



JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI

P-ISSN 2339-0603

E-mail: analisa.journal@untag-banyuwangi.ac.id

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Omega Comp Banyuwangi

Fatika Kumalasari

Program Studi Manajemen
Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi
*Email: fatikakumalasari15@gmail.com

Abstract: *Information technology is the study of the design, implementation, development, support or management of computer information systems, particularly in hardware and software applications. This study aims to examine and analyze the effect of leadership style, incentives and work discipline on employee performance either simultaneously or partially at Omega Comp Banyuwangi. This study uses a questionnaire method and data processing using instrument test data analysis, classical assumption test, multiple regression analysis, determination test and hypothesis testing. questionnaires were distributed to 30 respondents who are employees of Omega Comp Banyuwangi. The results of this study indicate that leadership style has a partial and insignificant effect on employee performance, incentives do not have a significant effect on employee performance, work discipline has no influence and is not significant on employee performance. employee performance. So it can be concluded that the f test value shows that simultaneously leadership style, incentives and work discipline have a significant effect on employee performance.*

Keywords

Leadership Style,
Incentives, Employee
performance

Latar Belakang

Pesatnya perkembangan teknologi menyebabkan berkembangnya banyak bidang, misalnya teknologi informasi. Teknologi informasi merupakan bidang yang berkaitan dengan rangkaian teknologi. Jika tidak ada tingkat potensi perkembangan teknologi informasi tidak sebaik sekarang ini. Teknologi informasi merupakan studi tentang gambaran, penerapan, pengembangan, pemeliharaan. atau manajemen sistem informasi komputer terutama dalam aplikasi perangkat keras dan perangkat lunak.

Omega Comp merupakan usaha yang bergerak dibidang layanan perbaikan, pengadaan, computer, laptop, cctv dan jaringan. Saat ini dengan maraknya pengguna teknologi membuat pemilik usaha mempunyai ide membuka usaha tersebut. Omega Comp berlokasi di Jl. Raya Grajagan RT 002 RW 004, Gumukrejo, Banyuwangi. Omega Comp telah berdiri selama 20 tahun dalam memberikan pelayanan bagi konsumen. Untuk meningkatkan pelayanan yang baik bagi konsumen dibutuhkan kinerja karyawan yang mumpuni.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Kenyataan bahwa operasional perusahaan tidak dapat diselesaikan dengan baik tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhan. Sumber daya manusia juga dapat menentukan keberhasilan operasi suatu perusahaan dengan meningkatkan kualitas dan kemampuan sumber daya manusianya. Agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang, karyawan perusahaan harus berfungsi dengan baik.

Persoalan ini didukung oleh adanya penelitian terdahulu dimana kinerja karyawan dipengaruhi gaya kepemimpinan yang sudah terdapat. (Elqadri, kudas, & Chandra, 2015) asal penelitian yang telah dilaksanakan, bisa disimpulkan bahwa terdapat imbas yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, serta kinerja karyawan.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi manajemen karena pencapaian tujuan tersebut tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada (Iswahyudi & Baridwan, 2019; Iswahyudi & Iqbal, 2018; Iswahyudi, Rosidi, & Zaki, 2017; Iswahyudi & Saputra, 2020; Iswahyudi, 2022; Vitasari, Iswahyudi, & Mahfud, 2022), dimana menurunnya kinerja individu atau kelompok di dalam perusahaan dapat memberikan dampak yang signifikan di dalam perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti gaya kepemimpinan, insentif dan disiplin kerja.

Kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada pemimpinnya. Pemimpin perlu peka terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan di dalam dan di luar perusahaan untuk menjawab tantangan yang dihadapi perusahaan, dan kinerja karyawan dapat terus meningkat.

Menurut Taryaman (2016 : 7) mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk bekerja sama, tanpa mengurangi satu sama lain, untuk mencapai tujuan organisasi. Selain kepemimpinan, insentif merupakan faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Handoko (2010:117) disebutkan bahwa departemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan, motivasi dan kepuasan kerja melalui pemberian insentif. Insentif merupakan alat motivasi untuk membantu karyawan bekerja lebih aktif dan antusias sesuai keinginan perusahaan. Kerja keras dan semangat akan meningkatkan kinerja mereka.

Selain gaya kepemimpinan dan insentif, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2011:88) disiplin adalah sebuah kondisi atau sikap yang memberikan rasa hormat terhadap aturan dan ketetapan yang dimiliki perusahaan dan rasa tersebut ada dalam setiap diri karyawan, dan jika aturan atau ketetapan tersebut diacuhkan atau diabaikan maka berarti karyawan tersebut memiliki tingkat kedisiplinan yang buruk.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka gaya kepemimpinan, insentif, serta disiplin kerja yaitu salah satu upaya yang sangat penting dalam menaikkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Menyadari betapa pentingnya hal tersebut pada upaya membangun kinerja karyawan maka, Omega Comp Banyuwangi memakai segala keterbatasannya mencoba

melakukan aktivitas tersebut. Sehubungan dengan keadaan tersebut penulis tertarik meneliti hal-hal yang berhubungan menggunakan variabel Gaya kepemimpinan, insentif dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Insentif, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Omega Comp Banyuwangi”

METODOLOGY

Penelitian ini dilaksanakan pada OMEGA COMP yang berlokasi di Jl. Raya Grajagan-Gumukrejo RT. 002/RW.004 Banyuwangi. Penelitian ini memiliki tujuan agar dapat menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan, insentif, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di OMEGA COMP. yang dimana objek penelitian adalah karyawan di OMEGA COMP.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Observasi menurut Muktar (2013:109) observasi adalah proses keterlibatan penelitian dalam situasi sosial, kemudian mengungkapkan apa yang dilihat, dialami, dirasakan langsung oleh peneliti.
 - b. Interview menurut Arikunto (2010:270) menyampaikan secara garis besar ada dua macam pedoman wawancara yaitu pedoman wawancara tidak terstruktur, yaitu pedoman wawancara yang memuat garis besar yang akan ditanyakan dan pedoman wawancara terstruktur, yaitu pedoman wawancara yang disusun secara terperinci sehingga menyerupai *check list*.
 - c. Kuesioner menurut Siregar (2011:124) kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara membagikan sejumlah pertanyaan berupa kuesioner kepada pihak-pihak yang bersangkutan dalam penelitian.
 - d. Dokumentasi menurut Arikunto (2010:274) dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, agenda, dan sebagainya.
1. Gaya kepemimpinan (X_1) Menurut Kartono (2016 : 34) terdapat beberapa indikator yang bisa mempengaruhi gaya kepemimpinan secara garis besar, sebagai berikut :
 - a. Kemampuan mengambil keputusan
 - b. Kemampuan Memotivasi
 - c. Kemampuan Komunikasi
 - d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
 - e. Kemampuan Mengendalikan emosi
 2. Insentif (X_2) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar Hasibuan (2011:118). Menurut Rivai (2009:388) Indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan suatu organisasi, diantaranya:
 - a. Kinerja
 - b. Lama Kerja
 - c. Senioritas
 - d. Kebutuhan
 - e. Evaluasi Jabatan

3. Disiplin Kerja (X3) menurut Rivai (2005) dalam Astutik, Mardi (2016). Terdapat beberapa Indikator yang bisa mempengaruhi kedisiplinan antara lain:
 - a. Kehadiran
 - b. Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja
 - c. Ketaatan Pada Standar Kerja
 - d. Tingkat Kewaspadaan Tinggi
 - e. Bekerja Etis
4. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Rivai dalam Sudaryo (2018:205) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Indikator kinerja karyawan:

 - a. Kualitas kerja
 - b. Kuantitas kerja
 - c. Waktu kerja
 - d. Kerjasama
 - e. Kegigihan dalam bekerja

RESULTS AND DISCUSSION

Hasil Penelitian

Observasi digunakan untuk mengetahui atau menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, insentif, dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Omega Comp Banyuwangi dengan menggunakan kuesioner. Didalam penelitian yang peneliti lakukan ini data yang diperlukan yaitu sejarah singkat, lokasi penelitian serta karakteristik responden.

Sejarah Perusahaan

Perkembangan teknologi informasi dan telekomunikasi, mengubah pola dan perilaku individu dan masyarakat. Tingkat persaingan juga semakin ketat. Hal ini mendorong para pengusaha untuk menggunakan strategi dan teknologi yang efektif dan efisien untuk meningkatkan keuntungan dan memenangkan persaingan.

Kondisi di atas dapat menciptakan peluang. Tidak heran ada begitu banyak perusahaan yang menawarkan produk dan solusi yang berbeda. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi dan komunikasi, Omega Comp memberikan solusi yang lebih dari yang lain untuk kepuasan pelanggan.

Omega Comp adalah usaha yang didirikan oleh bapak Sudirman. Yang dimana usaha ini bergerak dibidang layanan perbaikan, pengadaan, computer, laptop, cctv dan jaringan. Omega comp berdiri sejak tahun 2001. Omega Comp berlokasi di Jl. Raya Grajagan RT 002 RW 004, Gumukrejo, Banyuwangi.

Selama hampir 20 tahun berdiri, Dengan berkembangnya Omega Comp Banyuwangi dari tahun ke tahun, kualitas dan kuantitas pelayanan dan pekerjaan tidak perlu diragukan lagi. Pemilik terus mengembangkan usahanya agar terus mampu bersaing. Di sisi lain, Omega Comp terus memberikan yang terbaik bagi pelanggannya.

Uji instrumen

a. Uji Validitas

Untuk menunjukkan seberapa jauh alat pengukuran valid atau tidak satu instrument bisa dilihat dari perbandingan indek korelasi dengan level signifikansi 5% dengan nilai kritisnya.

Apabila signifikansi kurang dari 0,5 (5%) akan disimpulkan valid dan apabila nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,5 (5%) bisa disimpulkan non valid. Sesuai uji validitas maka terdapat hasil sesuai tabel.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	R tabel	R hitung	Sig	Ket
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,373	0,654	0,000	Valid
	X1.2	0,373	0,747	0,000	Valid
Insentif (X2)	X1.3	0,373	0,679	0,000	Valid
	X1.4	0,373	0,865	0,000	Valid
	X1.5	0,373	0,830	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X2.1	0,373	0,712	0,000	Valid
	X2.2	0,373	0,765	0,000	Valid
	X2.3	0,373	0,866	0,000	Valid
	X2.4	0,373	0,842	0,000	Valid
	X2.5	0,373	0,610	0,001	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X3.1	0,373	0,751	0,000	Valid
	X3.2	0,373	0,774	0,000	Valid
	X3.3	0,373	0,687	0,000	Valid
	X3.4	0,373	0,687	0,000	Valid
	X3.5	0,373	0,774	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,373	0,618	0,000	Valid
	Y2	0,373	0,948	0,000	Valid
	Y3	0,373	0,864	0,000	Valid
	Y4	0,373	0,821	0,000	Valid
	Y5	0,373	0,821	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 4 data diolah

Sesuai hasil validitas instrumen yang dilakukan di observasi ini, maka bisa dilihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga instrumen bisa dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Untuk mengukur sebuah indeks apakah sudah dapat dipercaya maka perlu dilakukan uji reliabilitas. Proses pengujian menggunakan *Alfa Cronbach*. Instrument dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien kendala sebanyak 0,60 sehingga apabila Alfa mempunyai nilai lebih atau sama dengan 0,60 bisa dikatakan instrument tersebut reliabel.

Berikut hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,806	Reliabel
Insentif (X2)	0,817	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,787	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,867	Reliabel

Sumber: Lampiran 4 data diolah

Berdasarkan hasil uji diatas dapat disimpulkan semua variabel memiliki angka alfa lebih dari 0,60, maka masing-masing variabel dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel (independen). Model regresi yang baik adalah yang

tidak terjadi multikolinieritas. Untuk mengetahui multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dimana variabel dikatakan mempunyai masalah multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 dan nilai *VIF* kurang dari 10.

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya	0,497	2.012	Non
Kepemimpinan (X1)			multikolinieritas
Insentif (X2)	0,635	1.575	Non
			multikolinieritas
Disiplin Kerja (X3)	0,726	1.378	Non
			multikolinieritas

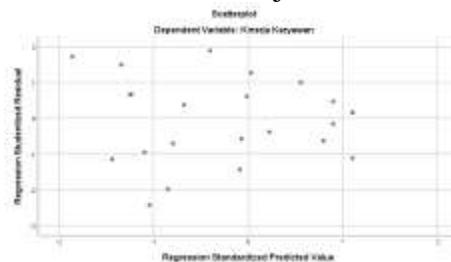
Sumber: lampiran 5 data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel seperti gaya kepemimpinan, insentif, dan disiplin kerja adalah non multikolinieritas dimana seluruh nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas ada apabila terdapat kesalahan mode yang telah diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Jika *variance* dari residual tidak berubah disebut homokedastisitas dan bila berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang benar yaitu homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.2 Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Lampiran 5 data diolah

Dapat disimpulkan bahwa regresi gaya kepemimpinan (X1), Insentif (X2), dan disiplin kerja (X3) tidak terdapat unsur heteroskedastisitas, hal ini terbukti dari titik-titik pada grafik menyebar pada sumbu Y secara vertikal diatas angka 0 maupun dibawah angka 0 maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Untuk dapat memahami seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel independen (gaya kepemimpinan, insentif, disiplin kerja) ke variabel dependen (kinerja), maka dapat diuraikan hasil dari olah data menggunakan SPSS.

Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	N	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.181	4.137		-1.252	.223
	Gaya Kepemimpinan	.616	.187	.512	3.288	.003
	Insentif	.250	.121	.284	2.061	.050
	Disiplin Kerja	.332	.197	.217	1.684	.105
Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)						
	F hitung	19,695				
	F table	3,01				
	t table	2,063				
	R	0,843				
	R Square	0,711				
	Adjusted R Square	0,675				
	Signifikansi	0,000				
	A	0,05				
	N	28				

Sumber: Lampiran 6 data diolah

Variabel dependen pada model analisis regresi linier berganda yaitu kinerja dan variabel independen adalah gaya kepemimpinan (X1), insentif (X2), dan disiplin kerja (X3).

Model regresi sesuai hasil analisis yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

$$Y = -5,181 + 0,616 (X_1) + 0,250 (X_2) + 0,332 (X_3) + e_i$$

Adapun interpretasi dari persamaan di atas adalah:

- $\beta_0 = -5,181$ merupakan titik potong garis regresi pada sumbu Y yang terletak pada -5,181.
- $\beta_1 = 0,616$ memiliki arti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Apabila nilai gaya kepemimpinan (X1) mengalami peningkatan 1 poin, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,616 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya konstan.
- $\beta_2 = 0,250$ memiliki arti bahwa insentif (X2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Apabila nilai Insentif (X2) mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,250 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya konstan.
- $\beta_3 = 0,332$ memiliki arti bahwa disiplin kerja (X3) berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Apabila nilai disiplin kerja (X3) mengalami peningkatan 1 poin, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,332 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya konstan.

Uji Hipotesis

Digunakan untuk mengetahui apakah model tersebut sudah benar atau masih salah dengan menggunakan uji hipotesis. Uji hipotesis ini dilakukan dengan memperhatikan nilai F_{hitung} dan nilai t_{hitung} .

Uji F

Tabel 4.9 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	160.615	3	53.538	19.695	.000 ^b
Residual	65.242	24	2.718		
Total	225.857	27			

Sesuai dengan keputusan statistik, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,695 > 3,01$) maka H_0 ditolak artinya gaya kepemimpinan (X1), insentif (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Omega Comp Banyuwangi.

Uji T

Agar dapat mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Tabel 4.10 Hasil Uji T (X1)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-5.181	4.137			-1.252	.223
Gaya Kepemimpinan	.616	.187	.512		3.288	.003
Insentif	.250	.121	.284		2.061	.050
Disiplin Kerja	.332	.197	.217		1.684	.105

Dari uji hipotesis dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,288 > 2,063$) maka H_0 ditolak artinya variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari uji hipotesis dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,061 > 2,063$) maka H_0 gagal ditolak artinya variabel insentif (X2) tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari uji hipotesis dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,684 > 2,063$) maka H_0 gagal ditolak artinya variabel disiplin kerja (X3) tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.675	1.649

Dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,675 atau 67,5% yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Insentif (X2), dan Disiplin Kerja (X3) mampu menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 67,5% dan sisanya 32,5% dijelaskan oleh variabel lain, misalnya : budaya organisasi, kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan lainnya.

Kesimpulan

Sesuai dengan hasil yang sudah peneliti dapatkan yaitu data serta pembahasan yang sudah diuraikan, maka peneliti mendapatkan hasil yaitu:

1. Variabel (X) gaya kepemimpinan, insentif, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan (Y) pada Omega Comp Banyuwangi dibuktikan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($19,695 > 3,01$).
2. Variabel gaya kepemimpinan (X1) secara sendiri (parsial) memiliki pengaruh pada variabel kinerja karyawan (Y) Omega Comp Banyuwangi dibuktikan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,288 > 2,063$).
3. Variabel insentif (X2) secara sendiri (parsial) tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan (Y) pada Omega Comp Banyuwangi dibuktikan dengan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,061 < 2,063$).
4. Variabel disiplin kerja (X3) dengan sendiri (parsial) tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan (Y) pada Omega Comp Banyuwangi dibuktikan dengan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,684 < 2,063$).

DAFTAR PUSTAKA

- Iswahyudi, M. (2022). Zmijewski , Taffler , Springate dan Grover Model : Analisis Model Prediksi Kebangkrutan. *Ekuitas : Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(1), 129–137.
- Iswahyudi, M., & Baridwan, Z. (2019). ATTITUDE OF VILLAGE GOVERMENT TO USE E-VILLAGE BUDGETING (EVB) IN COMPILATION OF ADD : AN INTEGRATION OF DECOMPOSEED THEORY PLANNED BEHAVIOR AND RISK. *International Journal of Social and Local Economic Governance (IJLEG)*, 5(1), 49–56.
- Iswahyudi, M., & Iqbal, A. (2018). Minat Generasi Milenial untuk Berwirausaha. *ASSETS Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 7(2), 95–104.
- Iswahyudi, M., Rosidi, & Zaki, B. (2017). Determinan Sikap Pemerintah Desa dalam Menggunakan Sistem E-Village Budgeting, 3(2), 90–98.
- Iswahyudi, M., & Saputra, P. E. (2020). Sebuah Analisa Fraud Triangle “Determinan Fraud Laporan Keuangan Perusahaan Plat Merah .” *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Akuntansi*, 8(4), 1101–1109.
- Vitasari, L., Iswahyudi, M., & Mahfud. (2022). Training for Women ’ s Groups on Papaya Production Management in Papaya Jam in Sambirejo. *Gandrung : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 591–598. <http://doi.org/https://doi.org/10.36526/gandrung.v3i2.2065>

- Wisdaningrum, O. (2022). Pengaruh Perencanaan Anggaran, Sistem Pengukuran Anggaran, dan Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 23(1).
- Nadia, M., Wicaksono, B., & Wisdaningrum, O. (2024). Penerbitan Obligasi Syariah dan Return Saham. *Monex: Journal of Accounting Research*, 13(02), 146-157.
- Andayani, W., Putrianti, E., Wisdaningrum, O., Putranto, P., & Yanuarisa, Y. (2024). Penguatan Good Governance: Pengalaman Penerapan Electronic Government Pemerintah Daerah Di Indonesia. *Jurnal Aktiva: Riset Akuntansi dan Keuangan*, 6(2), 116-131.
- Rachman, A., & Wisdaningrum, O. (2023). CAPITAL EXPENDITURE, GROWTH OPPORTUNITY, DAN NET WORKING CAPITAL: KAJIAN PADA CASH HOLDING. *JURNAL AKUNIDA*, 9(2), 107-117.
- Wisdaningrum, O., Iqbal, A., & Iswahyudi, M. (2022). Strategi Pengembangan Wisata Konservasi Mangrove Dan Edukasi Di Desa Pondoknongko Kec. Kabat Kab. Banyuwangi. *Journal of Aquaculture Science*, 7(2).
- Wisdaningrum, O. (2022). Effect of Return On Asset, Capital Intensity Ratio and Firm Size on Tax Avoidance. *Assets: Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan dan Pajak*, 6(1), 1-7.
- Rosita, B. D., Wisdaningrum, O., & Iqbal, A. (2022). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kemauan Pelaku Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah Untuk Menjadi Wajib Pajak. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 39(1), 34-47.
- Wisdaningrum, O. (2022). Implementation of Digital Entrepreneurship (DE) Program in Improving Entrepreneurship Competence Students of the University of 17 Agustus 1945 Banyuwangi. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 6(1), 46-52.
- Iswahyudi, M., & Iqbal, A. (2018). MINAT GENERASI MILENIAL UNTUK BERWIRAUSAHA.
- Iswahyudi, M. (2017). Determinan sikap pemerintah desa dalam menggunakan sistem e-village budgeting. *Jurnal ilmiah administrasi publik*, 3(2), 102-108.
- Iswahyudi, M. (2020). SEBUAH ANALISA FRAUD TRIANGLE ‘DETERMINAN FRAUD LAPORAN KEUANGAN PERUSAHAAN PLAT MERAH’. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4).
- Rohmah, M., Pambayun, R. N., Iswahyudi, M., & Sugiyantiningtyas, T. (2024). Ruang Sosial Milenial: Gaya Hidup Mahasiswa Ngo-Coffee Shop (Nongky) di Banyuwangi (Studi Kasus Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi). *Santhet (Jurnal Sejarah Pendidikan Dan Humaniora)*, 8(1), 894-900.
- Iqbal, A., Narulita, S., & Iswahyudi, M. (2020). Determinan Kemauan Pelaku Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah Menjadi Wajib Pajak. *Sentralisasi*, 9(1), 22-35.