

# **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Staf Pada SMPN 36 Bandar Lampung**

Marsa<sup>1</sup>, Fika Trisnawati<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Manajemen

<sup>2</sup>Teknik Elektro

Email : sasamarsa@gmail.com

## **Abstrak**

Sumber daya manusia yang baik dan berkualitas akan mampu menjadi pimpinan dan bawahan yang baik. Kinerja seorang karyawan sangat berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Guru merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk karakter anak bangsa, agar bisa menghasilkan output yang memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Motivasi kerja merupakan sumber kekuatan dari dalam diri seseorang yang dimiliki setiap individu yang bertujuan untuk mendapatkan sesuatu yang baik atau menghindari sesuatu yang tidak baik setelah kegiatan selesai.

Hasil wawancara dengan kepala staf tata usaha mengatakan bahwa SMPN 36 Bandar Lampung masih merupakan salah satu lembaga pendidikan yang baru berjalan kurang lebih 4 Tahun sehingga masih membutuhkan sosok pemimpin yang transformasional dan perlu adanya motivasi yang tinggi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Atas dasar inilah penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berhubungan dengan masalah gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 36 Bandar Lampung.

**Kata Kunci:** Guru, Kepemimpinan, Kinerja, Transformasional.

---

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam perusahaan karena manusia adalah penggerak seluruh aktivitas perusahaan (Ramadhan & Setiawan, 2019). Sumber daya manusia yang baik dan berkualitas akan mampu menjadi pimpinan dan bawahan yang baik (Novianti et al., 2016). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hidayat, 2014). Manusia sebagai tenaga kerja harus dikelola dengan baik agar mampu bersaing dipasar global (Napianto et al., 2017). Setiap perusahaan pasti ingin karyawannya untuk berkembang menjadi lebih baik (Tuhuteru & Iriani, 2018). Sumber daya manusia sebagai tenaga pendidik yang memiliki kemampuan yang baik yang sangat penting dalam perusahaan atau organisasi dalam

mengembangkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan utama suatu perusahaan (Logo et al., 2020). Seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan keberadaannya guna membawa organisasi yang dipimpinnya sampai sesuai dengan tujuan dan visi misi yang sudah dibuat oleh organisasi maupun perusahaan (Rukmiati, 2017). Guru atau tenaga pengajar adalah seorang yang tidak dapat dijauhkan atau dipisahkan dari lingkungan suatu pendidikan, dalam lingkungan pendidikan tersebut guru sangat memiliki peran penting dalam mencetak kualitas anak bangsa (Khadaffi et al., 2021). Guru merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk karakter anak bangsa, agar bisa menghasilkan output yang memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi (Nugroho et al., 2021). Karakteristik seorang guru yang baik ialah guru yang selalu mengutamakan proses pendidikan, dalam proses mengajar seorang guru harus memenuhi kriteria sesuai kebutuhan dan memiliki sikap mengajar yang totalitas dalam mendidik peserta didik berdasarkan kemampuan peserta didik (Dinasari et al., 2020).

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan (Triyanti, 2019). Melalui kepemimpinan yang baik maka organisasi akan berhasil mencapai target kinerja sesuai yang diharapkan (Kurniadi, Y U., 2020). Pemimpin adalah seorang yang memimpin dengan jalan membimbing tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui kekuasaan dan posisi (Wiguna et al., 2019). Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan yang mampu mendorong dan memotivasi serta mengkoordinasikan perusahaan atau sebuah organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah oleh organisasi (Hidayat, 2014). Kepemimpinan merupakan proses dimana kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai sesuai apa yang diinginkan (Darwis, 2015).

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah keahlian mengarahkan dan menggerakkan dengan serangkaian kekuatan untuk berperilaku bekerja efektif, terintegrasi dengan cara tertentu untuk mencapai kepuasan dan keberhasilan sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan

sekaligus tercapai (Puspita, n.d.). Motivasi sebagai kesediaan atau kesanggupan seseorang untuk melakukan upaya yang tinggi kearah pencapaian tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi sesuatu kebutuhan (Husna & Novita, 2020). Motivasi merupakan dasar dari kreatifitas individu yang dapat dikembangkan menjadi sebuah kemampuan yang luar biasa, karena dengan adanya kreativitas kerja dalam diri seseorang akan mampu ditingkatkan dengan motivasi dari luar, sehingga dengan adanya sebuah motivasi akan dapat melakukan atau menjalankan tugas yang baik dengan mengutamakan keahlian dan pengetahuan (Husna et al., 2021). Selain itu motivasi kerja juga guru akan memberikan kekuatan dari dalam dirinya untuk melaksanakan kegiatan pekerjaan sebagai seorang guru, sehingga menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang jelas antara tujuan sekolah dengan tujuan pribadinya (Novita et al., 2020).

Motivasi kerja guru adalah salah satu faktor penggerak pada sebuah pada sebuah sekolah atau organisasi yang ada dalam diri seorang guru yang menimbulkan suatu dorongan kepada guru untuk bekerja guna mencapai tujuan pekerjaannya (Oktaviani et al., 2020). Motivasi merupakan suatu keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan suatu kegiatan yang sesuai visi misi perusahaan (Ayu et al., 2021). Faktor-faktor motivasi, bahwa ada dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan dalam bekerja, yaitu faktor dari luar diri seseorang dan dari dalam diri seseorang (Kusumah et al., 2020).

## **METODE**

### **Sumber Data**

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh dewan guru SMP Negeri 36 Bandar Lampung baik dari kepala sekolah sampai pegawai guru honorer (Novita & Husna, 2020). Sumber data yang digunakan dalam penyusunan dan penulisan penelitian ini adalah:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari tanggapan responden atau objek penelitian terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam dalam kesioner, atau data yang diperoleh langsung dari lokasi atau tempat dimana diadakannya penelitian untuk pengumpulan data melalui kuesioner dengan susunan pertanyaan dalam bentuk kalimat yang disertai dengan opsi jawaban yang tersedia dalam formulir yang telah disediakan (Fadly et al., 2020). Dalam hal ini obyek penelitian adalah guru sebanyak 30 orang.

2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yaitu hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat (Fadly & Wantoro, 2019).

### Metode Analisis

Kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), dengan variabel *dependen* Kinerja guru ( $Y$ ) (Handayani, 2014). Analisis ini untuk mengetahui hubungan antara variabel *independen* dengan *dependen* apakah masing-masing berhubungan negatif atau positif dan untuk memprediksi nilai variabel *dependen* apabila nilai variabel *independen* mengalami kenaikan atau penurunan dengan model matematis sebagai berikut (Sulistiani et al., 2020):

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$\beta_0$  = Konstanta

$X_1$  = Kepemimpinan Transformasional

$X_2$  = Motivasi kerja

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien arah regresi

$\epsilon$  = Variabel Pengganggu diluar model

### Uji Validasi

Uji validitas merupakan sebuah alat uji yang digunakan untuk mengukur item-item pertanyaan kuisisioner terkait valid atau tidak atau tidak validnya suatu kuisisioner tersebut (Damayanti et al., 2020). Item-item pertanyaan kuisisioner tersebut dapat dikatakan valid dan layak untuk dipakai jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan dengan sesuatu yang akan diukur tersebut (Romdhoni et al., 2012). Didalam mengukur validitas akan digunakan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0.05 (Wiguna et al., 2019). Jika koefisien korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total menghasilkan nilai signifikansi berada di bawah 0.05, maka item pernyataan tersebut bisa dikatakan valid (Neneng et al., 2016).

### Uji Reliabilitas

Suatu kuisisioner di katakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel di katakan reliabel jika memberikan nilai, *cronbach alpha* >0,70 (Husna et al., 2021).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini merupakan tabel karakteristik responden, dapat dilihat tabel 1 dibawah :

Tabel 1. Karakteristik responden :

Deskripsi	Frekuensi	%	Deskripsi	Frekuensi	%
Jenis Kelamin			Status		
Laki-laki	7	23,3%	PNS	20	66,7%
Perempuan	23	76,7%	Honoror	10	33,3%
Total	30	100%	Total	30	100%
Usia			Masa kerja karyawan		
<25 Tahun	2	6,7%	<2 Tahun	3	10%
< 25-35 Tahun	20	66,6%	<2-5 Tahun	12	40%
>35-45 Tahun	8	26,7%	<5-10 Tahun	15	50%
Total	30	100%	Total	30	100%
Tingkat pendidikan			Tingkat Posisi		
SI	29	96,7%	Karyawan	1	3,3%
Diploma	1	3,3%	Guru	29	96,7%
Total	30	100%	Total	30	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak adalah perempuan yaitu sebanyak 23 orang (76,7 %), sedangkan jumlah responden laki-laki hanya 7 orang (23,3 %). Berdasarkan wawancara dengan responden bahwa kenyataan menyatakan bahwa profesi guru memerlukan kesabaran yang tinggi dalam mendidik murid maka dari itu jumlah guru perempuan lebih banyak dari pada guru laki laki.

Karakteristik responden untuk Masa kerja guru dan karyawan juga terbilang berpengalaman, dilihat dari hasil sebaran kuesioner bahwa 50% masa kerja antara 5 hingga 10 Tahun. Status pekerjaan Pegawai Negeri Sipil menunjukkan Angka 66,7% yang menunjukkan bahwa guru dan karyawan pada SMP 36 tersebut memiliki status tingkat pegawai negeri yang sangat baik dibandingkan dengan status guru/karyawan honoror.

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Berikut ini dikemukakan hasil analisis regresi tersebut, pada tabel 2 berikut :

Tabel 2. Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients f B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	11.246	4.428		2.540	.017
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.543	.163	.600	3.332	.002
Motivasi Kerja	.186	.112	.298	1.655	.109

Model persamaan regresi linier berganda dan hasil analisis yang diperoleh adalah :

$$Y = 11,246 + 0,543X_1 + 0,186X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja karyawan

11,246 : Konstanta

0,543 dan 0,186 : Koefisien

X1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional

X2 : Motivasi Kerja

Dengan melihat hasil *coefficients* pada uji-t dan membandingkan tingkat probabilitas 0,05 dengan nilai signifikansi dan t hitung dengan t tabel sebesar 2.056 yang diperoleh dari Tabel t dengan  $df=t$  ( $\alpha/2 : n-k-1$ ) yaitu 26 dan  $\alpha$  0,05. Berikut pembahasan uji parsial antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dan karyawan pada SMPN 36 Bandar Lampung.

Uji F dilakukan dengan dengan cara membandingkan antara Fhitung dengan Ftabel. Dalam penelitian ini diperoleh hasil uji anova (uji F) sebagai berikut :

Tabel 3. Uji simultan (Uji F)

Anova<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	803.022	2	401.511	43.378	.000 <sup>a</sup>
Residual	259.172	28	9.256		
Total	1062.194	30			

Berdasarkan Anova Tabel 3 diatas didapatkan nilai Fhitung sebesar 43.378 dengan tingkat signifikan (Sig.) sebesar 0.000a. Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $43.378 > 3.35$ ) atau signifikansi (Sig.)  $< 5\%$  ( $0.000 < 0.05$ ) artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja guru dan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja guru dan karyawan terhadap guru dan karyawan.

Analisis  $R^2$  (R square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Dwinta, 2017).

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 <sup>a</sup>	.756	.739	3.042

Dapat dilihat bahwa angka R sebesar 0,739 menunjukkan bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja guru dan karyawan terhadap kinerja guru dan karyawan memiliki hubungan yang sangat erat.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5. Uji multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.246	4.428		2.540	.017		
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.543	.163	.600	3.332	.002	.268	3.727

Motivasi Kerja	.186	.112	.298	1.655	.109	.268	3.72 7
----------------	------	------	------	-------	------	------	-----------

Berdasarkan tampilan tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa tidak ada nilai *tolerance* yang kurang dari 0,10 dan VIF yang lebih dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi. Nilai konstanta sebesar 11,246 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja jika nilainya 0 maka kinerja guru dan karyawan memiliki tingkat kinerja sebesar 11,246.

Variabel-variabel dalam penelitian ini yang meliputi gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. akan diuji secara statistik deskriptif seperti yang terlihat pada tabel 6 dibawah ini :

Tabel 6. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan Transformasional	30	36	60	51.03	6.585
Motivasi Kerja	30	48	85	71.16	9.550
Kinerja Karyawan	30	36	60	52.16	5.950
Valid N (listwise)	30				

Berdasarkan hasil uji Statistik Deskriptif di atas menunjukkan dari jumlah responden sebanyak 30 orang nilai gaya kepemimpinan transformasional terendah adalah 36 dan nilai kepemimpinan tertinggi 60, nilai rata-rata kepemimpinan transformasional dari responden adalah 51,03 dengan standar deviasi sebesar 6,585.

## SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dan karyawan SMPN 36 Bandar Lampung. Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 guru dan karyawan. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian secara individu atau secara parsial bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan dengan nilai signifikan 0.002 lebih kecil dari 0,05.

Sedangkan untuk variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dan karyawan berpengaruh positif namun tidak signifikan dengan nilai signifikan 1,109 diatas 0,05.

2. Berdasarkan pengujian secara simultan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dan karyawan berpengaruh positif dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.

## REFERENSI

- Ayu, M., Sari, F. M., & Muhaqiqin, M. (2021). Pelatihan Guru dalam Penggunaan Website Grammar Sebagai Media Pembelajaran selama Pandemi. *Al-Mu'awanah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 49–55.
- Damayanti, D., Sulistiani, H., Permatasari, B., Umpu, E. F. G. S., & Widodo, T. (2020). Penerapan Teknologi Tabungan Untuk Siswa Di Sd Ar Raudah Bandar Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 1, 25–30.
- Darwis, D. (2015). Implementasi Steganografi pada Berkas Audio Wav untuk Penyisipan Pesan Gambar Menggunakan Metode Low Bit Coding. *EXPERT: Jurnal Manajemen Sistem Informasi Dan Teknologi*, 5(1).
- Dinasari, W., Budiman, A., & Megawaty, D. A. (2020). SISTEM INFORMASI MANAJEMEN ABSENSI GURU BERBASIS MOBILE (STUDI KASUS: SD NEGERI 3 TANGKIT SERDANG). *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 1(2), 50–57.
- Dwinta, H. (2017). *PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP MINAT MEMBELI BARANG ONLINE: STUDI KASUS MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN RADEN FATAH PALEMBANG.[SKRIPSI]*. UIN RADEN FATAH PALEMBANG.
- Fadly, M., Muryana, D. R., & Priandika, A. T. (2020). SISTEM MONITORING PENJUALAN BAHAN BANGUNAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN KEY PERFORMANCE INDICATOR. *Journal of Social Sciences and Technology for Community Service (JSSTCS)*, 1(1), 15–20.
- Fadly, M., & Wantoro, A. (2019). Model Sistem Informasi Manajemen Hubungan Pelanggan Dengan Kombinasi Pengelolaan Digital Asset Untuk Meningkatkan Jumlah Pelanggan. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 1, 46–55.
- Handayani, M. A. (2014). INOVASI PRODUK SEBAGAI ALTERNATIF KONVERSI AKAD PEMBIAYAAN MURABAHAH DENGAN SISTEM MUSYARAKAH (Studi Kasus Pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang). *Fordema*, 11(2), 35–47.
- Hidayat, R. (2014). Sistem Informasi Ekspedisi Barang Dengan Metode E-CRM Untuk Meningkatkan Pelayanan Pelanggan. *Sisfotek Global*.
- Husna, N., & Novita, D. (2020). PERAN AESTHETIC EXPERENTIAL QUALITIES DAN PERCEIVED VALUE UNTUK KEPUASAN DAN LOYALITAS PENGUNJUNG WISATA BAHARI DI PROVINSI LAMPUNG. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 5(2), 136–141.
- Husna, N., Novita, D., Kharisma, O., Ayuning, N. W., & Mundarsih, M. (2021). Income and Net Profit of Culinary MSMEs in Bandar Lampung Before and After Using Fintech Payments. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa)*, 18(1), 14–18.

- Khadaffi, Y., Jupriyadi, J., & Kurnia, W. (2021). APLIKASI SMART SCHOOL UNTUK KEBUTUHAN GURU DI ERA NEW NORMAL (STUDI KASUS: SMA NEGERI 1 KRUI). *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 2(2), 15–23.
- Kurniadi, Y U., et al. (2020). Nusantara ( Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial ). *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 408–420.
- Kusumah, R. G. T., Walid, A., Pitaloka, S., Dewi, P. S., & Agustriana, N. (2020). Penerapan Metode Inquiry Sebagai Usaha Untuk Meningkatkan Hasil Belajar IPA Pada Materi Penggolongan Hewan Di Kelas IV SD Seluma. *Jurnal Pendidikan Matematika Dan IPA*, 11(1), 142–153.
- Logo, J. F. B., Wantoro, A., & Susanto, E. R. (2020). Model Berbasis Fuzzy Dengan Fis Tsukamoto Untuk Penentuan Besaran Gaji Karyawan Pada Perusahaan Swasta. *Jurnal Teknoinfo*, 14(2), 124–130.
- Napianto, R., Utami, E., & Sudarmawan, S. (2017). VIRTUAL PRIVATE NETWORK (VPN) PADA SISTEM OPERASI WINDOWS SERVER SEBAGAI SISTEM PENGIRIMAN DATA PERUSAHAAN MELALUI JARINGAN PUBLIK (STUDI KASUS: JARINGAN TOMATO DIGITAL PRINTING). *Respati*, 7(20).
- Neneng, N., Adi, K., & Isnanto, R. (2016). Support Vector Machine Untuk Klasifikasi Citra Jenis Daging Berdasarkan Tekstur Menggunakan Ekstraksi Ciri Gray Level Co-Occurrence Matrices (GLCM). *JSINBIS (Jurnal Sistem Informasi Bisnis)*, 6(1), 1–10.
- Novianti, H., Allsela, M., & Nurul. (2016). Penerapan Konsep Customer Relationship Management (Crm) Pada Sistem Informasi Penyewaan Lapangan Futsal Di Swadaya Futsal Palembang. *Jurnal Sistem Informasi (JSI)*, 8(2), 2355–4614.
- Novita, D., & Husna, N. (2020). THE INFLUENCE FACTORS OF CONSUMER BEHAVIORAL INTENTION TOWARDS ONLINE FOOD DELIVERY SERVICES. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 3(2), 40–42.
- Novita, D., Husna, N., Azwari, A., Gunawan, A., Trianti, D., & Bella, C. (2020). Behavioral Intention Toward Online Food Delivery (OFD) Services (the study of consumer behavior during pandemic Covid-19). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa)*, 17(1), 52–59.
- Nugroho, N., Napianto, R., Ahmad, I., & Saputra, W. A. (2021). PENGEMBANGAN APLIKASI PENCARIAN GURU PRIVAT EDITING VIDEO BERBASIS ANDROID. *Jurnal Informasi Dan Komputer*, 9(1), 72–78.
- Oktaviani, L., Aminatun, D., & Ahmad, I. (2020). PENINGKATAN PROFESIONALITAS GURU SDN 4 MESUJI TIMUR MELALUI PROGRAM T2KT. *INTEGRITAS: Jurnal Pengabdian*, 4(2), 333–345.
- Puspita, D. (n.d.). CORPUS BASED STUDY: STUDENTS' LEXICAL COVERAGE THROUGH BUSINESS PLAN REPORT WRITING. 16 November 2019, Bandar Lampung, Indonesia I.
- Ramadhan, D. A., & Setiawan, B. E. S. S. (2019). Analisis Sentimen Program Acara di SCTV pada Twitter Menggunakan Metode Naive Bayes dan Support Vector Machine. *E-Proceeding of Engineering*, 6(2), 9736–9743.
- Romdhoni, A. H., Tho'in, M., & Wahyudi, A. (2012). Sistem Ekonomi Perbankan Berlandaskan Bunga (Analisis Perdebatan Bunga Bank Termasuk Riba Atau Tidak). *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 13(01).
- Rukmiati, R. (2017). PENGARUH RETURN ON ASSET (ROA) DAN DEBT TO EQUITY RATIO (DER) TERHADAP TINGKAT UNDERPRICING PADA PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN INITIAL PUBLIC OFFERING YANG TERDAFTAR DI INDEKS SAHAM SYARIAH INDONESIA. [SKRIPSI]. UIN RADEN FATAH PALEMBANG.

- Sulistiani, H., Darwis, D., Silaen, D. S. M., & Marlyna, D. (2020). PENGEMBANGAN MEDIA PEMBELAJARAN AKUNTANSI BERBASIS MULTIMEDIA (STUDI KASUS: SMA BINA MULYA GADING REJO, PRINGSEWU). *Jurnal Komputer Dan Informatika*, 15(1), 127–136.
- Triyanti, D. P. B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Umkm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur. *Jurnal PubBis*, 3(1), 87–101.
- Tuhuteru, H., & Iriani, A. (2018). Analisis Sentimen Perusahaan Listrik Negara Cabang Ambon Menggunakan Metode Support Vector Machine dan Naive Bayes Classifier. *Jurnal Informatika: Jurnal Pengembangan IT*, 3(3), 394–401.  
<https://doi.org/10.30591/jpit.v3i3.977>
- Wiguna, P. D. A., Swastika, I. P. A., & Satwika, I. P. (2019). Rancang Bangun Aplikasi Point of Sales Distro Management System dengan Menggunakan Framework React Native. *Jurnal Nasional Teknologi Dan Sistem Informasi*, 4(3), 149–159.  
<https://doi.org/10.25077/teknosi.v4i3.2018.149-159>