
Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPD Di Kecamatan Bangli

I Ketut Bang ⁽¹⁾
Putu Yudy Wijaya ⁽²⁾
I Komang Gede ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : bangazja5@gmail.com

ABSTRACT

The advancement of information technology and the improvement of work competence are important factors in enhancing employee performance in financial institutions. Village Credit Institutions (LPDs), as traditional village-based financial institutions, are required to effectively manage human resources in order to provide optimal services to the community. This study aims to analyze the effect of information technology utilization and work competence on employee performance at LPDs in Bangli District. This research applies a quantitative approach using a saturated sampling technique, where all employees are selected as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that information technology utilization and work competence have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Information technology utilization is found to have a more dominant influence in improving employee performance.

Keywords: *Information Technology Utilization; Work Competence; Employee Performance*

ABSTRAK

Perkembangan teknologi informasi serta peningkatan kompetensi kerja menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja karyawan pada lembaga keuangan. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) sebagai lembaga keuangan berbasis desa adat dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif guna memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan LPD di Kecamatan Bangli. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampel jenuh, di mana seluruh karyawan dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Pemanfaatan teknologi informasi terbukti lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Pemanfaatan Teknologi Informasi; Kompetensi Kerja; Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Perkembangan lembaga keuangan berbasis lokal menjadi aspek penting dalam mendukung kemandirian ekonomi masyarakat, khususnya pada desa adat di Bali. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) berperan strategis tidak hanya sebagai institusi keuangan, tetapi juga sebagai penopang kegiatan sosial, budaya, dan keagamaan masyarakat (Adnyani *et al.*, 2023). Dalam menghadapi dinamika globalisasi dan transformasi digital, LPD dituntut untuk meningkatkan profesionalisme serta kualitas pengelolaan sumber daya manusia (Ariningsih *et al.*, 2025). Pemanfaatan teknologi informasi dan peningkatan kompetensi kerja menjadi faktor kunci dalam menjaga keberlanjutan dan daya saing lembaga (Widiastini *et al.*, 2023). Oleh karena itu, kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan LPD menjadi relevan untuk dilakukan (Dewi & Yuniasih, 2021).

Kinerja karyawan merupakan variabel dependen yang mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Sanjaya & Kusyana, 2025). Kinerja tidak hanya diukur dari hasil kerja, tetapi juga dari efektivitas, efisiensi, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat (Karang & Kusyana, 2024). Dalam konteks lembaga keuangan seperti LPD, kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menentukan keberhasilan operasional dan tingkat kepercayaan masyarakat (Djati *et al.*, 2024). Kinerja yang optimal akan mendukung peningkatan produktivitas serta keberlanjutan lembaga (Pratiwi *et al.*, 2023). Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan (Fitriatin & Yustini, 2023).

Pemanfaatan teknologi informasi merupakan salah satu variabel independen yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Fitriani *et al.*, 2025). Teknologi informasi mencakup penggunaan sistem komputerisasi, aplikasi keuangan, serta layanan digital yang mendukung proses operasional lembaga (Mulyadi *et al.*, 2024). Penerapan teknologi informasi dapat meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat proses transaksi, serta meminimalkan kesalahan pencatatan (Son & Handayani, 2024). Selain itu, teknologi informasi juga berperan dalam meningkatkan transparansi dan kualitas pelayanan kepada nasabah. Dengan demikian, semakin optimal pemanfaatan teknologi informasi, maka semakin tinggi pula potensi peningkatan kinerja karyawan (Semarajana & Kepramareni, 2022).

Kompetensi kerja merupakan variabel independen lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Perdana & *et al.*, 2022). Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, serta kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai

dengan standar yang ditetapkan (Herlina *et al.*, 2023) Dalam konteks LPD, kompetensi kerja meliputi kemampuan teknis dalam penggunaan teknologi, keterampilan manajerial, pemahaman produk keuangan, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan (Anggriawan *et al.*, 2023). Kompetensi yang baik akan mendukung efektivitas kerja serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan (Sugiono *et al.*, 2022).

Kecamatan Bangli merupakan salah satu wilayah di Bali yang memiliki LPD dengan jumlah yang cukup banyak dan tersebar di berbagai desa adat. Keberadaan LPD di wilayah ini memiliki peran penting dalam mendukung aktivitas ekonomi masyarakat serta pelestarian budaya lokal. Namun demikian, tidak seluruh LPD di Kecamatan Bangli telah mengimplementasikan teknologi informasi secara optimal dalam operasionalnya. Sebagian LPD masih menggunakan sistem manual, sementara yang lain telah beralih ke sistem digital. Kondisi ini menunjukkan adanya variasi tingkat pemanfaatan teknologi informasi yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, permasalahan lain yang dihadapi adalah adanya perbedaan tingkat kompetensi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan kemampuan adaptasi terhadap teknologi. Sebagian besar pengurus LPD memiliki latar belakang pendidikan menengah, sehingga kemampuan dalam mengelola sistem digital dan pengambilan keputusan manajerial masih bervariasi. Kesenjangan ini dapat menimbulkan perbedaan kualitas layanan antar LPD dan berpotensi menghambat efektivitas operasional lembaga. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan LPD di Kecamatan Bangli. Selain itu, penelitian ini juga mengacu pada teori-teori dalam manajemen sumber daya manusia dan sistem informasi yang dibahas pada tinjauan pustaka. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi peningkatan kinerja karyawan serta pengelolaan LPD yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Pemanfaatan teknologi informasi merupakan penggunaan sistem digital yang mampu mendukung efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Teknologi informasi membantu mempercepat proses kerja, meningkatkan akurasi data, serta mempermudah pelayanan kepada nasabah. Penelitian terdahulu dari Fitriatin & Yustini (2023), Dewi & Yuniasih (2021), serta Adnyani *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa

pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Semakin optimal penggunaan teknologi informasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan.

H₁ : Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan Bangli.

Kompetensi kerja merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Kompetensi yang baik memungkinkan karyawan bekerja secara efektif, adaptif, dan profesional dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Penelitian sebelumnya dari Mahyudin & Pinaraswati (2024), Anggriawan *et al.*, (2023), serta Sugiono *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena menentukan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Semakin tinggi kompetensi kerja yang dimiliki, maka semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan.

H₂ : Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan Bangli.

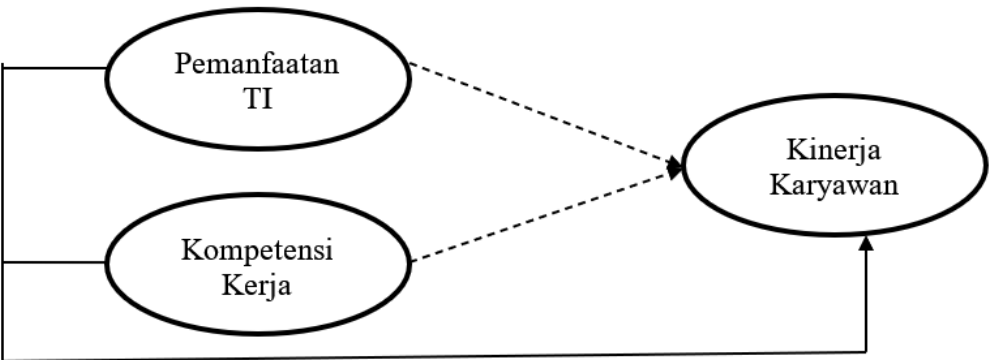
Pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi kerja merupakan dua faktor penting yang secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan. Teknologi informasi memberikan dukungan sistem kerja yang efisien, sementara kompetensi kerja memastikan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan dan memanfaatkan teknologi tersebut secara optimal. Penelitian terdahulu dari Fitriani *et al.*, (2025) serta Djati *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa kombinasi antara teknologi dan kompetensi sumber daya manusia memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja. Semakin baik pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi kerja secara bersamaan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

H₃ : Pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan Bangli.

Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan Bangli. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada peran strategis LPD dalam mendukung perekonomian desa adat, serta tantangan dalam menghadapi transformasi digital dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan LPD di Kecamatan Bangli dengan jumlah sebanyak 113 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan

melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Fitriani *et al.*, (2025) serta Djati *et al.*, (2024)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden didominasi oleh karyawan laki-laki (56,8%) dibandingkan perempuan . (43,2%), dengan mayoritas berada pada usia produktif 25–35 tahun (38,6%). Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan SMA/SMK (43,2%) dan Diploma/S1 (40,9%), yang mencerminkan kemampuan dasar administrasi dan teknologi informasi yang memadai. Sementara itu, berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman 4–6 tahun (34,1%), menunjukkan bahwa karyawan telah cukup memahami sistem kerja, penggunaan teknologi, serta standar kinerja di LPD Kecamatan Bangli.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 1, dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Instrumen dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar dari 0,30. Selain itu, instrumen juga dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach’s Alpha yang dihasilkan lebih besar dari 0,60.

Tabel 1 Hasil Uji Istrumen Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Chronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1)	16 Item	0,30	Valid	0,60	Reliabel
2	Kompetensi Kerja (X2)	16 Item				
3	Kinerja (Y)	16 Item				

Sumber : data diolah (2026)

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada Tabel 2, dapat dinyatakan bahwa setelah dilakukan uji asumsi klasik, data penelitian telah memenuhi seluruh persyaratan analisis. Data terbukti berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Selanjutnya, tidak ditemukan gejala multikolinieritas yang ditunjukkan oleh nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang kurang dari 10. Selain itu, juga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05.

Tabel 2 Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
		<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Tolerance	VIF	Sig.
1	Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1)	0,111	0,143	7,011	0,613
2	Kompetensi Kerja (X2)				0,315

Sumber : data diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis determinasi pada Tabel 3, diperoleh informasi tentang nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,909 menunjukkan bahwa kemampuan variabel pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan adalah sebesar 90,9%. Hal ini berarti bahwa sebagian besar perubahan kinerja karyawan LPD di Kecamatan Bangli dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yang digunakan dalam model penelitian ini. Sementara itu, sisanya sebesar 9,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat kemampuan penjelasan yang sangat kuat dalam menjelaskan kinerja karyawan.

Tabel 3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.909	.907	2.500

Sumber : data diolah (2026)

Dari hasil uji pada Tabel 4 dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 0,734 + 0,696X_1 + 0,314X_2$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi (X_1) dan kompetensi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai konstanta 0,734 menggambarkan nilai dasar kinerja. Koefisien 0,696 pada X_1 dan 0,314 pada X_2 berarti setiap peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja, dengan pengaruh X_1 lebih dominan dibandingkan X_2 .

Berdasarkan hasil analisis, nilai t-hitung variabel pemanfaatan teknologi informasi sebesar 7,565 lebih besar dari t-tabel 1,988 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari α (0,05), sehingga berada pada daerah penolakan Ho. Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, yang berarti secara parsial pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di Kecamatan Bangli. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa optimalisasi penggunaan teknologi informasi dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan efisiensi kerja, akurasi data, serta kualitas pelayanan. Selain itu, penyediaan sistem yang mudah digunakan dan pelatihan yang berkelanjutan juga diperlukan agar pemanfaatan teknologi dapat dilakukan secara maksimal oleh karyawan. Penelitian terdahulu dari Fitriatin & Yustini (2023), Dewi & Yuniasih (2021), serta Adnyani *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, nilai t-hitung variabel kompetensi kerja sebesar 3,651 lebih besar dari t-tabel 1,988 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari α (0,05), sehingga berada pada daerah penolakan Ho. Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, yang berarti secara parsial kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di Kecamatan Bangli. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan keterampilan menjadi langkah penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Selain itu, kemampuan adaptasi terhadap perubahan, khususnya dalam penggunaan teknologi, perlu terus diperkuat agar karyawan mampu bekerja lebih efektif. Penelitian sebelumnya dari Mahyudin & Pinaraswati (2024), Anggriawan *et al.*, (2023), serta Sugiono *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4 Hasil Uji-T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.734	2.016		.364	.717
1 Pemanfaatan Teknologi Informasi	.696	.092	.654	7.565	.000
Kompetensi Kerja	.314	.086	.316	3.651	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 5 maka dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 426,621 lebih besar dari F-tabel 3,11 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari α (0,05), sehingga berada pada daerah penolakan Ho. Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak atau H3 diterima, yang berarti secara simultan pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di Kecamatan Bangli. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup hanya melalui satu faktor, tetapi memerlukan sinergi antara teknologi yang memadai dan kompetensi sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, LPD perlu mengintegrasikan pengembangan teknologi dengan peningkatan kapasitas karyawan melalui pelatihan dan pendampingan berkelanjutan. Penelitian terdahulu dari Fitriani *et al.*, (2025) serta Djati *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa kombinasi antara teknologi dan kompetensi sumber daya manusia memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja.

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5331.263	2	2665.632	426.621	.000 ^b
1 Residual	531.100	85	6.248		
Total	5862.364	87			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Pemanfaatan Teknologi Informasi
Sumber : data diolah (2026)

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di Kabupaten Bangli, yang berarti semakin optimal penggunaan teknologi dan semakin baik kompetensi karyawan, maka kinerja akan semakin meningkat. Oleh karena itu, manajemen LPD disarankan untuk meningkatkan pelatihan penggunaan aplikasi keuangan secara berkala agar karyawan lebih terampil, memperkuat pemahaman terhadap prosedur layanan melalui sosialisasi dan penyusunan SOP yang jelas, serta meningkatkan pengawasan dan evaluasi guna menjaga akurasi pelayanan. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja atau lingkungan kerja serta memperluas objek penelitian agar memperoleh hasil yang lebih lengkap.

Daftar Pustaka

Adnyani, N. P. D. B., Kepramareni, P., & Pradnyawati, S. O. (2023). “Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kemampuan Teknik Personal, Keterlibatan Pengguna, Dukungan Manajemen Puncak Dan Pengembangan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada Lpd Di Kecamatan Sukawati.” *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (Kharisma)*, 5(3), 652–661.

Anggriawan, B. S., Rusdianti, E., & Santoso, D. (2023). “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 48–67.

- Ariningsih, N. L. T., Endiana, I. D. M., & Kumalasari, P. D. (2025). "Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Intern, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Fungsi Badan Pengawas, Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Di Kecamatan Rendang." *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (Kharisma)*, 7(3), 733–744.
- Dewi, N. L. M., & Yuniasih, N. W. (2021). "Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Tingkat Pendidikan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Se-Kecamatan Mengwi." *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 2(3), 1–14.
- Djati, J., Madiistriyatno, H., & Nurakhim, B. (2024). "Pengaruh Kompetensi Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Manajemen Informasi Komisi Pemberantasan Korupsi." *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 15.
- Fitriani, I., Karhab, R. S., & Anitra, V. (2025). "Pengaruh Teknologi Informasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur." *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 541–551.
- Fitriatin, F., & Yustini, T. (2023). "Pengaruh Kompetensi, Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 7(3), 681–700.
- Herlina, Arafat, Y., & Rahman, A. (2023). "Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Tk/Paud Se Kabupaten Bangka Tengah." *Edukids : Jurnal Inovasi Pendidikan Anak Usia Dini*, 3(1), 42–53.
- Karang, I. W. M. P., & Kusyana, D. N. B. (2024). "Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Motivasi, Pelatihan Kerja Dan Profesionalisme." *Widyaamrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 4(11), 2227–2237.
- Mahyudin, S., & Pinaraswati, S. O. (2024). "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kota Surabaya." *Soetomo Business Review*, 5(2), 358–377.
- Mulyadi, I., Taufik, K., & Suhardi, S. (2024). "Pengaruh Pemberdayaan Dan Implementasi Teknologi Informasi Dan Komunikasi Terhadap Kompetensi Sdm Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Cahaya Mandalika*, 3(1), 468–486.
- Perdana, & Et Al. (2022). "Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Imigrasi Kelas Ii Tpi Sampit." *E-Jurnal Profit*, 7(2), 48–58.
- Pratiwi, G. Ay. M. D., Wijaya, P. Y., & Sunny, M. P. (2023). "Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyidik Dalam Menangani Perkara Pada Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(5), 869–881.
- Sanjaya, I. P. G. W., & Kusyana, D. N. B. (2025). "Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja." *Widyaamrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 5(3), 613–627.
- Semarajana, I. P. C., & Kepramareni, P. (2022). "Pengaruh Kemampuan Pemakai Teknologi Informasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Partisipasi Pemakai Teknologi Informasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Sia) Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kecamatan Sukawati." *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (Kharisma)*, 4(2), 387–396.
- Son, M. J. E., & Handayani, N. (2024). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi, Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja." *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 2.
- Sugiono, E., Wulandari, A., & Mandacan, O. (2022). "Analisis Pengaruh Kompetensi, Dan

Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Yang Dimediasi Motivasi Pada Guru Smk Se Kabupaten Manokwari.” *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(5), 2164–2173.

Widiastini, N. K. M., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). “Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawann (Studi Pada Pt Gapura Angkasa Cabang Denpasar).” *Journal Of Applied Management Studies (Jamms)*, 4(2), 147–158.