

Pengaruh Strategi Kebijakan dan Akuntabilitas Terhadap Budaya Risiko dengan Pelatihan Sebagai Variabel Intervening

Saimara AM Sebayang

Prodi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

E-mail: saimarasebayang@dosen.pancabudi.ac.id

Article History:

Received: 10 Januari 2024

Revised: 26 Januari 2024

Accepted: 31 Januari 2024

Keywords: Strategi Kebijakan, Akuntabilitas, Pelatihan, Budaya Risiko

Abstract: Penelitian ini dilakukan pada PT Bank Syariah Mandiri pada Cabang Medan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Strategi Kebijakan dan Akuntabilitas terhadap Budaya Risiko dengan Pelatihan sebagai Variabel Intervening. Sampel pada penelitian ini berjumlah 46 responden. Metode analisis berbasis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara Akuntabilitas dengan Budaya Risiko. Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara Akuntabilitas dengan Pelatihan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan dengan Budaya Risiko. Terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara Strategi Kebijakan dengan Budaya Risiko. Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara Strategi Kebijakan dengan Pelatihan. Akuntabilitas secara tidak langsung berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap terhadap Budaya Risiko melalui Pelatihan. Strategi Kebijakan secara tidak langsung berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap terhadap Budaya Risiko melalui Pelatihan.

PENDAHULUAN

Risiko melekat pada semua aspek kehidupan dan aktivitas manusia, dari urusan pribadi, organisasi, perusahaan sampai pemerintahan. Risiko erat kaitannya dengan hal yang tidak menyenangkan sehingga sangat penting untuk terus berhati-hati pada semua aspek kehidupan dengan perhitungan yang tepat (Arifudin et al., 2020). Dengan kata lain kemampuan untuk menunjukkan ketidakpastian, adalah kondisi yang menyebabkan meningkatnya risiko (Fitriani & Darmawi, 2022). Risiko adalah peluang yang menjadi sebab munculnya penyimpangan atau sesuatu yang tidak diinginkan timbul dan terjadi karena menimbulkan kerugian bagi perusahaan (Addara, 2020). Menurut pendapat (Hanggraeni, 2010) bahwa risiko ialah peristiwa atau kejadian yang berpotensi untuk terjadi yang mungkin dapat memunculkan kerugian bagi suatu perusahaan. Sehingga dapat dikatakan risiko ialah kesempatan terjadinya penyimpangan yang bisa menyebabkan kerugian.

Risiko di dunia perbankan sebenarnya sudah lama disadari oleh para manajer bank. Tetapi sejak mencuatnya sejumlah kasus besar belakangan ini semakin menyadarkan kita mengenai

betapa pentingnya manajemen risiko untuk mencegah terulangnya kasus serupa pada masa mendatang. Budaya risiko (risk culture) merupakan perilaku semua personil berinteraksi dan persepsi terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan risiko. Persepsi terhadap risiko tersebut akan terefleksi dalam keputusan-keputusan yang diambil dan cara melakukan pekerjaan. Budaya risiko menjadi semakin nyata pentingnya karena implementasi suatu sistem manajemen risiko meliputi tugas dalam operasional sehari-hari. Dalam keseharian tersebut faktor budaya kerja yang berkaitan dengan risiko itulah yang akan lebih menonjol dalam menentukan keberhasilan suatu implementasi sistem ketimbang sistem itu sendiri. Proses yang berkaitan dengan budaya risiko biasanya dimotori oleh motivasi dari pimpinan puncak dan komitmen untuk melaksanakan manajemen secara konsekuen. Budaya adalah salah satu konsep yang paling banyak dikaji dalam literatur. Awalnya budaya risiko berkaitan erat dengan entitas keuangan. Namun, budaya risiko mempunyai konsep yang luas sehingga perlu dibangun kerangka teoritis untuk budaya risiko (Mechelli & Cimini, 2021). Budaya risiko tidak terlepas dengan strategi kebijakan dan akuntabilitas.

Industri perbankan di Indonesia, termasuk Bank Syariah Mandiri pada Cabang Medan, dihadapkan pada berbagai risiko, seperti risiko kredit, risiko pasar, dan risiko operasional. Untuk mengelola risiko tersebut, bank perlu memiliki strategi kebijakan dan akuntabilitas yang kuat. Budaya risiko yang positif juga penting untuk mendukung implementasi strategi dan kebijakan tersebut. Bank Syariah adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan pembiayaan dan jasa-jasa lainnya dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang pengoperasiannya disesuaikan dengan prinsip syariat islam, yaitu berlandaskan Al-Qur'an dan Hadist (Muhammad, 2005). Bank syariah atau bank Islam adalah lembaga yang berfungsi sebagai intermediasi yaitu mengerahkan dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana tersebut kepada masyarakat yang membutuhkan dalam bentuk pembiayaan tanpa prinsip bunga, melainkan berdasarkan prinsip syariah.

Kerangka Manajemen Risiko Bank Syariah Mandiri tertuang dalam Bank Syariah Mandiri Risk Governance Structure yang meliputi tiga bagian utama, yaitu Risk Oversight, Risk Policy and Management, dan Risk Identification, Measurement, Mitigation, and Control. Ketiga bagian utama tersebut didukung oleh Unit Kerja Audit dan Independent Assurer dalam menjamin efektivitas pelaksanaannya. Bank Syariah Mandiri memiliki Kebijakan Manajemen Risiko yang dijadikan sebagai pedoman utama dalam melaksanakan manajemen risiko. Untuk area bisnis yang lebih spesifik, Bank Syariah Mandiri memiliki kebijakan dan prosedur yang lebih khusus, misalnya di bidang perkreditan, treasury, dan operasional. Dalam kebijakan dan prosedur tersebut, antara lain diatur mengenai penetapan limit untuk masing-masing aktivitas, baik pada level portofolio maupun transaksional. Seluruh kebijakan dan prosedur di Bank Syariah Mandiri merupakan bentuk pengelolaan risiko yang melekat pada setiap aktivitas operasi Bank Syariah Mandiri yang dievaluasi dan di-update minimal sekali dalam setahun. Bank Syariah Mandiri menjalankan Proses Identifikasi, Pengukuran, Pemantauan, dan Pengendalian Risiko, serta Sistem Informasi Manajemen Risiko melalui kerangka kerja Enterprise Risk Management (ERM). Implementasi ERM di Bank Syariah Mandiri menggunakan pendekatan two-prong, untuk memastikan bahwa risiko tidak hanya dimitigasi dengan baik melalui proses bisnis sehari-hari, namun juga pada kondisi yang tidak terduga (down turn) melalui pencadangan modal.

Sesuai dengan paparan diatas tersebut, PT Bank Syariah Mandiri Tbk, yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan, yang kegiatannya menghimpun dana dari masyarakat (berupa tabungan, giro, deposito, dan investasi) dan menyalurkannya kepada masyarakat berupa pemberian kredit. Oleh karenanya, Bank Syariah Mandiri menyadari akan

pentingnya menjaga dan mensehatkan kinerjanya dalam upaya mempertahankan ekistensi bisnis melalui peningkatan profitabilitas. Pelatihan menjadi hal yang cukup penting dalam manajemen sumber daya manusia baik untuk professional dan manager. Pelatihan untuk karyawan sangat penting, sejak diketahui bahwa pengetahuan orang diperoleh dari pendidikan formal tidak lah cukup atau kurang sesuai bagi perusahaan. Menurut (Sinambela, 2016) dalam pandangan manajemen modern sekarang ini, manusia tidak lagi hanya diposisikan sekedar sebagai sumber daya utama, tetapi lebih dari itu, yakni bahwa manusia itu sudah menjadi asset organisasi di masa depan atau yang lebih populer dikenal dengan konsep human capital. Pelatihan yang dirancang dengan baik sesungguhnya dapat diukur manfaatnya seperti peningkatan kesehatan dan kinerja manajer maupun karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2016) mengemukakan bahwa “Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas”.

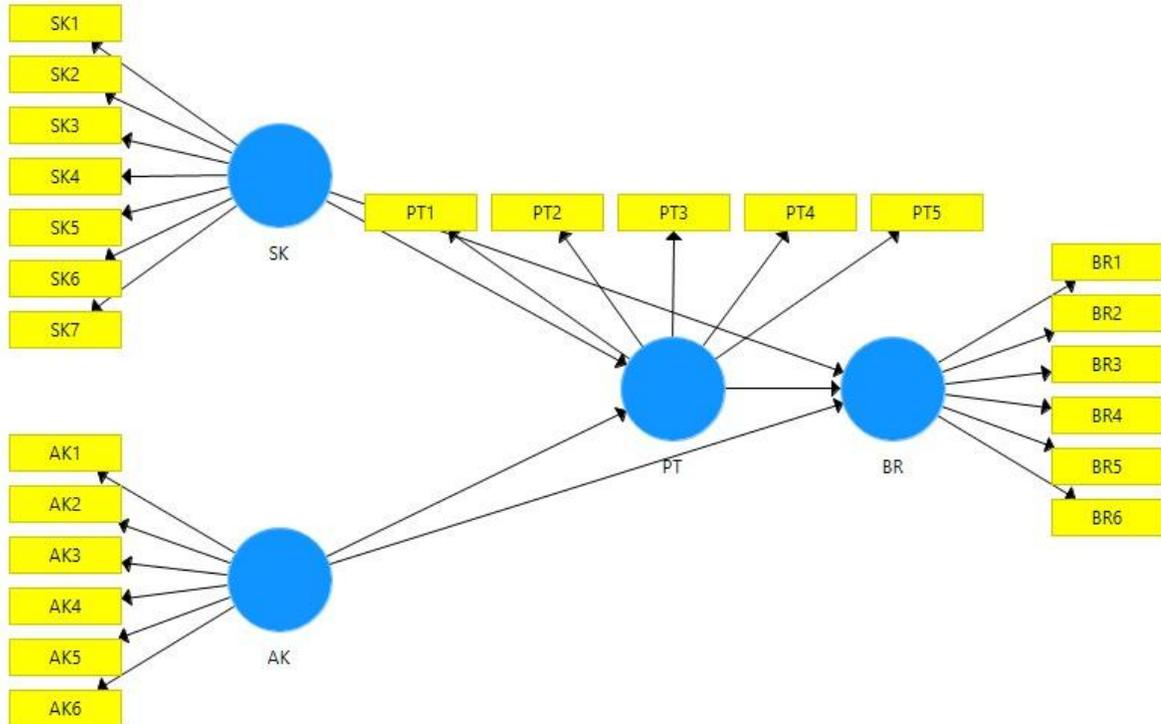
METODE PENELITIAN

Adapun pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif atau hubungan, yakni sebuah pendekatan dengan rumusan masalah yang memadukan penelitian yang ada untuk mengkontruksi hubungan antara situasi sosial atau domain satu dengan yang lainnya (Sugiyono, 2016) . Pada aplikasinya, data yang diperoleh akan diolah secara kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antara strategi kebijakan dan akuntabilitas terhadap budaya risiko dengan pelatihan sebagai variabel intervening. Penelitian ini akan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti sebuah populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018) . Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 46 karyawan PT Bank Syariah Mandiri pada Cabang Medan. Penelitian ini dilakukan pada PT Bank Syariah Mandiri pada Cabang Medan. Pengujian hipotesis pada penelitian yaitu kausal dan penarikan kesimpulan diambil berdasarkan pengujian analisis berbasis Partial Least Square (PLS) yang menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dari masingmasing hipotesis akan dianalisis menggunakan software WarpPLS 5.0 untuk menguji hubungan antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perancangan Model Struktural (Inner Model)



Gambar 1. Perancangan Model Penelitian

Sumber: Output SmartPLS3.0

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran terdiri dari tiga tahap yaitu uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan dan uji reliabilitas komposit.

Uji Validitas Konvergen

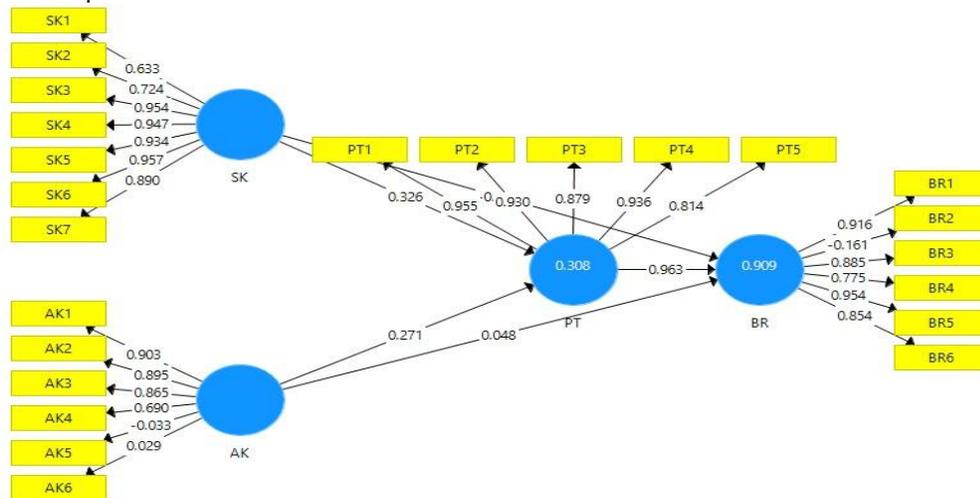
Pengujian validitas untuk indikator reflektif dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antara skor indikator dengan skor konstraknya. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan terdapat perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk apabila indikator lain pada konstruk yang sama berubah. Berikut hasil perhitungan menggunakan program Smart PLS 3.0.

Tabel 1. Output Result for Outer Loading

	AK	BR	PT	SK
AK1	0.903			
AK2	0.895			
AK3	0.865			
AK4	0.690			
AK5	-0.033			
AK6	0.029			
BR1		0.916		
BR2		-0.161		

	AK	BR	PT	SK
BR3		0.885		
BR4		0.775		
BR5		0.954		
BR6		0.854		
PT1			0.955	
PT2			0.930	
PT3			0.879	
PT4			0.936	
PT5			0.814	
SK1				0.633
SK2				0.724
SK3				0.954
SK4				0.947
SK5				0.934
SK6				0.957
SK7				0.890

Sumber: Output SmartPLS3.0



Gambar 2. Output Loading Factor Pemodelan

Sumber: Output SmartPLS3.0

Menurut (Ghozali, 2013) , suatu kolerasi dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai loading sebesar lebih besar dari 0,5. Output menunjukkan bahwa sebagian besar loading factor memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,5. Sehingga indikator-indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini telah memenuhi validitas konvergen (convergent validity).

Uji Validitas Diskriminan

Pada indikator reflektif perlu dilakukan pengujian validitas diskriminan (discriminant validity) dengan membandingkan nilai pada tabel cross loading. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai nilai loading factor tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan nilai loading factor kepada konstruk lain.

Tabel 2. Output Cross Loading

	AK	BR	PT	SK
AK1	0.903	0.291	0.299	0.581
AK2	0.895	0.421	0.437	0.527
AK3	0.865	0.459	0.458	0.437
AK4	0.690	0.365	0.436	0.904
AK5	-0.033	-0.048	0.030	0.043
AK6	0.029	-0.169	-0.081	0.043
BR1	0.474	0.916	0.936	0.485
BR2	0.018	-0.161	-0.099	0.057
BR3	0.434	0.885	0.855	0.451
BR4	0.378	0.775	0.692	0.422
BR5	0.467	0.954	0.888	0.428
BR6	0.395	0.854	0.797	0.296
PT1	0.514	0.952	0.955	0.511
PT2	0.478	0.824	0.930	0.570
PT3	0.414	0.862	0.879	0.429
PT4	0.474	0.916	0.936	0.485
PT5	0.406	0.734	0.814	0.351
SK1	0.348	0.289	0.271	0.633
SK2	0.506	0.304	0.280	0.724
SK3	0.678	0.440	0.507	0.954
SK4	0.691	0.540	0.596	0.947
SK5	0.707	0.355	0.417	0.934
SK6	0.693	0.479	0.533	0.957
SK7	0.704	0.379	0.454	0.890

Sumber: Output SmartPLS3.0

Uji Reliabilitas

Menurut (Sarwono & Narimawati, 2015) menyatakan bahwa suatu variabel laten dapat dikatakan mempunyai realibilitas yang baik apabila nilai composite reliability lebih besar dari 0,7 dan nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,7.

Tabel 3. Hasil Uji reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average (AVE)	Variance	Extracted
AK	0.743	0.840	0.780			0.474
BR	0.823	0.935	0.894			0.648
PT	0.944	0.951	0.957			0.818
SK	0.944	0.977	0.956			0.759

Sumber: Output SmartPLS3.0

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel-variabel laten yang diukur dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang lebih besar dibandingkan dengan 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel laten reliabel.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model struktural pada SEM dengan PLS dilakukan dengan melakukan uji R-squared (R^2) dan uji signifikansi melalui estimasi koefisien jalur.

Pengujian R^2

Output untuk nilai R^2 menggunakan program SmartPLS3.0 diperoleh hasil, sebagai berikut:

Tabel 4. Output Perhitungan R^2

	R Square	R Square Adjusted
BR	0.909	0.903
PT	0.308	0.279

Sumber: Output SmartPLS3.0

Nilai R-squared (R^2) dipergunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Tabel 4., di atas menunjukkan nilai R^2 variabel Budaya Risiko sebesar 0.909, hal ini berarti besarnya persentase pengaruh Strategi Kebijakan dan Akuntabilitas terhadap Budaya Risiko yaitu 90.9%.

Nilai R^2 variabel Pelatihan sebesar 0.308, hal ini berarti besarnya persentase pengaruh Strategi Kebijakan dan Akuntabilitas terhadap Pelatihan yaitu 30.8%.

Direct Effect

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t-statistics dengan tingkat signifikansi 5%. Dikatakan signifikansi jika nilai t-statistics > 1.96 . Apabila dalam pengujian ini diperoleh p-value $< 0,05$, berarti pengujian signifikan, dan sebaliknya apabila p-value $> 0,05$, berarti tidak signifikan. Hasil uji pengaruh langsung masing-masing variabel dapat dilihat, sebagai berikut:

Tabel 5. Output Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
AK -> BR	0.048	0.056	0.089	0.538	0.591
AK -> PT	0.271	0.315	0.203	1,339	0.181
PT -> BR	0.963	0.960	0.047	20,663	0.000
SK -> BR	-0.067	-0.089	0.076	0.884	0.377
SK -> PT	0.326	0.289	0.227	1,436	0.152

Sumber: Output SmartPLS3.0

Berdasarkan hasil pada Tabel 5., diperoleh hasil pengaruh Akuntabilitas terhadap Budaya Risiko dengan (P-Values = 0.591 $> 0,05$) maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara Akuntabilitas dengan Budaya Risiko pada PT Bank Mandiri Syariah pada Cabang Medan.

Hasil pengaruh Akuntabilitas terhadap Pelatihan dengan (P-Values = 0.181 $> 0,05$) maka H_0 diterima H_2 ditolak, artinya terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara Akuntabilitas dengan Pelatihan PT Bank Mandiri Syariah pada Cabang Medan.

Hasil pengaruh Pelatihan terhadap Budaya Risiko dengan (P-Values = 0.000 $< 0,05$) maka H_0 ditolak H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan dengan Budaya Risiko PT Bank Mandiri Syariah pada Cabang Medan.

Hasil pengaruh Strategi Kebijakan terhadap Budaya Risiko dengan (P-Values = 0.377 $> 0,05$) maka H_0 diterima H_4 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara Strategi Kebijakan dengan Budaya Risiko PT Bank Mandiri Syariah pada Cabang Medan.

Hasil pengaruh Strategi Kebijakan terhadap Pelatihan dengan (P-Values = 0.152 $> 0,05$)

maka H_0 diterima H_5 ditolak, artinya terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara Strategi Kebijakan dengan Pelatihan PT Bank Mandiri Syariah Cabang Medan.

Tabel 6. Output Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
AK -> PT -> BR	0.262	0.302	0.192	1,362	0.174
SK -> PT -> BR	0.314	0.280	0.223	1,411	0.159

Sumber: Output SmartPLS3.0

Berdasarkan Tabel 6., menunjukkan hasil bahwa Akuntabilitas terhadap Budaya Risiko melalui Pelatihan dengan nilai P-Values = 0.174 > 0,05 maka Akuntabilitas secara tidak langsung berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap terhadap Budaya Risiko melalui Pelatihan PT Bank Mandiri Syariah pada Cabang Medan.

Hasil bahwa Strategi Kebijakan terhadap Budaya Risiko melalui Pelatihan dengan nilai P-Values = 0.159 > 0,05 maka Strategi Kebijakan secara tidak langsung berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap terhadap Budaya Risiko melalui Pelatihan PT Bank Mandiri Syariah pada Cabang Medan.

Diskusi

Pengaruh Akuntabilitas terhadap Budaya Risiko

Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara Akuntabilitas dengan Budaya Risiko. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan akuntabilitas memiliki kecenderungan untuk meningkatkan budaya risiko, namun hubungan ini tidak cukup kuat untuk disimpulkan secara statistik.

Pengaruh Akuntabilitas terhadap Pelatihan

Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara Akuntabilitas dengan Pelatihan. Peningkatan akuntabilitas memiliki kecenderungan untuk meningkatkan pelatihan, namun hubungan ini tidak cukup kuat untuk disimpulkan secara statistik.

Pengaruh Pelatihan terhadap Budaya Risiko

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan dengan Budaya Risiko. Peningkatan pelatihan secara signifikan meningkatkan budaya risiko. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan merupakan faktor penting dalam membangun budaya risiko yang positif.

Pengaruh Strategi Kebijakan terhadap Budaya Risiko

Tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara Strategi Kebijakan dengan Budaya Risiko. Strategi kebijakan tidak menunjukkan hubungan dengan budaya risiko. Hal ini menunjukkan bahwa strategi kebijakan perlu dievaluasi dan diperkuat untuk meningkatkan budaya risiko.

Pengaruh Strategi Kebijakan terhadap Pelatihan

Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara Strategi Kebijakan dengan Pelatihan. Peningkatan strategi kebijakan memiliki kecenderungan untuk meningkatkan pelatihan, namun hubungan ini tidak cukup kuat untuk disimpulkan secara statistik.

Pengaruh Akuntabilitas terhadap Budaya Risiko melalui Pelatihan

Akuntabilitas secara tidak langsung berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Budaya Risiko melalui Pelatihan. Peningkatan akuntabilitas memiliki kecenderungan untuk meningkatkan budaya risiko melalui pelatihan, namun hubungan ini tidak cukup kuat untuk disimpulkan secara statistik.

Pengaruh Strategi Kebijakan terhadap Budaya Risiko melalui Pelatihan

Strategi Kebijakan secara tidak langsung berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Budaya Risiko melalui Pelatihan. Peningkatan strategi kebijakan memiliki kecenderungan untuk meningkatkan budaya risiko melalui pelatihan, namun hubungan ini tidak cukup kuat untuk disimpulkan secara statistik.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini yakni ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara Akuntabilitas dengan Budaya Risiko. Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara Akuntabilitas dengan Pelatihan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan dengan Budaya Risiko. Terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara Strategi Kebijakan dengan Budaya Risiko. Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara Strategi Kebijakan dengan Pelatihan. Akuntabilitas secara tidak langsung berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap terhadap Budaya Risiko melalui Pelatihan. Strategi Kebijakan secara tidak langsung berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap terhadap Budaya Risiko melalui Pelatihan.

DAFTAR REFERENSI

- Addara, O. Y. (2020). *Analisis Pengendalian Risiko Operasional Berdasarkan Pendekatan Enterprise Risk Management (ERM) Pada PT Pupuk Sriwidjaja Cabang Yogyakarta*. Program Studi Teknik Industri .
- Arifudin, O., Wahrudin, U., & Rusmana, F. D. (2020). *Manajemen Risiko*. Widina Bhakti Persada .
- Fitriani, & Darmawi. (2022). Hubungan Pengetahuan dan Sikap Ibu Dengan Kejadian Stunting pada Balita di Desa Arongan Kecamatan Kuala Pesisir Kabupaten Nagan Raya. *Jurnal Biology Education*, 10(1), 12–22.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanggraeni, D. (2010). *Pengelolaan Risiko Usaha*. Penerbit Fakultas Ekonomi Indonesia,.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mechelli, A., & Cimini, R. (2021). The Effect of Corporate Governance and Investor Protection Environments on The Value Relevance of New Accounting Standards: the case of IFRS 9 and IAS 39. *Journal of Management and Governance*, 25(4), 1241–1266.
- Muhammad. (2005). *Manajemen Bank Syariah*. (UUP) AMPYKPN.
- Sarwono, J., & Narimawati, U. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis, dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. CV Andi Offset.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. CV Alfabeta.