

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SUNGKAI BARAT KABUPATEN LAMPUNG UTARA MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Erfina Berta Anggun Prasiska¹

¹ Program Studi Manajemen, Universitas Mitra Indonesia

e-mail: vinaberta19990813@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style on employee performance through motivation as a mediating variable at the north sungkai subdistrict office north lampung, employees at the north sungkai sub district office in north lampung in carrying out program or tasks are always given direction by the leader and the pattern of relationship that are well established between the leader and subordinates so that enthusiasm to feel motivated so that they can achieve agency goals effectively and efficiently. The data used in this study is primary data, namely data obtained directly from the 35 respondents who filled out questionnaire and used secondary data, namely in the form of supporting data whose source in this study used path analysis with the help of the spss program. Based on the t-test, the spirit of the partial way of leadership style has a positive and significant effect on employee performance, the result of the f-test of leadership style and employee performance simultaneously have a positive and significant effect on motivation at the north Sungkai sub – district office north Lampung.

Key words: leadership style, performance, motivation.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi pada Kantor Kecamatan Sungkai Barat Lampung Utara. Pegawai pada Kantor Kecamatan Sungkai Barat Lampung Utara dalam melaksanakan program selalu diberikan arahan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan instansi, pola hubungan yang terjalin dengan baik antara pimpinan dan bawahan, sehingga menimbulkan semangat dalam diri pegawai sehingga mereka merasa termotivasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, yaitu melalui 35 responden yang mengisi kuesioner dan menggunakan data sekunder yaitu berupa data dukung yang sumbernya dari Instansi, internet dan kepustakaan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (Path Analysis) dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil hipotesis uji t- maka secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil uji-f gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada kantor Kecamatan Sungkai Barat Lampung Utara.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kinerja, motivasi

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya (Busri & Loliyani, 2023; Nugroho, 2020; Yusda et al., 2022). Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif.

Seiring dengan berkembangnya waktu, seluruh organisasi dituntut untuk dapat

bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintahan (Oktaria & Hairudin, 2023; Purnomo et al., 2024; Sari, Oktaria, Loliyana, et al., 2022; Sari, Oktaria, Yusda, et al., 2022; Yusda et al., 2021). Ilmu manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia dan sumber lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Oktaria, 2024).

Banyak penelitian terdahulu yang membahas terkait kinerja perusahaan (Ahiruddin, 2022; Desmon & Meirinaldi, 2022; Nadhira, 2023; Nurahman et al., 2023; Silvia & Yulistina, 2022; Yulistina et al., 2020), kinerja pegawai (Agustina et al., 2022; Budiati et al., 2022; Hasbullah et al., 2022; Oktaria et al., 2023; Yulistina et al., 2023), ataupun yang berkaitan dengan loyalitas pelanggan (Loliyana, 2020), dan kinerja pada pemerintahan (Desmon et al., 2023; Yulistina et al., 2023).

Gaya kepemimpinan merupakan pernyataan pribadi kepemimpinan yang tidak dapat digantai, para pemimpin hendaknya dapat menyadari perubahan-perubahan yang terdapat dilingkungannya dan berusaha untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat perusahaan, instansi atau organisasi dipimpin tersebut (Loliyana, 2020; Nugroho, 2020). Menurut Kartono dalam Misra (2021), gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berintraksi dengan orang lain.

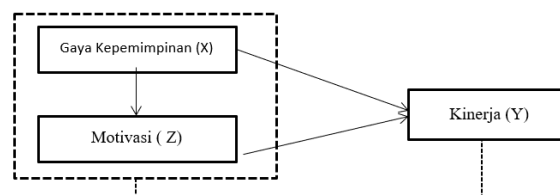
Kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama anatar pimpinan dan bawahan agar tercipta kinerja pegawai yang efektif dan efisien (Oktaria & Hairudin, 2023). Selanjutnya adapun yang mempengaruhi kinerja pegawai agar lebih maksimal dalam mengerjakan tugas yaitu motivasi. Menurut Purwanto (2017:10) menyatakan motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu, maka dari itu motivasi yang terpenuhi dan diberikan dengan baik oleh pemimpin dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga mampu mencapai tujuan sesuai visi dan misi instansi.

Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sungkai Barat Kabupaten Lampung Utara nampaknya masih terdapat kondisi yang belum ideal serta motivasi yang diberikan camat masih kurang efektif berdasarkan hasil wawancara informal yang dilakukan kepada beberapa pegawai. Akibat rendahnya semangat kerja pegawai maka pelayanan di Kantor Kecamatan Sungkai Barat belum optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dengan pertimbangan dan beberapa kondisi pada latar belakang pentingnya gaya kepemimpinan dan motivasi pegawai, oleh karena itu penulis tertarik untuk membuat Skripsi dengan judul: “ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sungkai Barat Kabupaten Lampung Utara Dengan Variabel Mediasi Motivasi*”

2. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiono (2017:60) kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang sangat penting jadi dengan demikian kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran asatu suatu proses dari keseluruhan penelitian yang akan di teliti. Berikut pradigma kerangka berpikir dapat digambarkan sebagai berikut:.

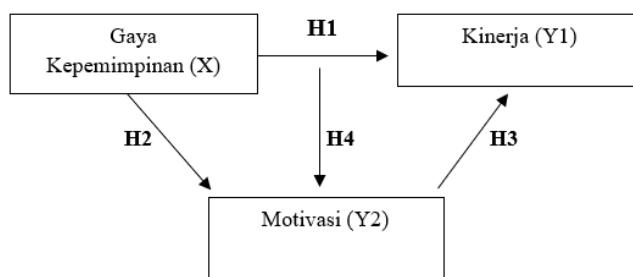


Gambar 2.1 Desain Penelitian

Populasi adalah seluruh objek dalam wilayah generalisasi yang menjadi sumber data penelitian (Sugiyono, 2016:80). Populasi dalam penelitian ini adalah kantor Kecamatan Sungkai Barat Kabupaten Lampung Utara, yaitu seluruh unsur yang terlibat di dalam kantor Kecamatan Sungkai Barat Kabupaten Lampung Utara yang berjumlah 35 orang.

Sampel merupakan sebagian populasi yang digunakan dalam menentukan kriteria yang diinginkan dari sebuah populasi (Sugiyono, 2016:81). Pengambilan sampling menggunakan teknik non probability sampling, menurut sugiyono (2016:84) Non probability sampling merupakan teknik dalam memilih anggota sampel dengan tidak memberikan peluang yang sama pada setiap unsur populasi. Adapun teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh, menurut Sugiyono (2016:86) sampel jenuh yaitu dengan menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel. Sampel pada penelitian ini seluruh anggota populasi yang berjumlah 35 orang dimana 34 pegawai dan 1 pemimpin.

Menurut Sugiyono (2016:274) analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat yang terjadi, dengan tujuan menerangkan akibat langsung dan akibat tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat. Diagram korelasi analisis jalur pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3.2. Diagram Korelasi

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam analisis jalur pada penelitian ini sebagai berikut:

- Pengaruh langsung yaitu pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y), pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap motivasi (Z) dan pengaruh kinerja (Y) terhadap motivasi (Z). Kriteria pengujian H_0 ditolak jika ada nilai probabilitas ($Sig < \alpha 0,05$) dan H_0 diterima jika nilai probabilitas ($Sig > \alpha 0,05$).
- Pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z). Kriteria penarikan kesimpulan jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka hubungan yang sebenarnya terjadi adalah tidak langsung, atau Z adalah perantara.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Semakin tinggi nilai R maka semakin tinggi Proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Uji Statistik F

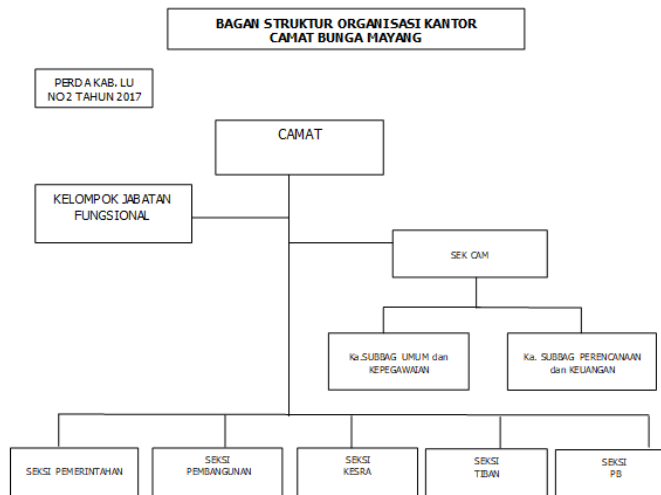
Uji F adalah uji statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat dalam suatu model regresi, tingkatan signifikan yang digunakan adalah 0,05 apabila nilai F hasil hitung lebih besar dibandingkan nilai F menurut tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Burhan Bungin, 2017:205).

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Pengujian yang bertujuan mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. kaidah pengujian yaitu apabila nilai t hitung $>$ t tabel dan tingkat Sig $<$ 0,05 maka variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Struktur Organisasi

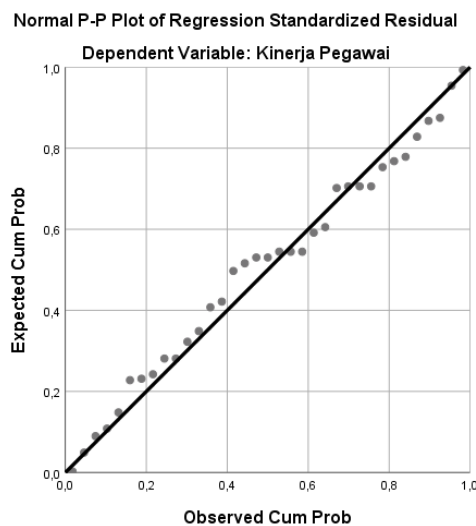


Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas yang dilakukan oleh peneliti menggunakan metode analisis grafik (Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual) dengan hasil sebagai berikut. Berdasarkan grafik hasil uji normalitas diatas terlihat titik-titik menyebar sekitar garis diagonal dan searah garis diagonal maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi normal.



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah SPSS 25 Tahun 2022

Berdasarkan grafik hasil uji normalitas diatas terlihat titik-titik menyebar sekitar garis diagonal dan searah garis diagonal maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berikut ini merupakan tabel coefficients hasil pengujian uji multikolinearitas yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas

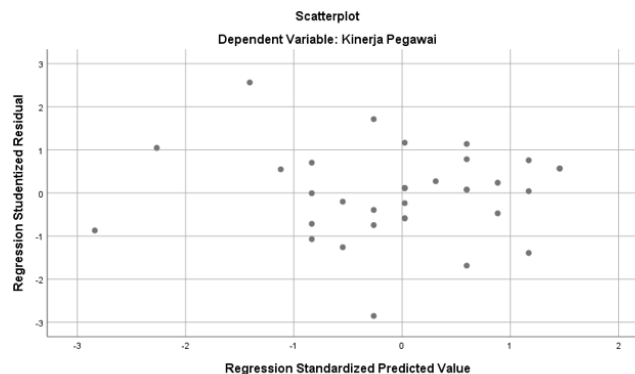
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,638	2,869		3,359	,002		
	Gaya Kepemimpinan	,552	,142	,560	3,887	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber :Data diolahSPSS 25, 2022

Grafik diatas menunjukkan pada model regresi tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini. Hal tersebut disebabkan oleh penyebaran titik-titik yang tidak beraturan dibawah dan diatas angka 0 sumbu Y.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil output spss diatas diperoleh hasil grafik scatterplot yang menunjukkan bahwa pada model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak terdapat pola yang teratur (garis lurus, bergelombang, melebur kemudian menyempit) titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y



Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas
 Sumber :Data diolah SPSS 25 tahun 2022

Uji Autokolerasi

Tabel 4.7 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,560 ^a	,314	,293	2,891	1,994

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber :Data diolah SPSS 25 tahun 2022

Pengujian Autokorelasi yang dilakukan oleh peneliti menggunakan perhitungan pada tabel Durbin Watson. Berdasarkan jumlah n = 35(jumlah sampel) dan k = 1(jumlah variabel bebas) maka, didapat nilai dari dL sebesar 1,4019 dan nilai dari dU sebesar 1,5191. Berikut tabel Model Summary yang merupakan hasil Uji Autokorelasi.

Uji Regresi Analisis Jalur (Path Analysis)

4.8 Tabel Hasil Uji Analisis Jalur Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,638	2,869		3,359	,002		
	Gaya Kepemimpinan	,552	,142	,560	3,887	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS 25 tahun 2022

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal tersebut menunjukkan jika gaya kepemimpinan tidak mengalami perubahan maka, nilai kinerja pegawai sebesar 9,638.
2. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,552 menandakan setiap ditambahkan variabel gaya kepemimpinan (X) akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,552.

Pembahasan

Berdasarkan rangkaian pengujian yang telah dilaksanakan peneliti kepada 35 responden yang merupakan pegawai Kantor Kecamatan Sungkai Barat didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian Naga Pandu Eka Caksana (2019) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada SMAN T Tulungagung" dimana pada penelitian tersebut menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja sebagaimana dalam penelitian lain juga menyatakan hal yang sama (Loliyana, 2020; Nugroho, 2020).

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil nilai t_{hitung} dari gaya kepemimpinan sebesar $2,292 > t_{tabel}$ sebesar $2,03452$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi dan searah dengan penelitian terdahulu yang menyatakan hal yang sama (Bakti et al., 2020; Hairudin & Oktaria, 2022; Khafifah et al., 2022; Loliyana, 2020; Loliyana et al., 2023; Oktaria & Hairudin, 2023). Hal tersebut dikarenakan cara seorang pemimpin dalam mengarahkan sesuatu dapat memberikan dorongan atau kesadaran dalam diri seseorang bawahan yang diharapkan dapat mempengaruhi bawahan untuk dapat melakukan dan menyelesaikan sesuatu pekerjaan. Motivasi sangat penting dalam instansi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang efektif dan efisien (Purwanto, 2017:60).

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Pegawai Terhadap Motivasi.

Berdasarkan hasil nilai F_{hitung} dari gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai sebesar $66,029 > F_{tabel}$ ($3,28$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi dan searah dengan penelitian terdahulu yang menyatakan hal yang sama (Bakti et al., 2020; Jayasinga et al., 2020; Khafifah et al., 2022; Loliyana et al., 2022; Putra et al., 2021; Rachmadi et al., 2020). Gaya kepemimpinan yang disukai oleh bawahan, adil, demokratis, tidak sewenang-wenang dapat mempengaruhi kinerja para bawahannya untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai target yang ditentukan. Hal tersebut diharapkan dapat menjadi dorongan bawahan atau memberikan memotivasi kepada seorang bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan lapang dada sesuai visi dan misi kepemimpinan dalam organisasi.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi.

Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*) didapatkan hasil pengaruh langsung yang diberikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,560. Sedangkan pengaruh

tidak langsung gaya kepemimpinan melalui motivasi terhadap kinerja pegawai didapatkan hasil 0,163. Hasil nilai pengaruh langsung (0,560) lebih besar dari pengaruh tidak langsung (0,163) menunjukkan bahwa secara langsung gaya kepemimpinan melalui motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan searah dengan penelitian terdahulu yang menyatakan hal yang sama (Alfarobi & Yusda, 2023; Hairudin & Oktaria, 2022; Loliyana, 2020). Hal tersebut dapat disebabkan cara atau kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya secara langsung dapat mempengaruhi dan memotivasi atau bahkan memberikan dorongan semangat kepada seorang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik dalam mencapai suatu tujuan tertentu pada suatu organisasi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan uji analisis data maka penulis menarik kesimpulan: Gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sungkai Barat Lampung Utara sebesar 3,3887 > ttabel 2,03452 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara persial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sungkai Barat Kabupaten Lampung Utara; Nilai Thitung dari gaya kepemimpinan sebesar 2,292 > ttabel sebesar 2,03452 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara persial terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Sungkai Barat Kabupaten Lampung Utara; Nilai FHitung dari gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai sebesar 66,029 > Ftabel (3.28) dan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Sungkai Barat Kabupaten Lampung Utara; Berdasarkan hasil analisis jalur (path analysis) didapatkan hasil pengaruh langsung yang diberikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,560. Sedangkan pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan melalui motivasi terhadap kinerja pegawai didapatkan hasil 0,163. Hasil nilai pengaruh langsung (0,560) lebih besar dari pengaruh tidak langsung (0,163) menunjukkan bahwa secara langsung gaya kepemimpinan melalui motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sungkai Barat Kabupaten Lampung Utara.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pemimpin dan pegawai Kantor Kecamatan Sungkai Barat Lampung Utara maupun pihak terkait sebagai berikut: Diharapkan pemimpin dapat memberikan motivasi yang lebih baik lagi kepada pegawai baik berupa material ataupun immaterial agar pegawai lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat mencapai tujuan instansi secara efektif dan efisien; Diharapkan untuk seluruh pegawai kantor Kecamatan Sungkai Barat Kabupaten Lampung Utara agar dapat meningkatkan kerja sama antar rekan kerja dalam melaksanakan tugas supaya hasil kinerja lebih maksimal dan terjalin keharmonisan antar pegawai; Diharapkan untuk seluruh pegawai lebih meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja sesuai dengan fungsi dan tugas masing-masing agar mendapatkan hasil pekerjaan yang lebih maksimal

5. DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, M., Sanjaya, V. F., & Hasbullah, H. (2022). Pengaruh Inovasi Produk dan Promosi Terhadap Kinerja Pemasaran UMKM di Dusun Gunung Batu, Kecamatan Sumberejo, Kabupaten Tanggamus, Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 3(01).
- Ahiruddin, A. (2022). ANALISIS PENGARUH ROA, BOPO DAN FDR TERHADAP CAR PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA PADA OTORITAS JASA KEUANGAN. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 7(1), 51–60.
- Alfarobi, M., & Yusda, D. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Damri Cabang Lampung. *Akuntansi*, 2(4), 37–43.
- Bakti, U., Desmon, D., & Munandar, M. H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 1(1).

- Budiati, E., Yulistina, Y., Khaeriyah, K., & Putri, D. U. P. (2022). Management of Anxiety on Nurses in Facing Covid-19 at DKT Hospital Bandar Lampung. *Indonesian Journal of Global Health Research*, 4(1), 177–186.
- Busri, H., & Loliyani, R. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAMRI CABANG LAMPUNG. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 4(1), 55–64.
- Desmon, A. R. W. A., & Meirinaldi, Y. C. (2022). The Effect of Return on Asset, Return on Equity and Debt to Equity Ratio on the Value of the Manufacturing Firm Listed on Stock Exchange 2015-2019. *MIC 2021: Proceedings of the First Multidiscipline International Conference, MIC 2021, October 30 2021, Jakarta, Indonesia*, 196.
- Desmon, D., Murti, W., Yolanda, Y., & Surya, A. (2023). Factors Affecting Investment in the Provinces of Sumatra Island. *Proceedings of the 2nd Multidisciplinary International Conference, MIC 2022, 12 November 2022, Semarang, Central Java, Indonesia*.
- Hairudin, H., & Oktaria, E. T. (2022). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Eksternal Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 4(1), 1–14.
- Hasbullah, H., Meidasari, E., & Isabella, A. A. (2022). Kualitas Customer Relationship Management terhadap Loyalitas Pelanggan pada Dealer Yamaha Bahana Pagar Bandar Lampung. *Jurnal Entrepreneur Dan Bisnis (JEBI)*, 1(1).
- Jayasinga, H. I., Yulistina, Y., & Windasari, R. (2020). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 1(1).
- Khafifah, D., Toton, T., & Hasbullah, H. (2022). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) ULP TANJUNG KARANG. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(1), 48–55.
- Loliyana, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwasraya Di Bandar Lampung. *Jurnal Perspektif Bisnis*, 3(2), 97–105.
- Loliyana, R., Hadi, M., & Meidasari, E. (2023). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Pada PT. NISAN ABADI JAYA). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 4(1), 65–74.
- Loliyani, R., Loliyana, R., & Kumalasari, N. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI DESA WILAYAH TRIMULIA LAMPUNG BARAT. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 3(01).
- Nadhira, T. S. (2023). ANALISIS PENGARUH BOPO, NIM DAN LDR TERHADAP PROFITABILITAS BANK YANG TERDAFTAR PADA BEI INDONESIA. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Borobudur Publikasi Hasil-Hasil Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 175–183.
- Nugroho, Y. C. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 1(2).
- Nurahman, D., Reny, W. A. A., Desmon, D., & Anisa, N. (2023). The Urgency of Indonesian Collaboration with International Organizations in Terms of Cooperation and Exchange of Information on Economic Crime and Money Laundering. *International Conference on "Changing of Law: Business Law, Local Wisdom and Tourism Industry" (ICCLB 2023)*, 429–436.
- Oktaria, E. T. (2024). THE INFLUENCE OF SERVICE QUALITY AND FACILITIES ON SATISFACTION AND THEIR IMPACT ON LOYALTY AT NATAR MEDIKA HOSPITAL. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 12(1), 371–386.
- Oktaria, E. T., & Hairudin, H. (2023). Kontribusi Kemampuan Manajerial Terhadap Motivasi Berwirausaha Dan Iklim Usaha Dan Dampaknya Pada Kinerja UMKM. *Jurnal Akuntansi*

- Dan Keuangan*, 14(2), 1–19.
- Oktaria, E. T., Yuniarthe, Y., Hairudin, H., Wengrum, T. D., Khoiriah, N., & Adelita, I. (2023). SARANA PUBLIKASI DAN MEDIA PROMOSI PRODUK KREATIFITAS SISWA MENGGUNAKAN E-COMMERCE PADA SMK GADING REJO KABUPATEN PESAWARAN. *Jurnal Pengabdian UMKM*, 2(1), 78–83.
- Purnomo, R. F., Dirayati, F., Oktaria, E. T., & Yuniarthe, Y. (2024). SOSIALISAI PERANAN WEBSITE SEBAGAI MEDIA PUBLIKASI KEGIATAN UMKM PADA BALAI PEMERINTAHAN DESA LAMPUNG. *Jurnal Pengabdian UMKM*, 3(1), 25–31.
- Putra, N. P., Aprianis, A., & Nugroho, Y. C. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMKN 1 Gedong Tataan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 2(1).
- Rachmadi, A., Hairudin, H., & Jayasinga, H. I. (2020). PENGARUH PELATIHAN DAN KINERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PADA KANTOR BPJS KETENAGA KERJAAN LAMPUNG I. *SMOOTHING*, 18(3), 239–253. <http://ejournal.unsa.ac.id/index.php/smoothing/article/view/489>
- Sari, P. N., Oktaria, E. T., Loliyana, R., & Kumalasari, N. (2022). Pelatihan Perencanaan Keuangan Keluarga Bagi Ibu PKK Desa Kecapi Kecamatan Kalianda, Lampung Selatan. *Jurnal Pengabdian UMKM*, 1(2), 110–114.
- Sari, P. N., Oktaria, E. T., Yusda, D. D., & Wengrum, T. D. (2022). PELATIHAN MANAJEMEN KEUANGAN BAGI PELAKU USAHA UMKM DIDESA MEKAR SARI KABUPATEN MESUJI. *Jurnal Pengabdian UMKM*, 1(1), 38–42.
- Silvia, D., & Yulistina, Y. (2022). Pengaruh Current Ratio, Return On Asset, Debt To Asset terhadap Financial Distress Selama Masa Pandemi. *Global Financial Accounting Journal*, 6(1), 89–99.
- Yulistina, Y., Silvia, D., Anwar, A., & Deffi, S. W. P. (2023). Literasi Penyusunan Laporan Keuangan Dan Pajak Di SMP 17 Kota Bandar Lampung. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(3), 5633–5636.
- Yulistina, Y., Silvia, D., & Miftahul, E. (2020). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Return Saham Dampaknya Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan Sektor Logam Terdaftar Di Bei Tahun 2014-2018. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 11(2), 1–11.
- Yusda, D. D., Pebriyanti, P., & Ekatama, M. R. (2022). Pengaruh budaya organisasi Dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan hypermart Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 3(02).
- Yusda, D. D., Wengrum, T. D., Adiasuti, H. J., Oktaria, E. T., & Novilasari, P. (2021). PELATIHAN USAHA KECIL MENENGAH IBU PKK KELURAHAN BANJAR SARI, METRO UTARA. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 288–292.
- Bahri, Saiful. "Pengaruh Struktur Organisasi dan Analisis Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai", *Jurnal MONEX* vol.7 No. 2 Juni 2018. Hal. 385.
- Caksana, Eka Pandu Naga. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMAN 1 Tulung Agung. <https://journal.uinjkt.ac.id/index.php/akuntabilitas>.
- Darmawan, Arif. Putri, Aulia, Marlinda. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. <https://journal.uinjkt.ac.id/index.php/akuntabilitas>.
- Dermawan, Poppy. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. PT. Anugerah Sinergi Raya. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/165968/>
- Ghozali, imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Pradana Rizky. Setyanti, hanna, Wahyu Lelly, Endihiart, Tatok. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Diinas Koperasi Dan UMKM Kabupaten Jember. <http://jurnal.untan.ac.id/>
- Sedermayanti, (2011). Tata Kerja dan produktivitas Kerja suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi Atau Kaintan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Rahman, Dandi. Wahyuni Lelly, Sri. (2014). Pengaruh Kompenasai Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. <http://repository.unej.ac.id/>
- Sudaryono. Metode Penelitian Pendidikan, 1 ed. Jakarta: Kencana, (2016).
- Sudaryono. (2017). Pengantar manajemen: Teori dan Kasus. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).