

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, MOTIVASI KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. SEMEN BATURAJA SUMATERA SELATAN**

Kesi Nugraini^{1*)}, Dwi Gema Soegesti²
^{1,2}Manajemen

*) Email kesinugraini@gmail.com

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, motivasi kerja dan kerjalingkungan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Sumatera Selatan, yaitu dilakukan sebagian. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan populasi karyawan di PT. Semen Baturaja, Sumatera Selatan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini menyatakan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Sumatera Selatan, kerjamotivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Sumatera Selatan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja, Sumatera Selatan.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan dalam hal ketepatan, dalam mencapai tujuannya (Putri & Ghazali, 2021). Strategi sumber daya manusia terkait dengan misi, visi, strategi perusahaan dan strategi fungsional (ANGGARINI & PERMATASARI, 2020). Perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membuat dunia industri semakin maju dan berkembang pesat. Salah satu industri yang terus berkembang di Indonesia adalah industri semen. Salah satunya PT. Semen Baturaja Sumatera Selatan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang industri semen, yang memproduksi semen selalu berupaya menghasilkan produk semen yang terbaik guna mendapatkan hasil yang baik (Permatasari, 2019). Dalam menghadapi persaingan industri yang semakin ketat, karyawan dituntut untuk meningkatkan karakteristik individu, motivasi kerja dan lingkungan kerja, Semen merupakan produk yang dibutuhkan untuk pembangunan infrastruktur, sehingga dibutuhkan semen yang berkualitas tinggi (Permatasari & Anggarini, 2020).

Setiap individu selalu mempunyai karakteristik yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya sehingga membuat para pemimpin atau pihak perusahaan lebih memperhatikan karakteristik dari setiap individu atau karyawan sehingga membuat kinerja mereka optimal dan ketika perbedaan karakteristik tersebut karyawan harus bisa menyesuaikan dengan karyawan lain agar bisa mencapai kinerja yang diinginkan (Permatasari, n.d.). Karyawan membutuhkan motivasi kerja yang tinggi untuk bekerja lebih baik, sehingga berdampak positif bagi perusahaan (LIA FEBRIA LINA, 2019). Dengan adanya lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan rasa nyaman untuk karyawan, hal ini akan menentukan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi karena ketika lingkungan kerja memenuhi kebutuhan mereka dan kenyamanan bagi mereka akan meningkatkan kinerja mereka (Lina & Permatasari, 2020).

Berdasarkan latar belakang dan masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja Sumatera Selatan**".

KAJIAN PUSTAKA

Karakteristik Individu

Setiap upaya untuk mencari tahu mengapa orang berperilaku dalam suatu organisasi memerlukan pemahaman tentang perbedaan individu. Setiap karyawan berbeda dalam banyak hal (Defia Riski Anggarini, 2020). Dengan memahami perbedaan individu (karakteristik), manajer akan dapat mengidentifikasi pekerjaan atau tugas yang memenuhi karakteristik tersebut (Novita, Husna, Azwari, Gunawan, Trianti, et al., 2020). Jika manajer secara tepat memilih karyawan dengan kepribadian yang sesuai dengan pekerjaannya, maka efisiensi kerja karyawan akan terwujud. Menurut (Suwarni & Handayani, 2020) karakteristik biografis (individu) dapat dilihat dari usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja (Novita & Husna, 2020c). (Husna & Novita, 2020) menunjukkan bahwa untuk memahami perilaku individu, kita perlu mengkaji berbagai karakteristik yang melekat pada individu.

Motivasi Kerja

Menurut (Novita & Husna, 2020a) motivasi adalah suatu kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk bertindak. Kekuatan internal seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai suatu tujuan menunjukkan tingkat motivasi (Novita & Husna, 2020b). Motivasi kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat menimbulkan gairah, keinginan dan energi pada diri sendiri, yang dapat mempengaruhi dan menetapkan arah serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Novita, Husna, Azwari, Gunawan, & Trianti, 2020) Artinya jika mereka berada atau bekerja didalam lingkungan yang baik maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri karena ketika karyawan tersebut merasa nyaman berada pada lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja mereka (Febrian & Fadly, 2021). Karakteristik dan Lingkungan Kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan PT.Semen Baturaja Sumatera Selatan (Handayani, 2014). Sedangkan Motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Semen Baturaja Sumatera Selatan (Panjaitan et al., 2020).

Lingkungan Kerja

Menurut (Nani & Ali, 2020) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan dapat melaksanakan tugas sehari-hari dengan segala sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk tugas tersebut. Menurut (Nani, 2019), lingkungan kerja merupakan tempat bagi seluruh kelompok yang di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Menurut (Dhiona Ayu Nani, 2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja tugasnya seperti kebersihan, penerangan.

Kinerja Karyawan Menurut (Riski, 2018) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ahluwalia, 2020). Menurut (Nani & Safitri, 2021) kinerja pegawai diasumsikan sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawabnya masing-masing guna mencapai tujuan organisasi secara sah. dan tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan moral atau etika (Darmajaya & Nani, 2020) Karakteristik Individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pt.Semen Baturaja Sumatera Selatan (Fadly & Wantoro, 2019). Artinya jika setiap karakteristik dari individu atau karyawan ditingkatkan maka akan membuat kinerja karyawan meningkat juga (Fadly et al., 2020).

Pengertian Kinerja

(Ameraldo & Ghazali, 2021) Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Arti kata kinerja berasal dari taka-kata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan (Ameraldo et al., 2019) .Menurut oxford dictionary, kinerja (performance) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. (Nani & Ali, 2020) menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi (Nani, 2019).

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu (Dhiona Ayu Nani, 2021). Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Darmajaya & Nani, 2020).

(Lina & Nani, 2020) Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut: a) keputusan tase segala aturan yang telah di tetapkan organisasi. b) dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah. c) ketepatan dalam menjalankan tugas. (Safitri & Nani, 2021) Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut: a) hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya. b) kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan. c) tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan. Aspek-aspek diatas sejalan dengan. (Febria Lina & Setiyanto, 2021) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

(PRIADIPA, 2021) Kinerja dapat di ukur dan di ketahui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang telah di tetapkan oleh organisasi. oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang di tetapkan dalam pengukuran, maka pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan. Pengukuran atau penilaian kinerja (performance measurement) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi (Kusniyati, 2016). Penilaian kerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan dengan seperangkat standart dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan . Penilaian kinerja juga disebut pemeringatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan karyawan, evaluasi kinerja dan penilaian hasil (Febria & Ahluwalia, 2020). Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelolah upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan individual (Nuh, 2021). Sebagaimana besar penilaian adalah tidak konsisten hanya berorientasi pada jangka pendek, subjektif dan berguna hanya untuk mengidentifikasi karyawan yang bekerja sangat baik atau sangat buruk, penilaian kinerja yang dilakukan dengan buruk akan membawa hasil yang mengecewakan untuk semua pihak yang terkait, tetapi tanpa menialain kinerja formal akan membatasi pilihan pemberi kerja yang berkaitan dengan pendisiplinan dan pemecatan (Kasus et al., 2017).

METODE

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Semen Baturaja Sumatera Selatan divisi pemasaran dan produksi dengan jumlah 100 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua populasi dijadikan sampel atau jumlah sampel sama dengan populasi (Hamdani et al., 2018).

Menurut (Riski, 2018) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel yang akan digunakan peneliti adalah keseluruhan populasi dari karyawan PT.Semen Baturaja Sumatera Selatan divisi pemasaran dan produksi yaitu sebanyak 100 karyawan.

Uji validitas bertujuan untuk sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dalam penelitian ini, untuk menguji validitasnya menggunakan data kuesioner (Fauzi et al., 2021b). Pada uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk degree of freedom(df) = n-2, apabila hasil r hitung > r tabel maka suatu pertanyaan dapat dikatakan valid (Fauzi et al., 2021a). Selain itu, uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan skor total nilai (pearson correlation) dengan alpha 5% (0,05), jika nilai pearson correlation (signifikan) lebih besar dari alpha maka item pertanyaan dikatakan valid (Sedyastuti et al., 2021).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig.	Kesimpulan
KI1	.788	.195	.000	Valid
KI2	.781	.195	.000	Valid
KI3	.806	.195	.000	Valid
MK1	.310	.195	.000	Valid
MK2	.526	.195	.000	Valid
MK3	.258	.195	.000	Valid
MK4	.397	.195	.000	Valid
MK5	.421	.195	.000	Valid
LK1	.829	.195	.000	Valid
LK2	.801	.195	.000	Valid
LK3	.795	.195	.000	Valid
LK4	.711	.195	.000	Valid
LK5	.762	.195	.000	Valid
LK6	.824	.195	.000	Valid

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa seluruh Pernyataan untuk variabel Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Kinerja Karyawan memiliki hasil yang valid, karena seluruh item pernyataan menunjukkan r hitung > r table.

Tabel 2

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig.	Kesimpulan
KK1	.848	.195	.000	Valid
KK2	.861	.195	.000	Valid
KK3	.867	.195	.000	Valid
KK4	.886	.195	.000	Valid
KK5	.862	.195	.000	Valid

Sumber: Data Dioalah,2021

Dari hasil diatas menunjukkan bahwaseluruh Pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan memiliki hasil yang valid, karena seluruh item pernyataan menunjukkan r hitung > r table.

Hasil Instrumen Reabilitas

Tabel 3

Variabel	Cronbach's alpha	Kesimpulan
Karakteristik Individu	.696	Reliabel
Motivasi Kerja	.710	Reliabel
Lingkungan Kerja	.877	Reliabel
Kinerja Karyawan	.915	Reliabel

Sumber: Data Dioalah,2021

Dari hasil uji reliabilitas diatas terdapat nilaiCronbach'a alpha cukup besar yaitu diatas 0,60. Terdapat nilai Pengaruh karakteristikindividu sebesar 696, motivasi kerja sebesar 710, lingkungan kerja sebesar 877 dankinerja karyawan sebesar 915. Dapat dikatakan bahwa kuesioner dalam penelitianini realibel/baik yang bermakna bahwa kuesioner tersebut dapat dipercaya untuk mengumpulkan data.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Pengaruh Persial (Uji T)

Tabel 4

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.151	2.019		1.065	.288
Karakteristik Individu(X1)	.557	.168	.312	3.309	.001
Motivasi Kerja(X2)	.075	.051	.105	1.462	.147
Lingkungan Kerja(X3)	.403	.084	.452	4.771	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber: Data Dioalah SPSS,2021

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= t (\alpha/2 ; n-k-1) \\
 &= t (0,05/2 ; 100-3-1) \\
 &= t (0,025 ; 96) = t \text{ tabel } 1,988
 \end{aligned}$$

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Karakteristik Individu (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,309 > 1,988$ t tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti terdapat berpengaruh

signifikan X1 terhadap Y. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar $0,147 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $1,462 < 1,988$ t tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 tidak berpengaruh signifikan X2 terhadap Y.

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $4,771 > 1,988$ t tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan (X3) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Hasil Uji Simultan (uji F)

Tabel 5

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	528.855	3	176.285	33.158	.000 ^a
	Residual	518.385	96	5.317		
	Total	1038.240	99			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja(X3), Motivasi Kerja(X2), Karakteristik Individu(X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber: Data Dioalah SPSS,2021

$$F : (k; n-k) = f (3 ; 100 - 3) = F (3 ; 97)$$

F table : 2,70

Berdasarkan hipotesis di atas, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Karakteristik Individu (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $28,907 > 2,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

Hipotesis diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh dari Karakteristik Individu (X1), Motivasi Kerja(X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersamaan dan simultan terhadap Kinerja (Y).

Analisa uji koefisien determinan R2

Tabel 5

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.509	.494	2.30576

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja(X3), Motivasi Kerja(X2), Karakteristik Individu(X1)

Sumber: Data Dioalah SPSS,2021

Nilai $R^2 = 0,509$ menunjukkan bahwa 50,9% pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (karakteristik individu, motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang karakteristik individu, Motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan milenial maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pt.Semen Baturaja Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan pada nilai t hitung $3,309 > t$ tabel $1,988$ yang menunjukkan angka positif. Artinya jika setiap karakteristik dari individu atau karyawan ditingkatkan maka akan membuat kinerja karyawan meningkat juga.
2. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Pt.Semen Baturaja Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan pada nilai t hitung $1,462 < 1,988$. Artinya jika motivasi pada karyawan itu ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, jika motivasi karyawan turun maka akan membuat kinerja karyawan menurun juga.

3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Semen Baturaja Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan pada nilai t hitung sebesar $4,771 > 1,988$. Artinya jika mereka berada atau bekerja didalam lingkungan yang baik maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri karena ketika karyawan tersebut merasa nyaman berada pada lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja mereka.
4. Karakteristik dan Lingkungan Kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan PT.Semen Baturaja Sumatera Selatan. Sedangkan Motivasi kerjaberpengaruh positif tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Semen Baturaja Sumatera Selatan.

REFERENSI

- Ahluwalia, L. (2020). EMPOWERMENT LEADERSHIP AND PERFORMANCE: ANTECEDENTS. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 7(1), 283.
[http://www.nostarch.com/javascriptforkids%0Ahttp://www.investopedia.com/terms/i/in_specie.asp%0Ahttp://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo de Titulacion.pdf%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUIA-METODOL](http://www.nostarch.com/javascriptforkids%0Ahttp://www.investopedia.com/terms/i/in_specie.asp%0Ahttp://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo%20de%20Titulacion.pdf%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUIA-METODOL)
- Ameraldo, F., & Ghazali, N. A. M. (2021). Factors Influencing the Extent and Quality of Corporate Social Responsibility Disclosure in Indonesian Shari'ah Compliant Companies. *International Journal of Business and Society*, 22(2), 960–984.
- Ameraldo, F., Saiful, S., & Husaini, H. (2019). Islamic Banking Strategies In Rural Area: Developing Halal Tourism and Enhancing The Local Welfare. *Ikonomika*, 4(1), 109–136.
- ANGGARINI, D. R., & PERMATASARI, B. (2020). *PENGARUH NILAI TUKAR DOLAR DAN INFLASI TERHADAP PEREKONOMIAN INDONESIA*. 1(2).
- Darmajaya, J. B., & Nani, D. A. (2020). Efektivitas Penerapan Sistem Insentif Bagi Manajer Dan Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 6(1), 44–54.
- Defia Riski Anggarini, B. P. (2020). *Impluse Buying Ditentukan Oleh Promosi Buy 1 Get 1 Pada Pelanggan Kedai Kopi Ketje Bandar*. 06(02), 27–37.
- Dhiona Ayu Nani, V. A. D. S. (2021). *HOW DOES ECO-EFFICIENCY IMPROVE FIRM FINANCIAL PERFORMANCE? AN EMPIRICAL EVIDENCE FROM INDONESIAN SOEs*. 4(1), 6.
- 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.
- Fauzi, F., Antoni, D., & Suwarni, E. (2021a). Mapping potential sectors based on financial

and digital literacy of women entrepreneurs: A study of the developing economy. *Journal of Governance and Regulation*, 10(2 Special Issue), 318–327. <https://doi.org/10.22495/JGRV10I2SIART12>

Fauzi, F., Antoni, D., & Suwarni, E. (2021b). *MAPPING POTENTIAL SECTORS BASED ON FINANCIAL AND DIGITAL LITERACY OF WOMEN ENTREPRENEURS: A STUDY OF THE DEVELOPING ECONOMY*. 10(2), 318–327. <https://doi.org/10.22495/jgrv10i2siart12>

Febria Lina, L., & Setiyanto, A. (2021). Privacy Concerns in Personalized Advertising Effectiveness on Social Media. *SIJDEB*, 5(2), 147–156. <https://doi.org/10.29259/sijdeb.v5i2.147-156>

Febrian, A., & Ahluwalia, L. (2020). Analisis Pengaruh Ekuitas Merek pada Kepuasan dan Keterlibatan Pelanggan yang Berimplikasi Febrian, A., & Ahluwalia, L. (2020). Analisis Pengaruh Ekuitas Merek pada Kepuasan dan Keterlibatan Pelanggan yang Berimplikasi pada Niat Pembelian di E-Commerce. *J. Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 13(3), 254. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i3.19967>

Febrian, A., & Fadly, M. (2021). The Impact of Customer Satisfaction with EWOM and Brand Equity on E-Commerce Purchase IntentioFebrian, A., & Fadly, M. (2021). The Impact of Customer Satisfaction with EWOM and Brand Equity on E-Commerce Purchase Intention in Indonesia Moderated by Cultur. *Binus Business Review*, 12(1), 41–51. <https://doi.org/10.21512/bbr.v12i1.6419>

Hamdani, H., Wahyuni, N., Amin, A., & Sulfitra, S. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Keuangan Bank Umum Syariah yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) (Periode 2014-2016). *Jurnal EMT KITA*, 2(2), 62. <https://doi.org/10.35870/emt.v2i2.55>

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.

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.

Kasus, S., Jl, P., Agung, S., Pramita, G., Lestari, F., Teknik, F., Studi, P., Sipil, T., & Indonesia, U. T. (2017). *Analisis Kinerja Persimpangan Bersinyal di Kota Bandar Lampung pada Masa Pandemi Covid -19*. 19.

Kusniyati, H. (2016). Culture is a way of life that developed and shared by a group of people , and inherited from one technology as a competitive sector that can added value to the business processes that run . The development of information and communication technology make. *APLIKASI EDUKASI BUDAYA TOBA SAMOSIR BERBASIS ANDROID Harni*, 9(1), 9–18.

- LIA FEBRIA LINA, B. P. (2019). *KREDIBILITAS SELEBRITI MIKRO PADA NIAT BELI PRODUK DI MEDIA SOSIAL*. 1(2), 41–50.
- Lina, L. F., & Nani, D. A. (2020). Kekhawatiran Privasi Pada Kesuksesan Adopsi Fintech Menggunakan Model Delone Dan Mclean. *Performance*, 27(1), 60–69.
- Lina, L. F., & Permatasari, B. (2020). Social Media Capabilities dalam Adopsi Media Sosial Guna Meningkatkan Kinerja UMKM. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 17(2), 227–238. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v17i2.12455>
- Nani, D. A. (2019). Islamic Social Reporting: the Difference of Perception Between User and Preparer of Islamic Banking in Indonesia. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 2(1), 25. <https://doi.org/10.33365/tb.v2i1.280>
- Nani, D. A., & Ali, S. (2020). Determinants of Effective E-Procurement System: Empirical Evidence from Indonesian Local Governments. *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, 7(1), 33–50. <https://doi.org/10.24815/jdab.v7i1.15671>
- Nani, D. A., & Safitri, V. A. D. (2021). Exploring the relationship between formal management control systems, organisational performance and innovation: The role of leadership characteristics. *Asian Journal of Business and Accounting*, 14(1), 207–224. <https://doi.org/10.22452/ajba.vol14no1.8>
- Novita, D., & Husna, N. (2020a). Peran ecolabel awareness dan green perceived quality pada purchase intention. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 85–90.
- Novita, D., & Husna, N. (2020b). 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. (2020c). The influence factors of consumer behavioral intention towards online food delivery services. *Jurnal Technobiz*, 3(2), 40–42.
- Novita, D., Husna, N., Azwari, A., Gunawan, A., & Trianti, D. (2020). *Behavioral Intention Toward Online Food delivery (The Study Of Consumer Behavior During Pandemic Covid-19)*. 17(1), 52–59.
- 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.
- Nuh, A. (2021). Perancangan Sistem Informasi Inventory Barang. *Perancangan Sistem*

Informasi Inventory Barang, 53(9), 1689–1699.

Panjaitan, F., Surahman, A., & Rosmalasari, T. D. (2020). Analisis Market Basket Dengan Algoritma Hash-Based Pada Transaksi Penjualan (Studi Kasus: Tb. Menara). *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 1(2), 111–119.

Permatasari, B. (n.d.). *THE EFFECT OF PERCEIVED VALUE ON E- COMMERCE APPLICATIONS IN FORMING CUSTOMER PURCHASE INTEREST AND ITS*. 101–112.

Permatasari, B. (2019). Pengaruh Daya Tarik, Kepercayaan, Dan Keahlian Celebrity Endorser Terhadap Keputusan Pembelian. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 2(2), 76. <https://doi.org/10.33365/tb.v3i2.446>

Permatasari, B., & Anggarini, D. R. (2020). Kepuasan Konsumen Dipengaruhi Oleh Strategi Sebagai Variabel Intervening Pada WaruPermatasari, B., & Anggarini, D. R. (2020). Kepuasan Konsumen Dipengaruhi Oleh Strategi Sebagai Variabel Intervening Pada Warunk Upnormal Bandar Lampung. *Jurnal Manajerial*, . *Jurnal Manajerial*, 19(2), 99–111.

PRIADIPA, A. (2021). *HARGA EMAS DUNIA, HARGA MINYAK DUNIA, DAN SAHAM PERTAMBANGAN DI BURSA EFEK INDONESIA*. Universitas Gadjah Mada.

Putri, A. D., & Ghazali, A. (2021). *ANALYSIS OF COMPANY CAPABILITY USING 7S MCKINSEY FRAMEWORK TO SUPPORT CORPORATE SUCCESSION (CASE STUDY : PT X INDONESIA)*. 11(1), 45–53. <https://doi.org/10.22219/mb.v11i1>.

Riski, D. (2018). Pengaruh Total Pendapatan Daerah Dan Pajak Daerah Terhadap Laju Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Lampung. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.33365/tb.v1i1.182>

Safitri, V. A. D., & Nani, D. A. (2021). Does Good Corporate Governance and Eco-Efficiency Really Contribute To Firm Value? an Empirical Study in Indonesian State-Owned Enterprises (Soes). *Akuntabilitas*, 15(1), 73–88. <https://doi.org/10.29259/ja.v15i1.12526>

Sedyastuti, K., Suwarni, E., Rahadi, D. R., & Handayani, M. A. (2021). Human Resources Competency at Micro, Small and Medium Enterprises in Palembang Songket Industry. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Social Science and Humanities (ANCOSH 2020)*, 542(Ancosh 2020), 248–251. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210413.057>

Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2020). Strategi Pengembangan Bisnis Usaha Mikro Kecil Menengah Keripik Pisang Dengan Pendekatan Business Model Kanvas: *Journal Management, Business, and Accounting*, 19(3), 320–330.