



Pengaruh Kompetensi Manajerial, Evaluasi Kerja, dan Kemitraan Usaha terhadap Efektivitas Kinerja Pengelola *Money changer* dengan Moderasi Pemanfaatan Teknologi Informasi

Agus Sardjono

Program Studi Pasca Sarjana Manajemen, Universitas Pasundan Bandung , Indonesia

Korespondensi penulis: agus.sardjono13@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to determine the influence of Managerial Competence, Job Evaluation and Business Partnership on the Utilization of Information Technology. To comply with the influence of Managerial Competence, Job Evaluation and Business Partnership on Performance Effectiveness. To determine the influence of the utilization of this technology on the effectiveness of performance. and to determine together the influence of Managerial Competence, Job Evaluation and Business Partnership on the Utilization of Performance Effectiveness. This study uses a quantitative method with a verification approach. Researchers took the entire population as a sample of 100 money changer managers as research respondents. In conducting calculations this study uses a Likert scale. Data analysis used in this study is path analysis with partial and simultaneous hypothesis testing. The results of this study indicate that Managerial Competence, Job Evaluation and Business Partnership have a positive influence on the Utilization of Information Technology. There is an influence between Performance Effectiveness. To determine the influence of the utilization of this technology on the effectiveness of performance. The use of information technology has a positive and significant influence on performance effectiveness. Simultaneously, managerial competence, work evaluation, and business partnerships influence work effectiveness.*

Keywords: *Business Partnerships; Managerial Competence; Performance Effectiveness; Utilization Of Information Technology; Work Evaluation.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Manajerial, Evaluasi kerja dan Kemitraan usaha terhadap Pemanfaatan teknologi informasi. Untuk menegatuihi pengaruh Kompetensi Manajerial, Evaluasi kerja dan Kemitraan usaha terhadap Efektivitas Kinerja. Untuk menegetahui penharuh pemenafaatan teknologi ini fromasi terhadap efektivitas kinerja . serta untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh Kompetensi Manajerial, Evaluasi kerja dan Kemitraan usaha terhadap Pemanfaatan efektivitas kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan verifikatif. peneliti mengambil seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 100 pengelola *money changer* sebagai responden penelitian. Dalam melakukan perhitungan penelitian ini menggunakan skala likert. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis jalur dengan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Kompetensi Manajerial, Evaluasi kerja dan Kemitraan usaha memiliki penagruh positif terhadap Pemanfaatan teknologi informasi. Terdapat pengaruh antara Efektivitas Kinerja. Untuk menegetahui penharuh pemenafaatan teknologi ini fromasi terhadap efektivitas kinerja. Pemenafaatan teknologi infromasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja. Secara bersamaan terdapat pengaruh kompetensi manajerial, evaluais kerja, kemitraan usaha terhadap feketivitas kerja.

Kata kunci: Efektivitas Kinerja; Evaluasi Kerja; Kemitrasn Usaha; Kompetensi Manajerial; Pemanfaatan Teknologi Informasi.

1. LATAR BELAKANG

Industri *money changer* atau penukaran valuta asing merupakan salah satu sektor jasa keuangan yang memiliki peranan penting dalam mendukung aktivitas ekonomi, khususnya di wilayah metropolitan seperti DKI Jakarta. *Money changer* berfungsi sebagai fasilitator utama dalam transaksi valuta asing yang melibatkan berbagai pihak, mulai dari pelaku bisnis, wisatawan, hingga masyarakat umum yang membutuhkan layanan penukaran mata uang. Dalam konteks globalisasi dan perkembangan ekonomi yang semakin dinamis, efektivitas

kinerja pengelola *money changer* menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan bisnis serta kepuasan nasabah. Oleh karena itu, penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kinerja pengelola *money changer* sangat relevan dan strategis untuk dilakukan.

Salah satu aspek utama yang memengaruhi efektivitas kinerja pengelola *money changer* adalah kompetensi manajerial. Kompetensi manajerial mencakup kemampuan pengelola dalam merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan operasional bisnis secara efektif dan efisien. Kompetensi ini tidak hanya berperan dalam pengambilan keputusan yang tepat, tetapi juga dalam mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal. Menurut Ismuha et.al,(2006:49) dalam (Wahidin et al., 2022) Kompetensi manajerial merupakan keterampilan pemimpin untuk mengembangkan dan mengorganisasi sumber daya dalam sebuah perusahaan dalam membangun lingkungan pembelajaran yang efektif dan efisien.

Selain kompetensi manajerial, evaluasi kerja juga menjadi variabel penting yang berkontribusi terhadap efektivitas kinerja. Evaluasi kerja merupakan proses sistematis untuk menilai kinerja individu atau tim dalam organisasi berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Menurut (Khairani & Juliana, 2023) evaluasi kinerja merupakan saran untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Evaluasi kinerja bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan masing-masing individu sehingga dapat diambil langkah-langkah perbaikan yang tepat untuk memenuhi standar perusahaan. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala juga berfungsi untuk menilai pencapaian pegawai dan memberikan umpan balik untuk perbaikan (Pasaribu et al., 2025). Dalam konteks *money changer*, evaluasi kerja yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja keseluruhan pengelola.

Sementara itu, kemitraan usaha, seperti kolaborasi dengan bank atau penyedia layanan keuangan lainnya, dapat memperluas jaringan dan sumber daya. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Robbins & Coulter (2018) dalam teori manajemen, menunjukkan bahwa faktor-faktor ini secara signifikan berkontribusi terhadap kinerja organisasi, namun belum banyak dieksplorasi spesifik dalam konteks *money changer*.

Kemitraan usaha merupakan faktor ketiga yang tidak kalah penting dalam mendukung efektivitas kinerja pengelola *money changer*. Menurut (Rita, 2025) Kemitraan usaha adalah bentuk kerja sama antara dua pihak atau lebih yang saling membutuhkan, saling memperkuat, dan saling menguntungkan dalam menjalankan kegiatan usaha, baik dalam aspek produksi, pemasaran, permodalan, maupun pembinaan usaha. Kemitraan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keberlanjutan usaha, terutama bagi pelaku usaha kecil dan

menengah. Kemitraan usaha mencakup hubungan kerja sama strategis antara pengelola *money changer* dengan berbagai pihak, seperti bank, lembaga keuangan lain, penyedia teknologi, dan asosiasi perdagangan valuta asing. Melalui kemitraan yang kuat, pengelola dapat memperoleh akses ke sumber daya tambahan, informasi pasar yang lebih luas, serta dukungan teknis dan operasional yang dapat meningkatkan daya saing bisnis. Kemitraan usaha yang terjalin dengan baik juga dapat memperkuat jaringan distribusi dan memperluas pangsa pasar, sehingga meningkatkan efektivitas kinerja pengelola *money changer*.

Di era digital saat ini, efektivitas kinerja pengelola *money changer* juga sangat dipengaruhi oleh perkembangan teknologi. Oleh karena itu, pemanfaatan teknologi informasi menjadi aspek yang relevan untuk dikaji sebagai variabel moderasi. Pemanfaatan teknologi informasi dalam operasional *money changer* seperti penggunaan sistem transaksi digital, aplikasi monitoring kurs, sistem keamanan data, hingga layanan berbasis online dapat meningkatkan efisiensi, akurasi, dan kecepatan pelayanan. Teknologi informasi juga dapat memperkuat pengaruh kompetensi manajerial, evaluasi kerja, serta kemitraan usaha dalam menciptakan kinerja yang lebih efektif. Di tengah perkembangan teknologi informasi, pemanfaatan Teknologi Informasi berperan sebagai moderator yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan efektivitas kinerja. Teknologi seperti aplikasi *mobile banking*, sistem manajemen data, dan kecerdasan buatan memungkinkan pengelola *money changer* untuk melakukan transaksi *real-time*, analisis risiko yang lebih akurat, dan integrasi dengan platform global. Namun tidak semua pengelola mampu memanfaatkan TI secara optimal, sehingga moderasi ini menjadi penting untuk dianalisis.

Meskipun demikian, dalam penerapannya masih teridentifikasi berbagai kendala dalam pengelolaan *money changer*, seperti kompetensi pengelola yang rendah dalam hal manajemen risiko, evaluasi kinerja yang belum berjalan maksimal, dan kemitraan bisnis yang belum sepenuhnya dioptimalkan. Penerapan teknologi informasi yang tidak merata menjadi tantangan khusus untuk meningkatkan efektivitas kinerja secara keseluruhan. Keadaan ini menunjukkan perlunya penelitian lebih mendalam guna meneliti faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kinerja pengelola *money changer*.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini bertujuan mengkaji dampak kompetensi manajerial, evaluasi kinerja, dan kemitraan bisnis terhadap efektivitas kinerja pengelola *money changer*, dengan penggunaan teknologi informasi sebagai variabel pemoderasi. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan teoritis dalam pengembangan kajian manajemen kinerja serta menyediakan rekomendasi praktis bagi pelaku usaha *money changer* untuk

meningkatkan efektivitas pengelolaan melalui peningkatan kompetensi, evaluasi kinerja, kemitraan strategis, dan pemanfaatan teknologi informasi.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompetensi Manajerial

Menurut martina et.al dalam (Wulandari, 2018) menjelaskan bahwa Kompetensi manajerial didefinisikan sebagai tipe spesifik dari kompetensi individu, yakni aktivitas, pengetahuan, keahlian atau sikap dan juga karakteristik personal yang diperlukan untuk memperbaiki kinerja manajemen. Atmodiwirio, dalam Sodikin dan Nurdin (2016) dalam (Imron et al., 2021), menyatakan bahwa kompetensi atau kemampuan manajerial adalah seperangkat keterampilan teknis dalam melaksanakan tugas sebagai pengelola sekolah untuk memanfaatkan seluruh sumber daya yang tersedia guna mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien.

Kompetensi manajerial mencakup pemikiran strategis, menginspirasi, memotivasi, memobilisasi, menetapkan visi, dan memberikan solusi terbaik untuk tim kerja atau organisasi. Seseorang akan meraih kesuksesan dengan menjalankan wewenang dan tanggung jawabnya dengan tepat. Kebutuhan akan kompetensi manajerial semakin mendesak, terutama di masa ketidakpastian, kondisi politik yang terus berubah, faktor ekonomi, dan kebutuhan untuk berbuat lebih banyak secara terus-menerus.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa kompetensi manajerial adalah Kompetensi manajerial merupakan kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, serta karakteristik personal yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja manajemen. Kompetensi ini berkaitan dengan keterampilan teknis dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Bhardwaj & Punia, 2013) dalam (Wirda & Azra, 2015), Indikator Komentensi manajerial antara lain: Perencanaan, Penggorganisasian, Kepemimpimpinan, dan pengendalian

Evaluasi Kerja

Armstrong (2006) dalam (Bara Jonathan Rihi Hina et al., 2024) menjelaskan bahwa evaluasi kinerja merupakan suatu proses manajemen yang dilakukan secara sistematis dan terorganisir untuk menilai sejauh mana individu maupun kelompok memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Ia menekankan bahwa evaluasi kinerja tidak hanya berfokus pada pengukuran secara kuantitatif, tetapi juga mencakup penilaian kualitatif, seperti kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan serta peran dalam mendukung budaya

organisasi. Menurut (Khairani & Juliana, 2023) evaluasi kinerja merupakan saran untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja merupakan proses manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk menilai kontribusi individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Evaluasi ini tidak hanya berfokus pada pengukuran kuantitatif, tetapi juga mencakup aspek kualitatif seperti kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dan peran dalam mendukung budaya organisasi. Selain itu, evaluasi kinerja berfungsi sebagai sarana untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja anggota organisasi yang belum menjalankan tugasnya dengan baik.

Indikator evaluasi kinerja menurut (Robbins & Judge, 2017) antara lain Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas, efisiensi, dan tanggung jawab

Kemitraan Usaha

Kemitraan usaha (*business partnership*) adalah bentuk organisasi bisnis di mana dua atau lebih individu atau entitas bergabung untuk menjalankan kegiatan usaha bersama. Dalam kemitraan ini, para pihak (mitra) berbagi keuntungan, kerugian, tanggung jawab, dan pengambilan keputusan secara bersama-sama. Kemitraan dapat berbentuk umum (*general partnership*), terbatas (*limited partnership*), atau jenis lainnya, tergantung pada kesepakatan dan peraturan hukum yang berlaku. Tujuan utamanya adalah untuk menggabungkan sumber daya, keahlian, dan modal guna mencapai tujuan bisnis yang lebih besar daripada yang bisa dicapai secara individu.

Kemitraan usaha adalah kerja sama usaha antara usaha kecil (termasuk petani dan nelayan) dengan usaha menengah atau usaha besar, yang memperhatikan prinsip saling memerlukan, saling memperkuat, dan saling menguntungkan. Tujuannya untuk membantu pengembangan dan kekuatan usaha kecil melalui hubungan kerja sama (Musthofa et al., 2019). Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemitraan usaha adalah kerja sama antara dua atau lebih pihak untuk menjalankan bisnis bersama dengan berbagi keuntungan, kerugian, tanggung jawab, dan pengambilan keputusan. Kemitraan ini bertujuan untuk menggabungkan sumber daya, modal, dan keahlian sehingga para pihak dapat saling memperkuat dan memperoleh manfaat bersama, terutama dalam mendukung perkembangan usaha kecil. Indikator kemitraan usaha meliputi (a) lokasi strategis dan aksesibilitas, (b) promosi bersama atau *branding*, dan (c) integrasi layanan. Selain itu, kemitraan usaha juga ditandai dengan adanya perjanjian formal serta kepatuhan regulasi bersama.

Efektifitas Kerja

Menurut Yukl (1994), adalah kecukupan suatu keputusan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks perusahaan atau organisasi, istilah "efektivitas" sering digunakan untuk menggambarkan kesesuaian tujuan yang dipilih perusahaan. Keuntungan dari tujuan yang dipilih untuk kepentingan perusahaan atau organisasi menunjukkan efektivitas.

Menurut Ramlall (2003) dalam Setyawasih & Budiyo (2017) efektivitas pengelolaan kinerja merupakan suatu proses dimana para pegawai secara penuh memiliki kepedulian terhadap peran mereka dalam organisasi, hasil kerja yang diharapkan, dan bagaimana hasil tersebut akan diukur

Menurut Koromath, (2020) dalam Rahman & Saputra (2022) Secara singkat efektivitas berkaitan dengan *output* dan tujuan, maka semakin besar kontribusi *output* terhadap pencapaian tujuan maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas kinerja adalah ukuran seberapa baik seseorang, tim, atau organisasi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Ini menekankan pada hasil akhir (*output*) daripada prosesnya, berbeda dari efisiensi yang lebih fokus pada penggunaan sumber daya secara optimal.

Indikator efektivitas kinerja menurut (Claudi & Hadiani, 2024) terdiri dari (a) pencapaian tujuan (*goal achievement*), (b) kualitas hasil kerja, dan (c) ketepatan waktu (*timeliness*). Selain itu, efektivitas kinerja juga diukur melalui efisiensi penggunaan sumber daya, produktivitas kerja, kemampuan beradaptasi dan responsivitas, serta kepuasan *stakeholder* atau pelanggan.

Pemanfaatan teknologi informasi

Teknologi informasi merujuk pada penggunaan berbagai alat dan sistem teknologi, termasuk komputer, internet, aplikasi, dan sistem informasi, untuk membantu individu dan organisasi dalam memproses data, mempercepat tugas, meningkatkan produktivitas, dan mendukung pengambilan keputusan.

Teknologi Informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan (Abdul, 2021).

Berdasarkan definisi yang telah di jelaskan oleh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa Teknologi informasi berperan penting dalam mengolah data menjadi informasi berkualitas yang membantu meningkatkan efisiensi kerja, produktivitas, serta mendukung pengambilan keputusan strategis dalam berbagai bidang.

Indikator pemanfaatan teknologi informasi menirrit Soleh M (2017) dalam (Hadis et al., 2022) terdiri dari Perangkat, Pengolaan Data Keuangan, dan Perawatan

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif . Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengelola *money changer* yang terdaftar secara resmi di Asosiasi Pedagang Valuta Asing Wilayah DKI Jakarta. Berdasarkan data asosiasi, terdapat sekitar 360 pengelola *money changer* yang aktif beroperasi di wilayah tersebut.

Dari populasi ini, peneliti mengambil seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 100 pengelola *money changer* sebagai responden penelitian. Dalam melakukan perhitungan penelitian ini menggunakan skala likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju samap 5= sangat setuju). Pengujian data penelitin ini meliputi uji validitas, Uji relainilitas, Uji Asumsi klasik. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur path analysis . dengan pengujian hipotesisi secara parsial dan uji hipotesisi secara simultan. Penelitian ini di bantu dengan *software* SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Kopetensi Manajerial (X1)	1	0.698	0.1966	Valid
	2	0.626		Valid
	3	0.703		Valid
	4	0.790		Valid
	5	0.785		Valid
	6	0.832		Valid
	7	0.815		Valid
	8	0.811		Valid
Evaluasi Kerja (X2)	1	0.789	0.1966	Valid
	2	0.748		Valid
	3	0.805		Valid
	4	0.866		Valid
	5	0.872		Valid

	6	0.796		Valid
	7	0.829		Valid
	1	0.783		Valid
	2	0.800		Valid
Kemitraan Usaha (X3)	3	0.812	0.1966	Valid
	4	0.858		Valid
	5	0.837		Valid
	1	0.680		Valid
	2	0.869		Valid
	3	0.815		Valid
Evektivitas Kinerja (Y)	4	0.823	0.1966	Valid
	5	0.895		Valid
	6	0.819		Valid
	7	0.806		Valid
	1	0.781		Valid
	2	0.791		Valid
Pemanfaatan Teknologi Informasi (Z)	3	0.714	0.1966	Valid
	4	0.801		Valid
	5	0.804		Valid
	6	0.738		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS27. 2026

Berdasarkan tabel 1 menunjukan bahwa R tabel untuk 100 responden adalah 0.196. berdasarkan hasil pengujian *instrument* penelitian melalui uji validitas pada ke 5 variabel yang digunakan yaitu terdiri dari kompetensi manajerial (X1) , Evaluasi kerja (x2) , Kemitraan Usaha (X3) , Efektivitas Kerja (Y) dan Pemanfaatan Teknologi Informasi (Z) , menunjukan bahwa semua item pernyataan mencapai kriteria valid dengan nilai R hiting > dari r tabel.

Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Kritis	Crobach
		Alpha
Kopetensi Manajerial (X1)	0,6	0.890
Evaluasi Kerja (X2)	0,6	0.916
Kemitraan Usaha (X3)	0,6	0.874
Efektivitas Kenirja (Y)	0,6	0.912
Pemanfaatan Teknolgi I formasi (Z)	0,6	0.861

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 27.2026

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai Crobach alpha Pada variabel kopetensi manajerial (X1), Evaluasi kerja (X2), Kemitraaan usaha (X3) Efektivitas Kinerja (Y) dan Pemabfaatana Teknologi Informasi memiliki nilai Crobach alpha > 0,6 artinya seluruh variabel dapat digunakan untuk mengukur pengaruh antar variabel

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		100
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.43315145
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.086
	<i>Positive</i>	0.086
	<i>Negative</i>	-0.065
<i>Test Statistic</i>		0.086
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>		0.068
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)^d</i>	<i>Sig.</i>	0.069
	<i>99% Confidence Interval</i>	0.063
	<i>Lower Bound</i>	0.063
	<i>Upper Bound</i>	0.076

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 27. 2026

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa nilai asymp sig 3 tailed variabel kompetensi manajerial, Evaluasi kerja, Kemitraan usaha, Efektifitas Kinerja dan pemanfaatan teknologi Informasi memiliki nilai $0.068 > 0.05$. berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa data seluruh variabel berdistribusi normal karena nilai *Kolmogorov-smirnov* > 0.05 .

Hasil Analisis Jalur

Tabel 4. Hasil Koefisien jalur Variabel Kompetensi Manajerial, Evaluasi kerja dan Kemitraan usaha terhadap Pemanfaatan teknologi informasi

Coefficients^a

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	3.670	2.164		1.696	0.093
	Kompetensi Manajerial	0.094	0.101	0.115	0.937	0.351
	Evaluasi Kerja	0.247	0.128	0.273	1.936	0.056
	Kemitraan Usaha	0.486	0.176	0.364	2.764	0.007

a. Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi dan informasi

Sumber Hasil Pengolahan SPSS 27. 2026

Variabel Kompetensi manajerial memiliki nilai sig. $0.351 > 0.05$ dan memiliki nilai koefisien sebesar 0.937. hal ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap pemanfaatan teknologi informasi . Variabel Evaluasi Kerja memiliki nilai sig sebesar $0.056 > 0.05$ dan memiliki nilai koefisien sebesar 1.936. hal ini menunjukkan bahwa evaluasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pemanfaatan teknologi informasi. Variabel kemitraan usaha memiliki nilai sig $0.007 < 0.05$ dan memiliki nilai koefisien sebesar 2.764. artinya variabel kemitraan usaha informasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pemanfaatan teknologi informasi.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi Kompetensi Manajerial, Evaluasi Kerja dan Kemitraan Usaha Terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi

Model Summary

Model	R	R Square	Std. Error of the	
			Adjusted R Square	Estimate
1	.704a	0.496	0.480	3.05098

a. Predictors: (Constant), Kemitraan Usaha, Kompetensi Manajerial , Evaluasi Kerja

b. Dependent Variable: Pemanfaatan Teknologi dan informasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 27. 2026

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai r square (R²) sebesar 0.496 atau 49,6% hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independent yang terdiri dari kompetensi manajerial, Evaluasi Kerja dan Kemitraan usaha terhadap pemanfaatan teknologi informasi pada pengelolaan *money changer* sebesar 49,6% sisanya 50,4% di pengaruhi variabel yang tidak diteliti.

Tabel 6. Hasil Koefisien jalur Variabel Kompetensi Manajerial, Evaluasi kerja dan Kemitraan usaha terhadap Efektivitas Kinerja

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.357	1.833		1.286	0.202
	Kompetensi Manajerial	0.261	0.085	0.284	3.059	0.003
	Evaluasi Kerja	0.486	0.108	0.478	4.492	0.000
	Kemitraan Usaha	0.211	0.149	0.141	1.416	0.160

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja

Sumber Hasil Pengolahan SPSS 27. 2026

Variabel Kompetensi manajerial memiliki nilai sig. $0.003 < 0.05$ dan memiliki nilai koefisien sebesar 3.059. hal ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja . Variabel Evaluasi Kerja memiliki nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$ dan memiliki nilai koefisien sebesar 4.492 . hal ini menunjukkan bahwa evaluasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja . Variabel kemitraan usaha memiliki nilai sig $0.160 > 0.05$ dan memiliki nilai koefisien sebesar 1.416. artinya variabel kemitraan usaha memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap efektivitas kinerja.

Tabel 7. Hasil Koefisien Deteminasi Kompetensi Manajerial, Evaluasi Kerja dan Kemitraan Usaha Terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi

Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.844a	0.713	0.704	2.58428

a. Predictors: (Constant), Kemitraan Usaha, Kompetensi Manajerial , Evaluasi Kerja

b. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 27. 2026

Berdasarkan tabel 7 menunjukan bahwa nilai r squer (R²) sebesar 0.713 atau 71,3% hal ini menunjukan bahwa kemampuan variabel independent yang terdiri dari kompetensi manajerial, Evaluasi Kerja dan Kemitraan usaha terhadap efektivitas kinerja pada pengelolaan *money changer* sebesar 71.3% sisanya 28.7% di pengaruhi variabel yang tidak diteliti.

Tabel 8. Hasil Koefisien jalur Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi

Coefficients

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	10.352	2.015		5.137	0.000
	Pemanfaatan Teknologi Informasi	0.779	0.082	0.694	9.542	0.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja

Sumber Hasil Pengolahan SPSS 27. 2026

Variabel pemanfaatan teknologi informasi memiliki nilai sig $0.00 < 0.05$ dan memiliki nilai koefisien sebesar 9.542. artinya variabel pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pada pengelola money changer.

Tabel 9. Hasil Koefisein Deteminasi Pemnafataan teknologi informasi terhadap efektivitas kinerja

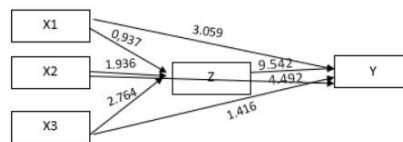
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694a	.482	.476	3.43677

a. Predictors: (Constant), Pemanfaatan Teknologi Informasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 27. 2026

Berdasarkan tabel 9 menunjukan bahwa nilai r squer (R2) sebsesar 0.482 atau 48.2% hal ini menunjukan bahwa kemampuan variabel intervening pemanfaatan teknologi informasi terhadap efektivitas kinerja pada pengelolaan *money changer* sebesar 48,2% sisanya 71,8% di pengaruhi variabel yang tidak diteliti.



Gambar 1. Diagram Analisis Jalur

Sumber : diolah Oleh Peneliti,2026

Hasil Hipotesis

Hasil Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10. Hasil Uji Parsial

<i>Coefficientsa</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	2.357	1.833		1.286	0.202
	Kompetensi Manajerial	0.261	0.085	0.284	3.059	0.003

Evalusi Kerja	0.486	0.108	0.478	4.492	0.000
Kemitraan Usaha	0.211	0.149	0.141	1.416	0.160

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 17.2026

- a. Pengaruh secara parsial kompetensi manajerial terhadap Efektivitas Kinerja
 Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa variabel kompetensi manajerial memiliki t hitung pada t tabel menunjukkan sebesar $3.059 < 1.29025$ dengan tingkat signifikan $0.003 < 0.05$ maka dapat disimpulkan hipotesis diterima yang artinya kompetensi manajerial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja.
- b. Pengaruh secara parsial Evaluasi Kerja terhadap Efektivitas Kinerja
 Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa variabel evaluasi kerja memiliki t hitung pada t tabel menunjukkan sebesar $4.492 < 1.29025$ dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan hipotesis diterima yang artinya evaluasi kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja.
- c. Pengaruh secara parsial Kemitraan usaha terhadap Efektivitas Kinerja
 Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa variabel kemitraan usaha memiliki t hitung pada t tabel menunjukkan sebesar $1.416 < 1.29025$ dengan tingkat signifikan $0.160 > 0.05$ maka dapat disimpulkan hipotesis diterima yang artinya kemitraan usaha terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja.

Hasil Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 11. Hasil Uji Simultan

ANOVAa					
<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 Regression	1591.864	3	530.621	79.452	.000b
Residual	641.136	96	6.678		
Total	2233.000	99			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kemitraan Usaha, Kompetensi Manajerial, Evaluasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 27. 2026

Berdasarkan tabel 11 hasil pengujian data diketahui bahwa variabel kompetensi manajerial (X1), Evaluasi kerja (X2), Kemitraan Usaha (X3) memiliki pengaruh terhadap Efektivitas Kinerja (Y) dimana diperoleh nilai sig $0.000 < 0.05$ dan f hitung $> F$ tabel dengan

nilai $79.452 > 3,938$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan antara variabel kompetensi manajerial, evaluasi kerja, kemitraan usaha terhadap efektivitas kerja.

Pembahasan

Pengaruh Parsial Kompetensi Manajerial terhadap Efektivitas Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui t hitung $3.059 > t$ tabel 1.29025 dan nilai signifikan sebesar $0.003 > 0.05$ yang artinya kompetensi manajerial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja .

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Santari et al., 2022) dan (Tallo & FoEh, 2025) yang menyatakan bahwa kompetensi manajerial berpengaruh terhadap efektivitas kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat efektivitas kinerja suatu organisasi meningkat seiring dengan kompetensi manajerial para pemimpin atau manajer. Kemampuan untuk merencanakan, mengatur, mengarahkan, membuat pilihan, dan mengendalikan pekerjaan adalah contoh kompetensi manajerial yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya. Manajemen sumber daya yang efektif, kolaborasi kerja yang baik, dan motivasi staf untuk mencapai tujuan adalah semua atribut manajer yang kompeten. Selain itu, keterampilan manajerial sangat penting untuk membangun tempat kerja yang produktif dan terfokus. Pemecahan masalah yang efektif, komunikasi yang jelas tentang tujuan kerja, dan pengambilan keputusan yang mendorong peningkatan kinerja semuanya dilakukan oleh manajer dengan kemampuan kepemimpinan dan komunikasi yang baik. Hal ini secara langsung memengaruhi efektivitas kinerja dalam hal ketepatan waktu, kuantitas, dan kualitas penyelesaian pekerjaan.

Pengaruh Parsial Evaluasi Kerja terhadap Efektivitas Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui t hitung $4.492 > t$ tabel 1.29025 dan nilai signifikan sebesar $0.000 > 0.05$ yang artinya evaluasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anggraeni, 2025) dan (Fauzi et al., 2024) yang menyatakan bahwa evaluasi kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kinerja. Evaluasi kerja yang dilakukan secara objektif, terstruktur, dan berkelanjutan mampu memberikan umpan balik yang jelas kepada karyawan mengenai capaian kerja, kekuatan, serta aspek yang perlu diperbaiki. Hal ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih terarah, meningkatkan kualitas hasil kerja, serta menggunakan waktu dan sumber daya secara lebih efisien.

Selain itu, evaluasi kerja berperan sebagai alat pengendalian manajemen yang penting dalam memastikan bahwa kinerja karyawan sejalan dengan tujuan organisasi. Melalui evaluasi kerja, organisasi dapat mengidentifikasi kesenjangan antara standar kerja yang ditetapkan dengan realisasi kinerja, sehingga tindakan perbaikan dapat dilakukan secara tepat. Kondisi ini secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kinerja, baik dari segi pencapaian target, kualitas pekerjaan, maupun ketepatan waktu.

Pengaruh Parsial Kemitraan Usaha Terhadap Efektivitas Keinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui t hitung $1.416 > t$ tabel 1.29025 dan nilai signifikan sebesar $0.160 < 0.05$ yang artinya evaluasi kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap efektivitas kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anisya Febiyanti et al., 2022) yang menyatakan bahwa bahwa kemitraan usaha memiliki peran penting dalam efektivitas kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan kemitraan usaha—seperti kerja sama yang terjalin, kejelasan peran, serta koordinasi antar mitra—cenderung dapat meningkatkan efektivitas kinerja. Namun, karena pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik, maka kemitraan usaha belum mampu memberikan kontribusi yang kuat dan meyakinkan terhadap peningkatan efektivitas kinerja secara parsial.

Tidak signifikannya pengaruh kemitraan usaha terhadap efektivitas kinerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah kemitraan yang terjalin belum berjalan secara optimal, baik dari sisi komunikasi, komitmen, maupun pembagian tanggung jawab antar pihak yang bermitra. Selain itu, efektivitas kinerja kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, seperti kompetensi sumber daya manusia, sistem kerja, dan kepemimpinan, dibandingkan faktor eksternal berupa kemitraan usaha.

Pengaruh simultan kompetensi manajerial, evaluasi kerja dan kemitraan usaha terhadap efektivitas kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi manajerial (X1), Evaluasi Kerja (X2) dan Kemitraan Usaha (X3) secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap efektivitas Kinerja (Y). dimanan diperoleh nilai sig $0.000 < 0.05$ dan f hitung $> F$ tabel dengan nilai $79.452 > 3,938$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan antara variabel kompetensi manajerial, evaluasi kerja, kemitraan usaha terhadap efektivitas kerja.

Berdasarkan al itu hasil ini menunjukkan bahwa berbagai elemen manajerial dan organisasi bekerja bersama untuk menentukan efektivitas kinerja, bukan hanya satu faktor. Kemampuan pemimpin atau manajer untuk merencanakan, mengatur, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya secara efisien sangat bergantung pada kompetensi manajerial.

Manajer yang berkompentensi tinggi memiliki dampak langsung pada peningkatan efektivitas kinerja karena mereka dapat menginspirasi karyawan, membuat penilaian yang bijaksana, dan menciptakan suasana kerja yang positif..

Selain itu, evaluasi kerja merupakan alat penting untuk mengukur kinerja dan memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan tujuan dan standar perusahaan. Baik individu maupun perusahaan dapat memperoleh manfaat dari evaluasi kerja yang objektif, terukur, dan berkelanjutan. Evaluasi kerja mendorong efektivitas kinerja secara keseluruhan dengan mengidentifikasi dan memperbaiki kekurangan serta mempertahankan dan mengembangkan kekuatan.

Selain itu, aliansi perusahaan sangat penting secara strategis untuk meningkatkan efektivitas kinerja. Kolaborasi dan berbagi sumber daya, pengetahuan, dan keterampilan di antara pihak-pihak yang terkait dimungkinkan oleh kemitraan yang kuat. Kemitraan yang saling menguntungkan dan langgeng dapat meningkatkan daya saing organisasi, memperluas jaringan bisnis, dan meningkatkan efisiensi operasional—yang semuanya berdampak positif pada efektivitas kinerja.

Oleh karena itu, temuan studi ini mendukung gagasan bahwa peningkatan efektivitas kinerja membutuhkan perpaduan antara kompetensi manajerial yang kuat, sistem yang efisien untuk mengevaluasi kinerja, dan hubungan komersial yang solid. Hasil ini juga menunjukkan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya, perusahaan harus mengelola ketiga faktor ini secara bersamaan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi manajerial dan evaluasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan kemitraan usaha belum menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial. Namun, secara simultan ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan efektivitas kinerja. kemitraan usaha merupakan faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap pemanfaatan teknologi informasi, sementara kompetensi manajerial dan evaluasi kerja berpengaruh positif namun belum signifikan. Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan hampir setengah variasi pemanfaatan teknologi informasi. Selain itu, pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja serta berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara faktor manajerial dan organisasi dengan efektivitas kinerja melalui peningkatan kecepatan, ketepatan, dan efisiensi kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Abdul, C. (2021). Perkembangan teknologi informasi komunikasi (ICT) dalam berbagai bidang. *Jurnal Fakultas Teknik Unisa Kuningan*, 2(2).
- Alfajri, D. R., Pratama, I. A., Said, S., & Atiah, I. N. (2026). Revisiting food purchasing intention determinants: Strategic roles of social media promotion and halal labelling. *Airlangga Journal of Innovation Management*, 7(1), 1–19.
- Anggraeni, A. (2025). Evaluasi kepemimpinan Airin Rachmi Diany (2016–2021) terhadap efektivitas kinerja pegawai di Kantor Walikota Tangerang Selatan. *Journal of Politic and Government Studies*, 14(3), 214–234.
- Anisya Febiyanti, Safinah Annajah, Siti Humaira Syarif, & Setiyawati, M. E. (2022). Analisis efektivitas dalam penerapan kemitraan industri perbankan Indonesia: A literature review. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 2(1), 99–111. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v2i1.455>
- Claudi, M., & Hadiani, N. A. (2024). Peran desain pekerjaan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di era digitalisasi. *Jurnal Ekonomi Kreatif dan Manajemen Bisnis Digital*, 2(3), 406–419. <https://doi.org/10.55047/jekombital.v2i3.620>
- Fauzi, A., Rostina, R., Inayati, S. N., Roziqin, A., & Rusady, M. V. (2024). Evaluasi pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(4).
- Hadis, F., Ihsan, H., Dwiharyadi, A., Y., S., & Afni, Z. (2022). Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 17(2), 106–121.
- Imron, I., Purwanto, P., & Rohmadi, Y. (2021). Kompetensi manajerial kepala madrasah dalam mengembangkan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 350–358. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2228>
- Ismawan, M. A., Pratama, I. A., & Saputra, R. (2025). Analisis kelayakan bisnis dengan pendekatan ekonomi teknik usaha angkringan (Studi kasus Angkringan 86 Forum Komunikasi Pemuda Pangkat, Tangerang, Banten). *Jurnal Inkofar*, 8(2).
- Khairani, N., & Juliana. (2023). Pengaruh evaluasi kinerja dan motivasi kerja karyawan terhadap kualitas pelayanan frontliner. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5(1), 226–231. <https://doi.org/10.37034/infv5i1.209>
- Musthofa, R., Retnowati, D., & Dewantoro, V. (2019). Penerapan prinsip kemitraan pada UD Pantiboga Natural Food Specialist dengan Rahma Jaya Herbal di Kecamatan Matesih Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Dinamika Sosial Ekonomi*, 20(1), 14–25.
- Pasaribu, K. K. A., Hutagalung, A. D. A. S., Hutagalung, L. L. H., & Riwayani, R. (2025). Pengaruh pengawasan dan evaluasi kinerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi (JASMIEN)*, 5(3), 520–532.
- Pratama, I. A. (2025). Inovasi pemanfaatan kain perca ulos sebagai pelestarian budaya Batak dalam menghadapi bonus demografi 2045 (Studi kasus Kampung Ulos Hutaraja, Kabupaten Samosir). *J-ABDI: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 5(1), 77–90.
- Pratama, I. A., Asa, S. A., Irwin, M., & Ferdaus, N. N. (2025). Analisis pengaruh TPT dan IPM terhadap jumlah penduduk miskin. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 4(3), 3859–3866.

- Pratama, I. A., Mukhsin, M., & Suhartini, N. (2025). Mengurai kontribusi keuangan syariah terhadap pertumbuhan ekonomi dengan inflasi sebagai mediator. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 10(2).
- Rahman, A. Z., & Saputra, F. L. (2022). Efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan keuangan daerah Kabupaten Cilacap. *Humanika*, 22(2), 117–126.
- Rita, A. (2025). *Pengaruh pola kemitraan usaha, product quality dan modernitas individu terhadap peningkatan perkembangan UMKM ditinjau dari perspektif bisnis Islam (Studi pada UMKM Tapis Jejama Kham Desa Negeri Katon Kabupaten Pesawaran)* [Skripsi, UIN Raden Intan Lampung].
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Santari, S., Mahdum, M., & Mahdum, M. (2022). Pengaruh pengetahuan kepemimpinan dan kompetensi manajerial terhadap efektivitas kerja kepala sekolah dasar negeri se-Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, 7(3), 305–315.
- Setyawasih, R., & Budiyo, H. (2017). Efektivitas pengelolaan kinerja pegawai dan employee engagement dalam hubungannya dengan kinerja pegawai. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 11(1), 16–34. <https://doi.org/10.33558/optimal.v11i1.80>
- Tallo, M. A., & Foeh, J. E. (2025). Pengaruh kompetensi manajerial, kesenjangan kompetensi dan pengalaman pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi: Sebuah kajian pustaka. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 25(2), 227–240. <https://doi.org/10.31599/wcj2rs65>
- Wahidin, U., Sarbini, M., & Tabroni, I. (2022). Evaluasi penggunaan media pembelajaran dalam praktik pengalaman lapangan mahasiswa program studi pendidikan agama Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(03), 831–846. <https://doi.org/10.30868/ei.v11i03.3175>
- Wirada, F., & Azra, T. (2015). Kompetensi manajerial dan pengaruhnya terhadap kinerja industri kreatif Sumatera Barat. Dalam *Seminar Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (SNEMA)* (hlm. 183–192).
- Wulandari, J. (2018). Identifikasi kompetensi manajerial pada level manajemen menengah dalam industri perbankan Indonesia. *Jurnal Siasat Bisnis*, 22(1).
- Bara Jonathan Rihi Hina, B. J. R., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Peran evaluasi kinerja dalam organisasi. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 106–117. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v2i1.786>