8% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Kemudian untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,938. Nilai tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *good corporate governance*, komunikasi organisasional, kompetensi teknis dan kepuasan kerja sebesar 93,8% sedangkan sisanya sebesar 6,2% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Tabel 12 Nilai f-Square**

Variabel	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
<i>Good corporate governance</i>	0.342	0.230
Kepuasan kerja		<b>0.090</b>

Kompetensi teknis	0,029	0,114
Kinerja karyawan		
Komunikasi organisasional	0.107	0.090

*Sumber: Hasil Pengolahan PLS, 2023*

Berdasarkan tabel 12 terlihat bahwa pengaruh *good corporate governance*, komunikasi organisasional dan kompetensi teknis terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja diperoleh nilai sebesar 0.09 atau 9%. Hal ini berarti bahwa secara tidak langsung *good corporate governance*, komunikasi organisasional dan kompetensi teknis memberikan kontribusi pengaruh sebesar 9% terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 91% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Penilaian *goodness of fit* diketahui dari nilai *Q-Square predictive relevance*, dimana nilai  $Q^2 > 0$  menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sedangkan nilai  $Q^2 < 0$  menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Adapun hasil perhitungan nilai *Q-Square* dengan *blind folding* adalah sebagai berikut:

**Tabel 13 Hasil Nilai  $Q^2$**

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Good Corporate Governance	1530.000	1530.000	
Kepuasan Kerja	1683.000	867.488	0.485
Kinerja Karyawan	1989.000	972.109	0.511
Kompetensi Teknis	1224.000	1224.000	
Komunikasi Organisasional	918.000	918.000	

*Sumber: Hasil Pengolahan PLS, 2023*

Berdasarkan Tabel 13 di atas, diperoleh nilai *Q-Square* untuk kepuasan kerja sebesar 0,485 sedangkan untuk kinerja karyawan sebesar 0,511. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Q-Square* tersebut berada di atas 0. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh *Good Corporate Governance*, Komunikasi Organisasi, Kompetensi Teknis dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai  $F_{hitung} 559,77 > 2,666$  artinya *good corporate governance*, komunikasi organisasi, kompetensi teknis dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Jika dalam suatu perusahaan *good corporate governance* dan komunikasi organisasi dapat diterapkan dengan baik oleh perusahaan, dan tingginya kompetensi teknis serta kepuasan kerja yang dimiliki karyawan secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan semakin meningkat.

#### **Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai  $t\text{-value } 7,250 > 1,96$  artinya *good corporate governance* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan

## **Pengaruh Implementasi Good Corporate Governance, Komunikasi Organisasional dan Kompetensi Teknis Terhadap Kinerja Karyawan PT Finnet Indonesia**

kerja. Koefisien jalur adalah 0,515 yang berarti besarnya kontribusi pengaruh *good corporate governance* terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 51,5% dan sisanya sebesar 48,5% adalah faktor lain yang tidak diteliti.

*Good Corporate Governance* adalah suatu sistem pengendalian internal perusahaan yang memiliki tujuan utama mengelola risiko yang signifikan guna memenuhi tujuan bisnisnya melalui pengamanan aset perusahaan dan meningkatkan nilai investasi pemegang saham dalam jangka panjang perusahaan, dan suatu proses yang transparan atas penentuan tujuan perusahaan, pencapaian, berikut pengukuran kinerjanya (Effendi, 2022). Jika pelaksanaan *good corporate governance* tersebut dapat berjalan dengan efektif dan efisien maka seluruh proses aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik, sehingga hal-hal yang berkaitan dengan kinerja perusahaan baik yang sifatnya kinerja finansial maupun kinerja non finansial akan juga turut membaik.

Penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* dengan baik oleh perusahaan seperti penerapan keterbukaan informasi, kewenangan yang jelas antara bagian, membuat keputusan yang objektif, bertindak adil kepada semua karyawan dan lain sebagainya dapat menjadikan karyawan merasa mendapatkan perhatian dari perusahaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Gustari & Widodo, 2020), (Hijazi, 2020) yang menyatakan bahwa *good corporate governance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Komunikasi Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t-value  $4,024 > 1,96$  artinya komunikasi organisasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Koefisien jalur adalah 0,298 yang berarti besarnya kontribusi pengaruh komunikasi organisasional terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 29,8% dan sisanya sebesar 70,2% adalah faktor lain yang tidak diteliti.

Komunikasi organisasional adalah proses saling menukar pesan dalam satu jaringan yang saling berketergantungan satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah (Subkhi & Jauhar, 2013). Fungsi utama komunikasi dalam organisasi ada empat yang meliputi informatif, pengendalian (*regulatory*), persuasif, integrative (Muhith & Siyoto, 2021).

Komunikasi organisasional yang diterapkan dengan baik pada suatu perusahaan akan memudahkan karyawan mendapatkan informasi dalam menyelesaikan pekerjaan, perusahaan lebih mudah mengontrol dan mengendalikan organisasi, mendorong karyawan untuk lebih kreatif dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk menjalin komunikasi di antara rekan kerja. Penerapan komunikasi organisasional yang baik dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Musah, Zulkipli, & Ahmad, 2017), (Usman, 2019) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Kompetensi Teknis Terhadap Kepuasan Kerja**

## **Eko Wirawan Bakkara, Mafajri Dwi Praja**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t-value  $2,284 > 1,96$  artinya kompetensi teknis berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Koefisien jalur adalah 0,156 yang berarti besarnya kontribusi pengaruh kompetensi teknis terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 15,6% dan sisanya sebesar 84,4% adalah faktor lain yang tidak diteliti.

Kompetensi teknis adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Pengetahuan teknis yang meliputi pengetahuan dibutuhkan untuk profesi tertentu dan mengembangkannya sesuai dengan teknologi, mampu mengatasi masalah yang terjadi serta menganalisis (Alam, 2015:14).

Kompetensi teknis yang dimiliki oleh karyawan dapat menjadikan karyawan memiliki kemampuan berpikir secara logis dan kritis, membantu pekerjaan lebih mudah, pemahaman tentang pekerjaan lebih mendalam, dan memiliki wawasan yang luas. Dapat disimpulkan bahwa tingginya kompetensi teknis yang dimiliki karyawan membuat pekerjaan karyawan terasa lebih mudah dan menyenangkan, sehingga hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Cahyono, KUSWANDI, Sanggarwati, & SOPHAN, 2022), (Kanafiah, Prahiawan, & Suherna, 2021) yang menyatakan bahwa kompetensi teknis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t-value  $5,395 > 1,96$  artinya *good corporate governance* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien jalur adalah 0,354 yang berarti besarnya kontribusi pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 35,4% dan sisanya sebesar 64,6% adalah faktor lain yang tidak diteliti.

Penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* dengan baik oleh perusahaan seperti penerapan keterbukaan informasi, kewenangan yang jelas antara bagian, membuat keputusan yang objektif, bertindak adil kepada semua karyawan dan lain sebagainya dapat menjadikan karyawan merasa mendapatkan perhatian dari perusahaan. Perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat menjadikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, lebih fokus dalam bekerja, merasa nyaman dan aman sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Badza, Bhebhe, & Danha, 2020) (MAKMURI, 2020), (Hilman, 2018), yang menyatakan bahwa *good corporate governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t-value  $3,064 > 1,96$  artinya komunikasi organisasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien jalur adalah 0,208 yang berarti besarnya kontribusi pengaruh komunikasi organisasional terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 20,8% dan sisanya sebesar 79,2% adalah faktor lain yang tidak diteliti.

## **Pengaruh Implementasi Good Corporate Governance, Komunikasi Organisasional dan Kompetensi Teknis Terhadap Kinerja Karyawan PT Finnet Indonesia**

Komunikasi organisasional yang diterapkan dengan baik pada suatu perusahaan akan memudahkan karyawan mendapatkan informasi dalam menyelesaikan pekerjaan, perusahaan lebih mudah mengontrol dan mengendalikan organisasi, mendorong karyawan untuk lebih kreatif dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk menjalin komunikasi di antara rekan kerja. Penerapan komunikasi organisasional yang baik dapat menjadikan karyawan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Eka & Anik, 2020), (Lantara, 2019), (Nwata, Umoh, & Amah, 2016) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompetensi Teknis Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t-value  $3,929 > 1,96$  artinya kompetensi teknis berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien jalur adalah 0,226 yang berarti besarnya kontribusi pengaruh kompetensi teknis terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 22,6% dan sisanya sebesar 77,4% adalah faktor lain yang tidak diteliti.

Kompetensi teknis yang dimiliki oleh karyawan dapat menjadikan karyawan memiliki kemampuan berpikir secara logis dan kritis, membantu pekerjaan lebih mudah, pemahaman tentang pekerjaan lebih mendalam, dan memiliki wawasan yang luas. Dapat disimpulkan bahwa tingginya kompetensi teknis yang dimiliki karyawan membuat pekerjaan karyawan terasa lebih mudah dan menyenangkan, sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Kanafiah et al., 2021), (Nugraha, Sitiari, & Yasa, 2021), (Vidi & Affandi, 2023), (Sumar, Soehardi, Rony, & Nurbaiti, 2020), yang menyatakan bahwa kompetensi teknis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t-value  $3,178 > 1,96$  artinya kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien jalur adalah 0,217 yang berarti besarnya kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 21,7% dan sisanya sebesar 78,3% adalah faktor lain yang tidak diteliti.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik (Robbins, 2016:108). Kepuasan kerja sangat diperlukan bagi karyawan karena dengan adanya kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas. Adanya ketidakpuasan kerja di antara karyawannya dapat menimbulkan hal-hal yang tidak menguntungkan bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Tingginya kepuasan kerja yang dimiliki atau dirasakan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan menjadikan karyawan merasa nyaman dalam bekerja, semangat kerja dan motivasi kerja tinggi, lebih teliti dan fokus dalam bekerja,

memberikan ide kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang semakin meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Langi, 2015) dan (Eliyana & Ma'arif, 2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh tidak langsung *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja diperoleh nilai t-value  $3,111 > 1,96$  artinya kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara *good corporate governance* dengan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial hubungan antara *good corporate governance* dengan kinerja karyawan. Hal ini terlihat bahwa secara parsial *good corporate governance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Demikian juga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh tidak langsung komunikasi organisasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja diperoleh nilai t-value  $2,195 > 1,96$  artinya kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara komunikasi organisasional dengan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial hubungan antara komunikasi organisasional dengan kinerja karyawan. Hal ini terlihat bahwa secara parsial komunikasi organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Demikian juga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Kompetensi Teknis Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh tidak langsung kompetensi teknis terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja diperoleh nilai t-value  $1,790 < 1,96$  artinya kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara kompetensi teknis dengan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja tidak dapat memediasi secara parsial hubungan antara kompetensi teknis dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi teknis dapat meningkatkan kinerja karyawan walaupun karyawan kurang memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan pada temuan dari hasil penelitian tentang kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya serta penjelasan pada bab-bab sebelumnya dapat saya kemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut: 1. Terdapat pengaruh

## **Pengaruh Implementasi Good Corporate Governance, Komunikasi Organisasional dan Kompetensi Teknis Terhadap Kinerja Karyawan PT Finnet Indonesia**

positif dan signifikan secara simultan *good corporate governance*, komunikasi organisasional kompetensi teknis dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Finnet Indonesia. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *good corporate governance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Finnet Indonesia. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan PT Finnet Indonesia. 4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi teknis terhadap kepuasan kerja karyawan PT Finnet Indonesia. 5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan PT Finnet Indonesia.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Badza, Precious, Bhebhe, Thomas, & Danha, Kizito. (2020). *An Evaluation of the Effects of Corporate Governance Practices on Employee Performance and Job Satisfaction: A Case of SMEs in Harare Metropolitan Province*.
- Cahyono, Rosadiro, Kuswandi, Kuswandi, Sanggarwati, Diah Ayu, & SOPHAN, TIARA D. W. I. FULANDARI. (2022). Effect of Hard Skill, Workload and Technology on Job Satisfaction and Work Productivity At Pt. Delta Jaya Mas Gresik. *The International Journal of Business & Management*, 10(12), 31–38.
- Danuri, Muhamad. (2019). Perkembangan dan transformasi teknologi digital. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 15(2).
- Effendi, Arief. (2022). *the Power of Good Corporate Governance Teori dan Implementasinya Ed 2*.
- Eka, Febrial, & Anik, Herminingsih. (2020). The effect of organizational communication and job satisfaction on employee engagement and employee performance at PT. Abyor International. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(4), 479–489.
- Eliyana, Anis, & Ma'arif, Syamsul. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.
- Gustari, Irvandi, & Widodo, W. (2020). Exploring the effect of empowerment and GCG on OCB: Mediating by job satisfaction. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, 12(5), 753–761.
- Hijazi, Haitham Ali. (2020). The impact of applying good governance principles on job satisfaction among public sector employees in Jordan. *Open Journal of Business and Management*, 9(01), 1.
- Hilman, Sherly Yuspitasari Ikhwan Hamdani H. (2018). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus Bank Syariah Mandiri Cabang Bogor). *MALIA: Jurnal Ekonomi Islam*, 9(2), 224–243.
- Kamijan, Yuyun. (2021). Faktor Internal Dan Faktor Eksternalterhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 630–638.
- Kanafiah, Kanafiah, Prahiawan, Wawan, & Suherna, Suherna. (2021). Pengaruh Kompetensi (Hard skill) Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaksana Teknis Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pelaksana Teknis Dinas PUPR Kabupaten Serang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 186–199.

## **Pengaruh Implementasi Good Corporate Governance, Komunikasi Organisasional dan Kompetensi Teknis Terhadap Kinerja Karyawan PT Finnet Indonesia**

- Langi, Stifan. (2015). The impact of leadership style, work motivation, and job satisfaction on employee performance (Bank Bni Kawangkoan Branch). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).
- Lantara, Andi. (2019). The effect of the organizational communication climate and work enthusiasm on employee performance. *Management Science Letters*, 9(8), 1243–1256.
- Lestary, Lyta, & Chaniago, Harmon. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- MAKMURI, KUMRONI. (2020). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Baturaja (Persero) Tbk. *Bina Darma Conference on Engineering Science (BDCES)*, 2(2), 213–221.
- Muhith, Abdul, & Siyoto, Sandu. (2021). *Aplikasi komunikasi terapeutik nursing & health*. Penerbit Andi.
- Musah, Adiza Alhassan, Zulkipli, Ghazali, & Ahmad, Nizam Shahrul Isha. (2017). Relationship between organizational communication and job satisfaction in temporary work environment: An empirical study of plant turnaround workers. *Global Business and Management Research*, 9(1s), 73.
- Nugraha, I. Gusti Bagus Sindu Martha, Sitiari, Ni Wayan, & Yasa, Putu Ngruh Suyatna. (2021). Mediation effect of work motivation on relationship of soft skill and hard skill on employee performance in Denpasar Marthalia skincare clinical. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 8(2), 136–145.
- Nwata, U. Philip, Umoh, G. I., & Amah, E. (2016). Internal organizational communication and employees' performance in selected banks in Port Harcourt. *International Journal of Novel Research in Humanity and Social Sciences*, 3(3), 86–95.
- Prawirosentono, Suyadi, & Primasari, Dewi. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja dan Motivasi Karyawan Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia. *Yogyakarta: BPF*.
- Safitri, Erma, Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044–1054.
- Sajangbati, Ivonne A. S. (2013). Motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pt. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Sihombing, Grece Linda. (2021). Perlindungan Konsumen Dalam Pengawasan Perusahaan Berbasis Financial Technology. *Jurnal Kebijakan Publik*, 12(2), 73–80.

## Eko Wirawan Bakkara, Mafajri Dwi Praja

- Subkhi, Akhmad, & Jauhar, Mohammad. (2013). Pengantar Teori dan perilaku organisasi. *Jakarta: Prestasi Pustaka*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (PT Alfabet). Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- Sumar, Sumar, Soehardi, Soehardi, Rony, Zahara Tussoleha, & Nurbaiti, Betty. (2020). Pengaruh Kompetensi Teknis, Disiplin Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Anggota Provos Resimen Iii Pasukan Pelopor Korps Brimob Polri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 29–45.
- Syam, Shofiana. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 128–152.
- Untari, Dhian Tyas, Avenzora, Ricky, Darusman, Dudung, & Prihatno, Joko. (2014). Pengembangan Ekowisata Kuliner Sebagai Tantangan Bagi Pengembangan Sektor Pariwisata Di Indonesia. *Ekonomi Kreatif Guna Mensejahterakan Rakyat*, 53.
- Usman, Khalid. (2019). Impact of organizational culture, organizational communication and supervisor support on the job satisfaction of employees working in online IT based distance learning institutions of Pakistan. *Open Praxis*, 11(2), 143–156.
- Vidi, Natasya Thabita, & Affandi, H. Azhar. (2023). *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengawasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Hephaistos Plan Kabupaten Bandung Barat*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Yoyo Sudaryo, S. E., MM, M., Efi, Nunung Ayu Sofiati, Yosep, Mohamad Arfiman, SE, M., Nurdiansyah, Budi, & ST, I. N. (2020). *Digital Marketing dan Fintech di Indonesia*. Penerbit Andi.