

# Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi

Ni Putu Arik Andriani<sup>(1)</sup>  
Putu Yudy Wijaya<sup>(2)</sup>  
I Made Astrama<sup>(3)</sup>

<sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup> <sup>(3)</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: [arikbalijegeg@gmail.com](mailto:arikbalijegeg@gmail.com)

## ABSTRACT

*Employee performance really determines the progress of a company because performance is very important in the organization's efforts to achieve its goals. Several factors that influence employee performance are employee competency and supporting facilities within the company such as the application of Information Technology. Information Technology really helps employees in carrying out company operations and providing maximum service to customers. Using software such as a core banking system makes it very easy for companies to carry out their operational activities, as well as obtain security in storing customer data. Apart from information technology, employee competency is very important for the company, if employees have good competency it will have a beneficial impact on the company. The purpose of this research is to determine the influence that information technology, employee competence and organizational commitment have on the performance of PT.BPR PARASARI employees. Researchers used saturated sampling with a total sample of 60 employees from PT. BPR PARASARI. Using path analysis and Sobel test to determine the role of mediating variables. With the research results, information technology variables, employee competency and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Information Technology; Employee Competency; Organizational Commitment; Employee Performance.*

## ABSTRAK

Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan karena kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompetensi karyawan dan sarana pendukung dalam perusahaan seperti penerapan Teknologi Informasi. Teknologi Informasi sangat membantu karyawan dalam menjalankan operasional perusahaan dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada nasabah. Dengan penggunaan *Software* seperti *core banking system* sangat memudahkan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, serta mendapatkan keamanan dalam penyimpanan data nasabah. Pada penelitian ini peneliti menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh teknologi informasi, kompetensi karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT.BPR PARASARI. Peneliti menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang dari karyawan PT. BPR PARASARI. Menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dan uji sobel untuk menentukan peran variabel mediasi.

**Kata Kunci :** *Teknologi Informasi, Kompetensi Karyawan, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.*

---

## Pendahuluan

Terjadinya perubahan Digitalisasi menyebabkan pola persaingan menjadi lebih kompleks khususnya bagi sektor industri perbankan dan jasa keuangan. Menurut Permana dkk. (2020) Tercapainya tujuan perusahaan sangat tergantung pada baik buruknya kinerja karyawan sehingga sangat penting bagi suatu organisasi untuk senantiasa memperhatikan kinerja yang dimiliki oleh karyawannya. Pada sektor perbankan Kinerja karyawan dalam organisasi merupakan gambaran dari berhasil atau tidaknya capaian tujuan yang ditetapkan dan biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi menurut Hasibuan (2013). Menurut Danayasa dkk. (2021) Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah Kompetensi dan sarana pendukung dalam perusahaan seperti Penerapan Teknologi Informasi, baik itu berupa perangkat keras (*Hardware*) yang merupakan bagian computer yang terlihat seperti monitor dan CPU ataupun perangkat lunak (*Software*) yang merupakan data yang deprogram dalam computer seperti Microsoft, google dan lainnya. Menurut Pohan dkk. (2021) Teknologi Informasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja dimana dalam sektor industri perbankan dan jasa keuangan pemanfaatan berbagai teknologi di bidang layanan keuangan telah membawa perubahan yang signifikan pada industri perbankan. Menurut Pradita dkk. (2021) Teknologi informasi memiliki pengertian sebagai alat teknologi yang dipergunakan oleh sebuah perusahaan untuk menghasilkan, memproses, dan menyebarkan informasi dalam bentuk apapun. Teknologi Informasi (*Information technology*) menurut Primawanti & Ali (2022), adalah suatu teknologi yang dapat menghasilkan informasi, teknologi ini merupakan sub-sistem atau sistem bagian dari sistem informasi.

Selain Teknologi Informasi, Peningkatan kompetensi dan kecerdasan emosional setiap karyawan akan memberikan pengaruh yang baik bagi kinerja karyawan menurut Sampunto & Sutomo (2019). Kompetensi karyawan pada sektor industri perbankan dan jasa keuangan sangat diperlukan dalam upaya membantu organisasi menciptakan budaya kinerja yang tinggi. Wahyuningsih dkk. (2024), menyatakan kompetensi ditunjukkan dalam bentuk keahlian dan perilaku yang diharapkan oleh organisasi kepada karyawan untuk mengaplikasikannya dalam pekerjaan. Menurut Nugroho & Taufiq (2019) Kompetensi dapat dibangun melalui pelatihan dengan perencanaan sistematis dan terstruktur. Menurut Narulita dkk. (2022) Meskipun berbagi hasil kajian empirik menjelaskan bahwa teknologi informasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, beberapa kajian penelitian menemukan temuan yang berbeda. Menurut Veithzal (2015) dalam penelitiannya menyatakan Kecanggihan Teknologi Informasi dan Partisipasi manajemen secara parsial tidak berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan hasil penelitian

---

(*Research gap*) dari beberapa peneliti menghasilkan temuan tentang pengaruh teknologi informasi dan kompetensi terhadap kinerja, ada yang menemukan tidak berpengaruh dan ada yang menemukan berpengaruh. Perbedaan tersebut harus diuji secara empiris pada obyek penelitian lainnya.

Untuk mengatasi perbedaan hasil penelitian (*Research gap*) maka peneliti memasukkan variabel Komitmen Organisasi sebagai Variable Intervening. Menurut penelitian Sinaga dkk. (2020) yang menemukan bahwa Komitmen Organisasi mampu memediasi Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja karyawan dan Menurut Romadhona & Wahyuningtyas (2019) yang menyatakan Komitmen Organisasi mampu memediasi Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Kardani dkk. (2021) Pada sektor industri perbankan dan jasa keuangan komitmen organisasi tentunya sangat mendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan, dimana masing-masing karyawan akan mampu memenuhi target kerjanya berdasarkan kesepakatan yang sudah disepakati bersama. Menurut Putra dkk. (2022) Pemahaman umum tentang Komitmen adalah sebuah kesetujuan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, orang lain, kelompok atau organisasi. Menurut Kardani dkk. (2021) Dengan adanya komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih optimal, dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan juga meningkat secara positif pada perusahaannya.

PT.BPR Parasari merupakan lembaga jasa keuangan yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan dan menyalurkan kembali dalam bentuk kredit. Dalam rangka mencapai tujuan Perusahaan PT.BPR Parasari harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang Berkualitas karena tujuan utama dari perusahaan tentunya memperoleh Laba yang maksimal. Dalam menjalankan Operasional Usahanya PT.BPR PARASARI harus mampu memberikan Pelayanan yang optimal kepada masyarakat oleh karena itu Kinerja Karyawan merupakan hal terpenting dalam rangka mewujudkan tujuan dari Perusahaan. Berdasarkan hasil observasi dilapangan terdapat beberapa kendala yang dihadapi pada PT.BPR PARASARI, yaitu Pada tahun 2021-2022 terdapat penurunan kinerja dan kedisiplinan karyawan, harus dilakukan update system secara berkala sehingga memudahkan operasional perusahaan dan turunnya motivasi berprestasi yang dimiliki oleh karyawan, oleh sebab itu perlu menjadi perhatian dari PT.BPR PARASARI untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **Metode Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat/wilayah dimana penelitian dilaksanakan. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. BPR PARASARI yang beralamat di Jl. Raya Lukluk,

Lingkungan Br. Badung Lukluk, Kelurahan Lukluk, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri dari variabel bebas yaitu teknologi informasi, kompetensi karyawan, variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan variabel intervening yaitu komitmen organisasi. Seluruh populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR PARASARI sehingga sampel berjumlah sebanyak jumlah karyawan yaitu 60 Orang. Sampel jenuh digunakan untuk menentukan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel oleh peneliti. Data primer dikumpulkan dengan cara melakukan wawancara dan penyebaran kuisisioner kepada seluruh karyawan PT. BPR PARASARI. Jawaban responden terhadap setiap item pertanyaan dalam setiap variabel diukur dengan skala likert yang mempunyai lima alternative pilihan jawaban. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis jalur (*Path analysis*) dan Uji Sobel.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	Standar	Ket
1.	Teknologi Informasi (X1)	X1.1	0,852	0,30	Valid
		X1.2	0,777	0,30	Valid
		X1.3	0,684	0,30	Valid
		X1.4	0,672	0,30	Valid
2.	Kompetensi Karyawan (X2)	X2.1	0,532	0,30	Valid
		X2.2	0,857	0,30	Valid
		X2.3	0,789	0,30	Valid
		X2.4	0,637	0,30	Valid
		X2.5	0,803	0,30	Valid
		X2.6	0,740	0,30	Valid
3.	Komitmen Organisasi (M)	M.1	0,732	0,30	Valid
		M.2	0,610	0,30	Valid
		M.3	0,692	0,30	Valid
		M.4	0,818	0,30	Valid
		M.5	0,661	0,30	Valid
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,685	0,30	Valid
		Y.2	0,746	0,30	Valid
		Y.3	0,648	0,30	Valid
		Y.4	0,635	0,30	Valid
		Y.5	0,544	0,30	Valid
		Y.6	0,530	0,30	Valid
		Y.7	0,560	0,30	Valid
		Y.8	0,567	0,30	Valid

Sumber : Data diolah (2024)

Rekapitulasi hasil uji validitas, disajikan pada Table 1 dengan penyebaran kuisisioner pada 60 orang responden, dapat dilihat bahwa seluruh indicator variable pada penelitian ini yaitu

teknologi informasi, kompetensi karyawan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Standar	Ket
1.	Teknologi Informasi (X1)	4	0,744	0,60	Reliabel
2.	Kompetensi Karyawan (X2)	6	0,701	0,60	Reliabel
3.	Komitmen Organisasi (M)	5	0,716	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	8	0,774	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024).

Rekapitulasi hasil uji reliabilitas instrumen pada tabel 2, dapat dilihat instrumen-instrumen variabel pada penelitian ini teknologi informasi, kompetensi karyawan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan ini dikatakan reliabel karena masing-masing variable memiliki nilai alpha lebih dari 0,60.

**Tabel 3. Uji Regresi Substruktur 1**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.638	1.847		4.134	.000
	Teknologi Informasi (X1)	.350	.117	.377	2.980	.004
	Kompetensi Karyawan (X2)	.312	.084	.308	2.434	.018

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (M)

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 3, dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut :

Persamaan 1:

$$M = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$M = 7,638 + 0,350X_1 + 0,312X_2 + e$$

$$\text{Pengaruh eror (Pei)} = \sqrt{(1 - R^2)}$$

$$\text{Pei} = \sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{(1 - 0,366)} = 0,796$$

**Tabel 4. Uji Regresi Substruktur 2**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.025	4.055		2.499	.019
	Teknologi Informasi (X1)	.893	.243	.468	3.516	.000
	Kompetensi Karyawan (X2)	.396	.169	.244	2.339	.023
	Komitmen Organisasi (M)	.527	.225	.215	2.067	.043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 4, dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_3M + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

$$Y = 4,025 + 0,527M + 1,065X_1 + 0,396X_2 + e$$

$$\text{Pengaruh eror (Pei)} = \sqrt{(1 - R^2)}$$

$$Pei = \sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{(1 - 0,616)} = 0,620$$

**Tabel 5. Besaran pengaruh Langsung dan Tidak langsung**

Variabel		Pengaruh Langsung	Pengaruh melalui komitmen organisasi	Pengaruh Total
Teknologi informasi	Kinerja karyawan	0,893	0,184	1,077
Kompetensi karyawan	Kinerja karyawan	0,396	0,164	0,560
Teknologi informasi	Komitmen Organisasi	0,350		0,350
Kompetensi karyawan	Komitmen Organisasi	0,312		0,204
Komitmen Organisasi	Kinerja karyawan	0,527		0,527

Sumber : Data diolah (2024)

Pada Tabel 5 ditampilkan hasil ringkasan nilai masing-masing jalur pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada masing-masing persamaan struktural yang dihasilkan melalui teknik analisis jalur. Berikut ini akan dijabarkan makna masing-masing nilai pada Tabel 5 yaitu. Pengaruh Teknologi Informasi (X1) terhadap Komitmen Organisasi (M). Pada penelitian yang dilakukan pada karyawan BPR. Parasari tentang pengaruh teknologi informasi (X1) terhadap komitmen organisasi (M), maka didapatkan hasil 0,350 dapat diartikan teknologi informasi

---

memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi sebesar 0,350 atau dengan persentase sebesar 35%. Pengaruh Kompetensi Karyawan (X2) terhadap Komitmen Organisasi (M)

Pada penelitian yang dilakukan pada karyawan BPR. Parasari tentang pengaruh kompetensi karyawan (X2) terhadap komitmen organisasi (M), maka didapatkan hasil 0,312 dapat diartikan kompetensi karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi sebesar 0,312 atau dengan persentase sebesar 31,2%. Pengaruh Komitmen Organisasi (M) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada penelitian yang dilakukan pada karyawan BPR. Parasari tentang pengaruh komitmen organisasi (M) terhadap kinerja karyawan karyawan (Y), maka didapatkan hasil sebesar 0,527 dapat diartikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,527 atau dengan persentase 52,7%. Pengaruh Teknologi Informasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada penelitian yang dilakukan pada karyawan BPR. Parasari tentang pengaruh teknologi informasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), maka didapatkan hasil 0,893 dapat diartikan bahwa teknologi informasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,893 dengan persentase sebesar 89,3%. Pengaruh Kompetensi Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada penelitian yang dilakukan pada karyawan BPR. Parasari tentang pengaruh kompetensi karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka didapatkan hasil 0,396 dapat diartikan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,396 dengan persentase sebesar 39,6%. Peran Komitmen Organisasi (M) dalam memediasi Teknologi Informasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada penelitian yang dilakukan pada karyawan BPR. Parasari tentang peran komitmen organisasi yang memediasi pengaruh teknologi informasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), maka didapatkan nilai total sebesar 1,077 atau sebesar 107,7 %. Hal ini diartikan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada BPR. Parasari. Peran Komitmen Organisasi (M) dalam memediasi Kompetensi Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada penelitian yang dilakukan pada karyawan BPR. Parasari tentang pengaruh komitmen organisasi (M) yang memediasi kompetensi karyawan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), maka didapatkan nilai total sebesar 0,560 atau sebesar 56,0 %. Hal ini diartikan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada BPR. Parasari.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,350 yang berarti semakin meningkat

---

teknologi informasi, maka akan semakin meningkat komitmen organisasi karyawan pada PT. BPR PARASARI. Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,312 yang berarti semakin meningkatnya kompetensi karyawan, maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasi pada PT. BPR PARASARI. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,527 yang berarti semakin meningkatnya komitmen organisasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR PARASARI. Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,893 yang berarti semakin meningkatnya teknologi informasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR PARASARI. Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,396 yang berarti semakin meningkatnya kompetensi karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR PARASARI. Komitmen organisasi memiliki peran memediasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa jika teknologi ditingkatkan serta menumbuhkan komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR PARASARI. Komitmen organisasi memiliki peran memediasi kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa jika terjadi peningkatan kompetensi karyawan yang disertai peningkatan komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Parasari.

### Daftar Pustaka

- Apriliani, N. K. A., & Wijaya, P. Y. (2021). Peran Komunikasi dan Penerapan Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 954-961.
- Danayasa, P. A., Kawiana, I. G. P., & Oktarini, L. N. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai KSP Bayu Merta Sari Di Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 975–987.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kardani, N. L., Sadiartha, A. N. G., & Puja, I. M. S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Human Relation, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Gianyar Partasedana Di Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(4), 1219–1229.
- Narulita, S., Suhaji, S., & Ginanjar, R. (2022). Analisis pengaruh implementasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada perusahaan Telekomunikasi di kota Semarang). *Jurnal Humansi (Humaniora)*, 5(1), 23–41.
- Nugroho, W. S., & Taufiq, M. (2019). Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Teknologi Informasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Deksha Orla Trangana Regional Jawa). *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN AKUNTANSI*.

- 
- Permana, B. S., Marbawi, M., & Qamarius, I. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT PAG. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(2), 94–110.
- Pohan, M., Arif, M., & Siswadi, Y. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin dan Kompetensi. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 289–304.
- Pradita, I. P. C. P. A., Wimba, I. G. A., & Wijaya, P. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 811–819.
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285.
- Putra, I. W., Kawiana, I. G. P., & Suartina, I. W. (2022). Pengaruh Kompetensi, Etika Kerja dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Tish Batubulan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 678–687.
- Putra, I. K. A. A., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Mas Ubud. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(7), 1373-1384.
- Romadhona, A. F., & Wahyuningtyas, R. (2019). Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Tamansari. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 12(1), 24–30.
- Sampunto, S., & Sutomo, Y. (2019). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dimediasi komitmen organisasi (Studi Empirik Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Demak). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*.
- Sinaga, E. R. H., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 412–443.
- Veithzal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (7 ed.). PT. Raja Grafindo.
- Wahyuningsih, L. K., Wijaya, P. Y., & Oktarini, L. N. (2024). Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan BPR Gianyar Parthasedana. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 4(3), 500–510.
- Widiastini, N. K. M., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Management Studies*, 4(2), 147-158.