



## PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA CV. 55)

**Robiansyah, Agus Riyanto, Sofia Asyriana**

<sup>1</sup> manajemen Department, Faculty of Economic, Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan yang menjadi penentu kinerja karyawan CV.55 kerja Banyuwangi. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi (X1) didapatkan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,592 > 2,04523$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Untuk variabel pelatihan (X2) didapatkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,170 > 2,04523$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Untuk variabel disiplin kerja (X3) didapatkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $3,369 > 2,04523$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### Keywords

Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

### INTRODUCTION

CV. 55 Banyuwangi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang retail handphone. Sebagai perusahaan dibidang retail handphone yang berfokus dalam memenangkan persaingan, dalam menghadapi persaingan ditahun-tahun yang mendatang, maka dengan ini perusahaan perlu meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan. perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Salah satu aspek penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan adalah Kinerja Pegawai.

Kinerja Pegawai merupakan perasaan atau keinginan individu dalam melakukan pekerjaan secara giat terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga dengan harapan pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik menurut Busro (2018:325). Setiap karyawan pada perusahaan harus memiliki Kinerja Pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga tugas yang diberikan kepada karyawan dapat dilakukan dengan baik dan efektif. Kinerja Pegawai karyawan yang tinggi dapat memberikan dampak positif Bagi perusahaan (Busro,2018:325). Terdapat kemungkinan disebabkan rendahnya Kinerja Pegawai karyawan pada CV. 55 Banyuwangi adalah seringnya keterlambatan karyawan. Karyawan sering kali datang ke tempat kerja tidak tepat waktu, kurang inisiatif dan tidak ada kreativitas dalam bekerja, dan adanya beberapa karyawan yang sering melanggar aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. dalam penelitian yang dilakukan Perwira (2020), bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh beberapa variabel salah satunya adalah kompensasi.

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan atas hasil pekerjaannya yang telah dilakukan dalam perusahaan. Menurut Kadarisman (Suwardi,dkk 2020) kompensasi adalah semua

pendapatan yang diterima oleh setiap individu atau karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai pengganti kontribusi atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. pemberian kompensasi berpengaruh bagi karyawan maupun perusahaan terutama dalam meningkatkan Kinerja Pegawai (Rivai,2014:541).

Pada karyawan CV. 55 Banyuwangi, karyawan mengeluh karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan seringkali dinilai kurang, karena beban kerja terlalu besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Perusahaan menerapkan Kompensasi yang diterima sesuai dengan penilaian kinerja dan penjualan karyawan. Dengan terjadinya hal tersebut yang dapat menyebabkan menurunnya Kinerja Pegawai karyawan. selain kompensasi faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai karyawan pada perusahaan ini adalah kurangnya pelatihan kerja yang diberikan.

Pelatihan merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan bagi tenaga kerja operasional yang dilaksanakan dalam waktu yang relatif singkat (Larasati, 2018:110). Pelatihan diberikan kepada karyawan agar dapat lebih mahir dalam bidang pekerjaannya (Rivai, 2014:163). Karyawan CV. 55 Banyuwangi dalam perbulan diwajibkan penjualan mencapai target. Terkadang masih ada karyawan yang belum dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. hal itu terjadi karenanya kurangnya pelatihan kerja bahkan terkadang pelatihan tidak dilakukan dalam perusahaan sehingga karyawan kurang memahami mengenai spesifikasi produk baru maupun lama yang dijual oleh perusahaan. selain kompensasi dan pelatihan kerja ada satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai karyawan CV. 55 Banyuwangi yaitu disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap atas kesadaran bagi seseorang untuk dapat patuh dan taat pada setiap peraturan yang berlaku didalam suatu perusahaan serta nilai norma sosial umum (Firma dkk, 2019). Disiplin kerja merupakan salah satu hal terpenting dalam hal terwujudnya misi perusahaan. tanpa adanya disiplin kerja pada karyawan, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan serta dapat menghambat jalannya organisasi yang dibuat (Rivai, 2014:598). Disiplin kerja pada karyawan CV. 55 Banyuwangi dinilai kurang karena terdapat karyawan yang seringkali terlambat masuk kerja, hal ini terjadi karena merasa tidak memperoleh kepuasan sehingga dapat dikatakan karyawan malas dalam bekerja. Hal ini juga yang kemungkinan menyebabkan menurunnya semangat dalam bekerja karyawan.

## **LITERATURE REVIEW AND HYPOTHESES**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja Pegawai**

Kinerja Pegawai merupakan melakukan pekerjaan secara giat yang memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap gairah kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan dan lebih baik. Semua pangaruh buruk dari menurunnya Kinerja Pegawai dapat diperkecil dan selanjutnya dapat meningkatkan semangat dan gairah untuk bekerja yang berarti diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Kinerja Pegawai dapat diartikan sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang yang mampu meningkatkan untuk pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja Pegawai juga dapat diartikan sebagai suatu suasana kerja yang terdapat dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kesungguhan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Busro, 2018:325).

Menurut Anoraga dalam (Busro, 2018:326), Kinerja Pegawai adalah “ suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta ongkos perunit dapat diperkecil ”. Sedangkan menurut Siswanto dalam (Busro, 2018:326), Kinerja Pegawai dapat diartikan sebagai “suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan”. Menurut Makmur dalam

(Busro, 2018:330), faktor-faktor untuk mengukur Kinerja Pegawai yaitu: Absensi, Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain, Kepuasan kerja, Kedisiplinan

## 2.2 Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh setiap individu yang sesuai dengan hasil yang diberikan kepada perusahaan sebagai imbalan berupa fisik maupun nonfisik. Menurut Rivai (2014:541) “kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung diberikan berupa upah, gaji, bonus, dan komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung diberikan berupa benefit, liburn, berbagai macam asuransi.

Kompensasi dapat mempengaruhi perusahaan untuk mencapai tujuan apabila jika dikelola dengan baik. Dengan kompensasi yang cukup atau balas jasa yang diberikan perusahaan layak dan adil, karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya melakukan pekerjaan dan pengabdian kepada perusahaan. apabila kompensasi yang diberikan dapat dikatakan rendah maka akan timbul rasa sukar dan dapat mengurangi kinerja karyawan. Indikator-indikator kompensasi antara lain (Hasibuan, 2013:118): Gaji dan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan, Insentif yang sesuai dengan pengorbanan, Tunjangan yang sesuai dengan harapan, Fasilitas yang memadai.

## Pelatihan

Pelatihan (*training*) merupakan proses pemberian wawasan atau pendidikan untuk mengembangkan kemampuan keahlian dan keterampilan karyawan dalam jangka pendek dengan menggunakan tahapan-tahapan yang teratur dan terorganisir (Larasati, 2018:110). Adapun pengertian pelatihan menurut Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2013 tentang ketenaga kerjaan, pelatihan kerja merupakan “keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja paa tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan”.

Menurut Carrel dan Kumits dalam (Larasati, 2018:115) tujuan utama pelatihan dapat dibagi menjadi 5 yaitu: Untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi, Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten, Untuk membantu masalah operasional, Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi, Untuk memberi orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya.

Adapun Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2015:50), diantaranya: Pelatih yang berkualitas, Materi pelatihan, Metode pelatihan, Peserta, Menambah pengetahuan

## Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku dalam menghormati dan patuh terhadap peraturan perusahaan yang berlaku atas kesadaran dan kesediaan individu (Rivai, 2014:599). Menurut Hasibuan (2013 :193), kedisiplinan merupakan kesadaran atau kesediaan dari diri seseorang pada semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin merupakan tindakan seseorang dalam mematuhi peraturan yang sesuai dengan yang telah ditetapkan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan kondisi yang menunjukkan sikap menghargai terhadap peraturan perusahaan pada diri karyawan. dengan demikian apabila peraturan yang berlaku diperusahaan dilaksanakan dengan baik maka dapat menggambarkan kondisi disiplin yang baik. Sebaliknya apabila peraturan tersebut tidak dilakukan atau tidak dilaksanakan dengan baik maka karyawan memiliki disiplin yang buruk.

## METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada karyawan CV. 55 Banyuwangi yang beralamat di Jl. Hos Cokroaminoto No.37, Cungking, Kecamatan Banyuwangi, Kabupaten Banyuwangi Jawa Timur. CV. 55 Banyuwangi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang retail handphone, yang memfokuskan memberikan pelayanan terbaik untuk customer. Jadi CV. 55 Banyuwangi merupakan tempat yang tepat

untuk dijadikan sebagai tempat penelitian karena memiliki karakteristik responden dan potensi terjadinya Kinerja Pegawai karyawan.

Menurut Sugiyono (2016:126) populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi adalah keseluruhan dari obyek tau subyek penelitian. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada CV. 55 Banyuwangi yang berjumlah 33 orang.

Dalam penentuan sampel peneliti menggunakan jenis Nonprobability Sampling. Sampling jenis ini tidak dipilih secara acak, akan tetapi semua anggota populasi diambil untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono,2016:85). Maka populasi pada karyawan CV. 55 Banyuwangi yang berjumlah 33 orang layak diambil keseluruhannya untuk dijadikan sampel., sehingga sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada CV. 55 Banyuwangi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil hitung dari pengolahan data didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,592 > 2,04523$ ). Hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel kompensasi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Yang artinya bahwa apabila kompensasi yang diberikan semakin tinggi, maka Kinerja Pegawai karyawan pada CV. 55 Banyuwangi akan meningkat. Jika kompensasi yang diberikan rendah, maka Kinerja Pegawai karyawan pada CV. 55 Banyuwangi akan menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis pertama (H1) yang diajukan dan diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sicillia, dkk (2020) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil penelitian ini juga dapat mendukung pendapat mengenai kompensasi bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan naik turunnya Kinerja Pegawai pada karyawan terhadap perusahaan.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil hitung dari pengolahan data didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,170 > 2,04523$ ). Hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel pelatihan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai pada CV. 55 Banyuwangi. Yang artinya bahwa apabila karyawan mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan bidang kerja dan kemampuannya, maka keahlian karyawan akan meningkat, sehingga dapat berdampak pada Kinerja Pegawai karyawan CV. 55 Banyuwangi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis dua (H2) yang diajukan dan diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tony, dkk (2019) yang mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini diperkuat oleh teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Larasati, 2018:112) bahwa dalam mengukur tingkat pelatihan dapat dilihat dengan cara mempertinggi moral yang artinya kemampuan seseorang terhadap suatu tugas bertambah maka kepercayaan diri pada karyawan semakin meningkat.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil hitung dari pengolahan data didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,369 > 2,04523$ ). Hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai pada CV. 55 Banyuwangi. Yang artinya bahwa apabila disiplin kerja meningkat maka Kinerja Pegawai karyawan meningkat, sebaliknya apabila Disiplin kerja menurun maka Semangat karyawan menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis tiga (H3) yang diajukan dan diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufri, dkk (2019) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Karyawan**

Berdasarkan hasil uji F didapatkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan dibuktikan dari hasil hitung  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $53,397 > 2,93$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan kesimpulan yang didapat bahwa ketiga variabel independen yaitu kompensasi (X1), pelatihan (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada CV. 55 Banyuwangi.

### **KESIMPULAN**

Untuk variabel kompensasi (X1) didapatkan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,592 > 2,04523$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Untuk variabel pelatihan (X2) didapatkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,170 > 2,04523$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Untuk variabel disiplin kerja (X3) didapatkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $3,369 > 2,04523$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

CV. 55 Banyuwangi, diharapkan dapat melaksanakan aktivitas pelatihan secara konsisten dan memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan khususnya karyawan yang membutuhkan materi sesuai dengan posisinya masing-masing. Sehingga hal ini berdampak dalam meningkatkan Kinerja Pegawai karyawan. Untuk CV. 55 Banyuwangi, hendaknya memperhatikan terkait disiplin kerja pada karyawan. hal tersebut bertujuan agar menciptakan Kinerja Pegawai yang tinggi, karena disiplin kerja merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi Kinerja Pegawai karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Donok M Pakpahan, 2017. "Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Karyawan Di PT. Asuransi Sinarmas Cabang Medan". Jurnal JOM Fekon. Vol.4 No.1.
- Dr. Muhammad Busro. 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group. Cetakan ke-2 edisi pertama.
- Edy sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Elso Susanti, et al. 2018. "Pengaruh Komitmen Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dosen UMSB". Jurnal Menara Ilmu. Vol. XII No. 10.
- Firna Amelia Mosa Basa, et al. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Karyawan". Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Iwan Perwira, 2020. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Karyawan Cinema XX". Jurnal Ilmiah Ecosystem. Volume 20 nomor 1.
- Jufri, et al. (2020). "pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pegawai dinas kesehatan". Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi – Volume 5 Nomor 1
- Mangkunegara, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

- Ni luh Sri Wildani, 2018. “Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort”. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha. Volume 10 N0. 1.
- Prof. Dr. Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Kencana Prenada Media.
- Prof.H.Imam Ghozali. 2018. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9”.
- Rivai. 2014. “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. Cetakan ke-6 edisi ketiga.
- Sicillia et al. 2018. “pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap semangatbkerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara,TBK”. Jurnal Administrasi Bisnis
- Suwardi, et al. 2020. “Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Biro Keuangan Dan Umum”. Jurnal Mabiska. Vol. 5 Nomor 2.
- Sri larasati, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sleman: CV Budi Utama.
- Tony, et al. (2019). “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Di Kementrian Ketenagakerjaan RI Area Jakarta Dan Bekasi”. Ekobisman. Vol 4 No. 1
- Yosep Satrio Wicaksono, 2017. “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Kinerja Karyawan”. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol.3 No.1.
- Iswahyudi, m., hurotul'aini, w., & narulita, s. (2023). Interest in implementation of financial information systems for sme’s. *International journal of educational review, law and social sciences (ijerlas)*, 3(2), 392-398.
- Narulita, s., & iswahyudi, m. (2021). Apakah pendidikan kewirausahaan dibutuhkan pada era revolusi industri 4.0?. *Nusantara hasana journal*, 1(5), 125–132.
- Arinda n, r., & narulita, s. (2023). Inovasi model bisnis dan inovasi konsep bisnis sebagai konsep inovasi inkremental dan radikal (studi kasus pada hotel dan homestay di banyuwangi) . *Nusantara hasana journal*, 3(6), 70–75. <https://doi.org/10.59003/nhj.v3i6.1008>
- Narulita, s., & Aini, w. H. (2023). Analisis materialitas dan corporate sosial responsibility pada umkm. *Inventory: jurnal akuntansi*, 7(2), 67-73.
- Iswahyudi, M. (2022). Zmijewski, Taffler, Springate and Grover Model: Analysis of Bankruptcy Prediction Models. *Equity: Journal of Economic Education*, 10(1), 2549-2292.
- Iswahyudi, M., & Saputra, P.E. (2020). Sebuah analisis fraud triangle : Determinan fraud laporan keuangan perusahaan plat merah. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4), 1222-1230
- Hakim, A.R., & Iswahyudi, M. (2022). Determinan kesukarelaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. *Journal of Innovation Research and Knowledge*. 1(9), 1023-1028
- Iswahyudi, M. (2017). Determinan sikap pemerintah desa dalam menggunakan sistem e-village budgeting. *Jurnal ilmiah administrasi publik*. 3(2), 102-108
- Rohmah, N., Wisdaningrum, O., & Iswahyudi, M. (2021). Pengaruh Belanja Modal, Belanja Pemeliharaan Serta Belanja Barang Dan Jasa Terhadap Realisasi Anggaran Pemerintah Desa. *Al-Muhasib: Journal of Islamic Accounting and Finance*, 1(1), 88-108.
- Aini, W.H., Iswahyudi, M., & Noviasari, R.A. (2023). Penerapan Model Pembelajaran Berbasis Masalah Pada Pembelajaran Statistik Deskriptif Pada Pokok Bahasan Distribusi Frekuensi Mahasiswa Semester 2 di Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi. *Economic and education journal*. 6(1), 27-36

Hurotul'AiniW., Arinda NoviasariR., NarulitaS., & IswahyudiM. (2023). Training and Assistance for Goat Breeders in Compiling the Cost of Production. *GANDRUNG: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 941-948. <https://doi.org/10.36526/gandrung.v4i1.2511>