

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI PENGURUS TERHADAP  
KEUNGGULAN BERSAING  
(Studi Pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kabupaten Buleleng Bali)**

**Ketut Gunawan**

Universitas Panji Sakti  
Jalan Bisma No. 22 Singaraja, Bali, Indonesia

\*Pos-el: [ketut.gunawan.unipas@gmail.com](mailto:ketut.gunawan.unipas@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The competitiveness ability of Village Credit Institutions or Lembaga Perkreditan Desa (LPD) in Buleleng Regency on average decreased during 2018, 2019 and 2020. Leadership and human resource competencies play an important role in achieving competitive advantage. This study aims to determine the influence of leadership and human resource competence on the competitive advantage of LPD in Buleleng Regency partially and simultaneously. The leadership variable adopts the eight leadership traits of Asta Brata which include: indra brata, yama brata, solar brata, candra brata, vayu brata, bhumi brata, varuna brata and kwera brata. Human resource competencies include: knowledge, skills and abilities. Competitive advantages include: the threat of new entrants, the supply power of suppliers, the supply power of buyers, the threat of substitute products, and competition. Data were collected using a questionnaire technique that has been tested for validity and reliability and analyzed by regression analysis and moderated regression analysis. The results of data analysis indicate that leadership has a positive and significant effect on competitive advantage, and human resource competence strengthens the influence of leadership on LPD competitive advantage in Buleleng Regency, Bali.*

**Keywords:** Leadership, HR Competency, Competitive Advantage, Village Credit Institutions

**ABSTRAK**

Kemampuan daya saing Lembaga Perkreditan Desa di Kabupaten Buleleng secara merata mengalami penurunan selama tahun 2018, tahun 2019 dan tahun 2020. Kepemimpinan dan kompetensi SDM memegang peran penting dalam pencapaian keunggulan bersaing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompetensi SDM terhadap keunggulan bersaing Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kabupaten Buleleng Bali secara parsial dan simultan. Variabel kepemimpinan mengadopsi delapan sifat kepemimpinan *asta brata* yang meliputi : *indra brata, yama brata, surya brata, candra brata, vayu brata, bhumi brata, varuna brata* dan *kwera brata*. Kompetensi SDM meliputi: pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Keunggulan bersaing meliputi: ancaman pendatang baru, kekuatan penawaran pemasok, kekuatan penawaran pembeli, ancaman produk pengganti, dan persaingan. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya serta dianalisis dengan regression analysis. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing, dan kompetensi SDM memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap keunggulan bersaing LPD di Kabupaten Buleleng Bali.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, kompetensi SDM, keunggulan bersaing, Lembaga Perkreditan Desa

**PENDAHULUAN**

Perkembangan revolusi industry 4.0 menjadi perhatian terkini terutama

implementasi ilmu pengetahuan dan teknologi dengan kemampuan komputasi berbasis *artificial intelligence* dalam

berbagai aspek kehidupan, termasuk pada perusahaan (K. D. H. Gunawan, Liliyasi, Kaniawati, & Setiawan, 2021). Kondisi ini mengakibatkan adanya persaingan mutu dan kinerja yang semakin kompetitif berbasis keterampilan tingkat tinggi (K. D. H. Gunawan, Liliyasi, Kaniawati, Setiawan, et al., 2021), sehingga perusahaan harus meningkatkan kinerjanya secara berkesinambungan. Salah satu perusahaan di Bali yang berkembang berbasis adat dan kearifan lokal yaitu Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan lembaga keuangan milik Desa Adat yang berkedudukan di wilayah Desa Pakraman dengan fungsi utama yaitu menumbuhkembangkan perekonomian desa, penyertaan modal usaha mikro desa, menciptakan lapangan pekerjaan baru, dan berbagai fungsi esensial lainnya berbasis adat Bali. Peran LPD tersebut menjadi *trendsetter* di tingkat adat untuk mengelola aset keuangan berbasis adat agar dapat digunakan untuk meningkatkan kehidupan masyarakat desa (K. Gunawan, 2009).

Keberadaan LPD di Bali, dan khususnya di Buleleng mengalami perkembangan secara massif. Hingga tahun 2017 menyebutkan bahwa terdapat 196 LPD yang tersebar di seluruh kecamatan di Buleleng, dengan perkembangan aset tenaga kerja yang dimiliki (Tabel 1).

Jumlah yang tinggi ini mengindikasikan bahwa LPD sangat diminati masyarakat Bali, terutama di tingkat desa adat. Disamping itu, tingginya jumlah LPD yang ada di kabupaten Buleleng sekaligus dapat menciptakan lapangan pekerjaan baik di LPD itu sendiri maupun diluar LPD melalui skema kredit UKM.

Perkembangan jumlah LPD juga memberikan dampak tersendiri bagi setiap LPD. Tingginya persaingan antar LPD membuatnya harus terus berinovasi dan membutuhkan keunggulan bersaing. Lebih lanjut, terdapat 30,77% LPD yang mengalami permasalahan dengan kategori kurang sehat sebanyak 14 LPD, kategori tidak sehat sebanyak 3 LPD, kategori macet sebanyak 27 LPD, kategori tanpa lapor sebanyak 5 LPD, dan kaetegori baru operasi sebanyak 3 LPD (Balitbang, 2020). Kurang lebih sepertiga LPD di kabupaten Buleleng perlu dibina lebih lanjut secara komperhensif untuk kembali ke performa terbaiknya hingga dapat berkategori sehat dan mampu bersaing dengan LPD lainnya di Bali. Usaha ini memerlukan dukungan dari berbagai pihak salah satunya SDM internal LPD itu sendiri. Peran strategis ini membuat kemampuan sumber daya manusia LPD harus benar-benar menjadi perhatian penting.

**Tabel 1. Data Jumlah dan Aset Tenaga Kerja di Kabupaten Buleleng Tahun 2017**

| Kecamatan    | Jumlah | Aset Tenaga Kerja | Keterangan |
|--------------|--------|-------------------|------------|
| Tejakula     | 15     | 92                | Aktif      |
| Kubutambahan | 22     | 85                | Aktif      |
| Sawan        | 18     | 83                | Aktif      |
| Buleleng     | 21     | 141               | Aktif      |
| Sukasada     | 21     | 109               | Aktif      |
| Banjar       | 17     | 40                | Aktif      |
| Seririt      | 25     | 95                | Aktif      |
| Busungbiu    | 16     | 40                | Aktif      |
| Gerokgak     | 14     | 108               | Aktif      |
| Jumlah       | 169    | 793               | -          |

Sumber: (Balitbang, 2020)

SDM dipandang sebagai motor penggerak aktivitas LPD untuk mencapai tujuan dan memastikan segala tugas dan fungsi LPD berjalan seharusnya. Peran strategis SDM dalam memicu keunggulan bersaing salah satunya yaitu kepemimpinan (Arantika & Mahfudz, 2021; Suryaningsih et al., 2017; Yudo, 2015). Kepemimpinan merupakan upaya untuk memberikan pengaruh kepada kelompoknya untuk bekerja dan bertindak sesuai dengan tujuan perusahaan (K. Gunawan, 2009; Ilmawan et al., 2017; Robin Martin, Yves Guillaume, Geoff Thomas & Robin, 2016), sehingga para pengikutnya dapat terarahkan untuk mencapai hasil yang

diinginkan (Wati et al., 2020). Kepemimpinan di LPD merupakan bagian yang unik karena menggunakan istilah lokal dalam kepengurusannya. *Pemucuk* LPD merupakan pimpinan LPD yang harus memiliki sertifikat kompetensi dan tidak memiliki jabatan di Lembaga keuangan lainnya, sehingga dapat dengan sungguh-sungguh mengarahkan LPD untuk survive dalam keunggulan bersaing.

Permasalahan yang umum terjadi adalah masih adanya kepemimpinan di LPD yang kurang mampu dalam membimbing para bawahannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Walaupun demikian, para pimpinan memegang kepercayaan berbasis kearifan lokal yaitu kepemimpinan *Asta Brata* yang berarti delapan sifat kepemimpinan dalam agama Hindu. Sejalan dengan pemikiran kepemimpinan *asta brata* untuk meningkatkan keunggulan bersaing, pimpinan harus mampu berinovasi dan mengarahkan para pengikutnya, sehingga diperlukan juga kompetensi SDM yang mumpuni.

Kompetensi SDM mengacu pada kompetensi yang harus dimiliki berupa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam mencapai dan meningkatkan kinerja (Lestari et al., 2022; Rahman & Permatasari, 2021; Sara, 2022). Berbagai permasalahan yang muncul akibat

dari kompetensi SDM dalam LPD yang kurang mempunyai seperti kurangnya pemahaman dan ketelitian dalam menyusun laporan keuangan, dapat menyebabkan berbagai kondisi seperti kemacetan, kebangkrutan, korupsi, dan berbagai permasalahan yang menjerumuskan LPD itu sendiri (Sara, 2022).

Keberadaan pola kepemimpinan asta brata dan kompetensi pengurus LPD diharapkan mampu untuk menciptakan keunggulan bersaing bagi LPD itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang pengaruh kepemimpinan terhadap keunggulan bersaing, pengaruh kompetensi SDM terhadap keunggulan bersaing, dan interaksi kepemimpinan dan keunggulan SDM terhadap keunggulan bersaing.

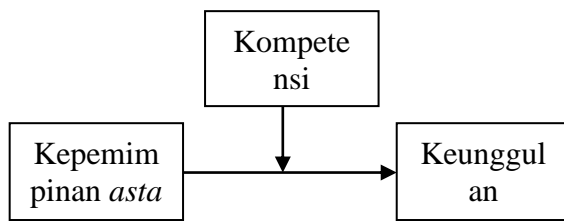
## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan metode survey digunakan untuk mengetahui hubungan dari variabel kepemimpinan Asta Brata, Kompetensi pengurus LPD, dan keunggulan bersaing LPD. Penelitian dilakukan dengan melibatkan empat puluh LPD di kabupaten Buleleng yang dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Sampel tersebut terbagi menjadi 22 LPD dengan kategori sehat, 8 LPD dengan kategori kurang sehat, 2 LPD dengan kategori tidak sehat, 5 LPD

dengan kategori macet, 2 LPD dengan kategori tanpa lapor, dan 1 LPD dengan kategori baru operasi. Variabel kepemimpinan asta brata dikategorikan menjadi membawa kemakmuran, berkeadilan, penyemangat, mengayomi, mensejahterakan, memiliki keteguhan, berwawasan luas, dan berdisiplin. Variabel kompetensi pengurus dikategorikan menjadi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan SDM. Variabel keunggulan bersaing dikategorikan menjadi ancaman pendatang baru, kekuatan penawaran pemasok, kekuatan penawaran pembeli, ancaman produk pengganti, dan persaingan.

Kuisisioner digunakan untuk mengukur dimensi setiap variabel dengan skala Likert. Metode analisis data menggunakan bantuan AMOS melalui analisis regresi dan *moderated regression analysis* (MRA). Hubungan antar variabel penelitian disajikan dalam Gambar 1 dan hipotesis penelitian ini terdiri dari:

- H<sub>1</sub> : diduga kepemimpinan asta brata berpengaruh positif terhadap keunggulan bersaing
- H<sub>2</sub> : diduga kompetensi pengurus berpengaruh positif terhadap keunggulan bersaing
- H<sub>3</sub> : diduga terdapat interaksi kepemimpinan asta brata dan kompetensi pengurus terhadap keunggulan bersaing



**Gambar 1.**  
**Hubungan variable penelitian**

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dijabarkan dengan mencakup jenis kelamin, rentang usia, rentang lama bekerja, dan tingkat Pendidikan. Hasil keseluruhan karakteristik tersebut disajikan dalam Tabel 2.

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

| Karakteristik      | Kategori     | f        | Proporsi (%) |
|--------------------|--------------|----------|--------------|
| Usia               | 18-22 tahun  | 2        | 5,0          |
|                    | 23-27 tahun  | 2        | 5,0          |
|                    | 28-32 tahun  | 11       | 27,5         |
|                    | 33-37 tahun  | 7        | 17,5         |
|                    | 38-42 tahun  | 4        | 10,0         |
|                    | 43-47 tahun  | 7        | 17,5         |
|                    | >48 tahun    | 7        | 17,5         |
|                    | Lama bekerja | <1 tahun | 2            |
| 1-3 tahun          |              | 3        | 7,5          |
| 4-6 tahun          |              | 22       | 55,0         |
| 7-9 tahun          |              | 2        | 5,0          |
| >10 tahun          |              | 11       | 27,5         |
| Tingkat pendidikan | SMA/SMK      | 14       | 35,0         |
|                    | Diploma      | 2        | 5,0          |
|                    | Sarjana      | 23       | 57,5         |
|                    | Magister     | 1        | 2,5          |

Sumber: data diolah, 2022

Jumlah responden pada usia 18-22 tahun berjumlah 2 orang dengan proporsi 5,0 %; pada usia 23-27 tahun berjumlah 2 orang dengan proporsi 5,0 %; pada usia 28-32 tahun berjumlah 11 orang dengan proporsi 27,5 %; pada usia 33-37 tahun berjumlah 7 orang dengan proporsi 17,5 %; pada usia 38-42 tahun berjumlah 4 orang dengan proporsi 10,0 %; pada usia 43-47 tahun berjumlah 7 orang dengan proporsi 17,5 %; dan pada usia >48 tahun berjumlah 7 orang dengan proporsi 17,5 %. Perbandingan proporsi sebaran usia cukup berimbang, dimana paling banyak berada pada rentang 28-32 tahun, sedangkan yang paling sedikit berada pada rentang usia 18-22 dan 23-27 tahun. Lama bekerja <1 tahun berjumlah 2 orang dengan proporsi 5,0 %; lama bekerja 1-3 tahun berjumlah 3 orang dengan proporsi 7,5 %; lama bekerja 4-6 tahun berjumlah 22 orang dengan proporsi 55,0 %; lama bekerja 7-9 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 5,0 %; dan lama bekerja >10 tahun berjumlah 11 orang dengan persentase 27,5 %. Perbandingan proporsi sebaran lama bekerja responden paling banyak berada pada rentang 4-6 tahun, sedangkan yang paling sedikit berada pada rentang lama bekerja <1 tahun dan 7-9 tahun. Tingkat pendidikan jenjang SMA/SMK berjumlah 14 orang dengan proporsi 35,0 %; jenjang diploma

berjumlah 2 orang dengan proporsi 5,0 %; jenjang pendidikan sarjana berjumlah 23 orang dengan proporsi 57,5 %; dan jenjang magister berjumlah 1 orang dengan proporsi 2,5 %. Perbandingan proporsi sebaran tingkat pendidikan responden paling banyak berada pada jenjang sarjana, sedangkan yang paling sedikit berada pada magister.

### Hasil Validitas dan Reliabilitas

Korelasi Pearson digunakan sebagai acuan dalam menguji validitas item kuisioner. Hasilnya menunjukkan bahwa item-item kepemimpinan asta brata, kompetensi pengurus, dan keunggulan bersaing memiliki nilai  $r$  hitung diatas 0,300, sehingga hasilnya adalah valid. Cronbach alpha digunakan sebagai acuan dalam menguji reliabilitas. Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas secara berturut-turut sebesar 0,902, 0,910, dan 0,963. Hasil tersebut memiliki nilai diatas 0,600, sehingga dinyatakan reliabel.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel            | Cronbach's Alpha | N of Items | Ket      |
|---------------------|------------------|------------|----------|
| Kep. asta brata     | 0,902            | 8          | Reliabel |
| Kompetensi SDM      | 0,910            | 19         | Reliabel |
| Keunggulan bersaing | 0,963            | 6          | Reliabel |

### Pengujian Hipotesis

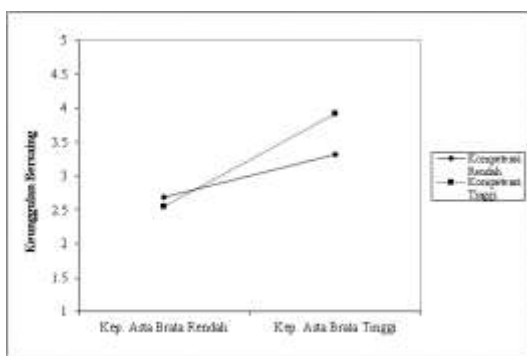
Pengujian hipotesis penelitian ini disajikan melalui tabel 4. Sebagai berikut.

**Tabel 4. Hasil Analisis Statistik berbantuan AMOS**

| Variabel                    | Koefisien Regresi | t- hitung (C.R.) | Sig. (P) |
|-----------------------------|-------------------|------------------|----------|
| K. ber <--- Kep. Asta Brata | 0,314             | 3,584            | ***      |
| K. ber <--- Kompetensi      | 0,233             | 2,941            | 0,003    |
| K. ber <--- Interaksi       | 0,366             | 5,276            | ***      |

Hasil analisis regresi pada Tabel 4 memberikan informasi bahwa kepemimpinan asta brata berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing. Hasil tersebut berdasar pada nilai signifikansi \*\*\* atau 0,000. Keputusan yang diambil yaitu dengan menerima H<sub>1</sub>. Kompetensi pengurus berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing. Hasil tersebut berdasar pada nilai signifikansi 0,003. Keputusan yang diambil yaitu dengan menerima H<sub>2</sub>. Kepemimpinan asta brata dengan moderasi kompetensi pengurus berpengaruh terhadap keunggulan bersaing. Hasil tersebut berdasar pada nilai signifikansi \*\*\* atau 0,000. Keputusan yang diambil yaitu dengan menerima H<sub>3</sub>.

Hasil perhitungan lebih lanjut dari Tabel 4 tersebut digunakan untuk memvisualisasikan interaksi yang terjadi antara kepemimpinan *asta brata* dengan moderasi kompetensi pengurus terhadap keunggulan bersaing dalam Gambar 2. Pada sumbu X yaitu adalah kepemimpinan *asta brata*, sedangkan sumbu Y adalah keunggulan bersaing. Efek moderasinya yaitu garis hitam sambung dan garis hitam putus putus merupakan plot data dari kompetensi pengurus. Gambar 2 memberikan informasi gradien (kemiringan) garis hitam putus-putus lebih miring dibandingkan garis hitam sambung. Indikasinya adalah kelompok responden yang memiliki kompetensi yang tinggi akan memiliki pengaruh yang lebih tinggi dari kepemimpinan *asta brata* terhadap keunggulan bersaing dibandingkan responden dengan kompetensi pengurus yang rendah.



**Gambar 2. Interaksi Kepemimpinan *asta brata* dan kompetensi pengurus terhadap keunggulan bersaing**

Pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan *asta brata* terhadap keunggulan bersaing mengandung makna bahwa semakin tinggi implementasi kepemimpinan *asta brata* maka akan semakin meningkatkan keunggulan bersaing. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap keunggulan bersaing (Arantika & Mahfudz, 2021; Suryaningsih et al., 2017; Yudo, 2015). Kepemimpinan memiliki peran maksimal untuk mempengaruhi dan menggerakkan demi tercapainya perubahan lebih baik dan keunggulan bersaing (Sunandar & Samsir, 2016). Keunggulan bersaing akan memberikan inovasi demi keberlangsungan dan pencapaian LPD (Ahidin, 2014). Dengan demikian, pengurus LPD dengan kepemimpinan yang dianut berupa kepemimpinan *asta brata*, dimana mencakup membawa kemakmuran, berkeadilan, penyemangat, mengayomi, mensejahterakan, memiliki keteguhan, berwawasan luas, dan berdisiplin, maka diharapkan keunggulan bersaing LPD menjadi meningkat.

Kompetensi pengurus LPD memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing. Peningkatan kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan para pengurus LPD dapat berdampak langsung

terhadap keunggulan bersaing LPD. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang telah dilakukan, dimana kompetensi SDM mempengaruhi keunggulan bersaing (Adiputra & Mandala, 2017; K. D. H. Gunawan et al., 2020; Sari et al., 2013; Trihudyatmanto, 2019). LPD di Kabupaten Buleleng mampu mengelola sumber daya manusianya agar dapat berkembang secara optimal dan mampu bersaing ditengah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang baik akan memotivasi untuk meningkatkan kinerja organisasi di LPD di Kabupaten Buleleng, sehingga merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi karena pengetahuan, keterampilan dan kemampuan merupakan modal utama dalam organisasi untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan.

Kepemimpinan asta brata dan kompetensi SDM memiliki interaksi yang kuat dalam meningkatkan keunggulan bersaing LPD di kabupaten Buleleng. Hal ini memiliki arti bahwa praktik kepemimpinan asta brata dapat ditingkatkan secara lebih baik terhadap keunggulan bersaing LPD melalui peran kompetensi para pengurus LPD. Temuan penelitian ini memberikan kontribusi nyata tentang peran kearifan lokal yaitu

kepemimpinan asta brata yang diyakini umat Hindu dan kompetensi sumber daya manusia, mampu membawa LPD untuk memiliki keunggulan yang tinggi dalam bersaing.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Simpulan dari hasil penelitian ini berupa bukti empiris bahwa terdapat pengaruh langsung bernilai positif dan signifikan antara kepemimpinan asta brata terhadap keunggulan bersaing LPD, terdapat juga pengaruh langsung positif dan signifikan antara kompetensi pengurus LPD terhadap keunggulan bersaing LPD. Keberadaan kompetensi pengurus mampu untuk memperkuat pengaruh kepemimpinan asta brata terhadap keunggulan bersaing LPD. Kesesuaian terjadi antara hasil penelitian ini dengan teori bahwa kepemimpinan, kompetensi SDM, dan keunggulan bersaing mampu memiliki timbal balik satu dengan lainnya. Diharapkan bahwa pengurus LPD di kabupaten Buleleng dapat senantiasa meningkatkan keunggulannya melalui kepemimpinan asta brata yang telah melekat di lingkungan adat, ditambahkan dengan adanya kompetensi pengurus LPD yang mempunyi. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain seperti budaya organisasi berbasis adat dan kearifan lokal Bali, sehingga penelitian



dapat lebih komperhensif dalam menggambarkan keunggulan bersaing LPD di kabupaten Buleleng.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Adiputra, I. P. P., & Mandala, K. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kapabilitas Terhadap Keunggulan Kompetitif Dankinerja Perusahaan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 6090–6119.
- Ahidin, U. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kualitas Dosen dan Sumber Belajar terhadap Keunggulan Bersaing Perguruan Tinggi (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Universitas Pamulang). *Inovasi JURNAL ILMIAH ILMU MANAJEMEN ANALISIS*, 1(1), 41–54.
- Arantika, I. W. O., & Mahfudz. (2021). Pengaruh Orientasi Stratejik, Kepemimpinan, Modal Manusia dan Orientasi Layanan terhadap Keunggulan Bersaing untuk Peningkatan Kinerja Organisasi. 6(11), 5657–5676.
- Balitbang. (2020). *Statistik Jumlah LPD di Kabupaten Buleleng*. Badan Penelitian, Pengembangan Dan Inovasi Daerah.
- Gunawan, K. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi (Studi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali). In *Jurnal Aplikasi Manajemen* (Vol. 7, Issue 2, pp. 441–449).
- Gunawan, K. D. H., Liliarsari, Kaniawati, I., Setiawan, W., Rochintaniawati, D., & Sinaga, P. (2021). Profile of teachers' integrated science curricula that support by intelligent tutoring systems. *Journal of Physics: Conference Series*, 1806(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1806/1/012139>
- Gunawan, K. D. H., Liliarsari, L., Kaniawati, I., & Setiawan, W. (2021). Implementation of Competency Enhancement Program for Science Teachers Assisted by Artificial Intelligence in Designing HOTS-based Integrated Science Learning. *Jurnal Penelitian Dan Pembelajaran IPA*, 7(1), 55. <https://doi.org/10.30870/jppi.v7i1.8655>
- Gunawan, K. D. H., Liliarsari, S., Kaniawati, I., & Setiawan, W. (2020). Exploring Science Teachers' Lesson Plans by the Implementation of Intelligent Tutoring Systems in Blended Learning Environments. *Universal Journal of Educational Research*, 8(10), 4776–4783. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.081049>
- Ilmawan, M. D., Wulandari, D. S., & Fitriani, F. (2017). Peran Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Mempengaruhi Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 13(1), 37. <https://doi.org/10.21067/jem.v13i1.1745>
- Lestari, N. K. D., Kusumawati, N. P. A., & Nuratama, I. P. (2022). Peran Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam memoderasi Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan LPD se-Kecamatan Penebel. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 3(1), 268–284.
- Rahman, A., & Permatasari, A. A. (2021). Pengaruh Kompetensi Sdm Dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(1), 14–22. <https://doi.org/10.14710/dialogue.v3i1.11153>
- Robin Martin, Yves Guillaume, Geoff Thomas, A. L. and O. E., & Robin. (2016). LMX and performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 69(1), 67–121. <https://doi.org/10.1111/peps.12100>

- Sara, I. M. (2022). *Kompetensi SDM, pemanfaatan teknologi informasi dan kualitas laporan keuangan LPD*. 13(2), 738–746.
- Sari, S. M., Yunizar, & Sartika, D. (2013). Penentu Keunggulan Bersaing pada UMKM: Apakah Kompetensi Digital dan Orientasi Kewirausahaan Penting? *Kokugokakyouiku*, 73(1), 12–14.
- Sunandar, U., & Samsir. (2016). Pengaruh Karakteristik Kepemimpinan Dan Inovasi Produklayanan Kesehatan Terhadap Kinerja Perusahaan untuk Mencapai Keunggulan Bersaing Padarumah Sakit Awal Bros Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(2).  
<https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/3736>
- Suryaningsih, T., Cahyoadi, B., & Madhuri, N. I. (2017). Membangun Keunggulan Bersaing Salesman Sepeda Motor di Wilayah Kabupaten Tulungagung melalui Faktor Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi. *Seminar Nasional Hasil Penelitian Dan Abdimas*, 252–260.
- Trihudyatmanto, M. (2019). Pengembangan Kompetensi Kewirausahaan Untuk Meningkatkan Keunggulan Bersaing UMKM (Studi Empirik Pada UMKM Pande Besi di Wonosobo). *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 2(1), 22–32.  
<https://doi.org/10.32500/jematech.v2i1.397>
- Wati, E. S., Sarwoko, E., & Yuniarianto, A. (2020). Budaya Organisasi sebagai mediasi Hubungan Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), Inpress.  
<https://doi.org/10.21107/jsmb.v7i1.7822>
- Yudo, D. A. (2015). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Di Sebuah Perguruan Tinggi Swasta Di Dki Jakarta. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 1.  
<https://doi.org/10.21067/jem.v11i1.865>