

PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HONDA ARISTA RAJABASA

Valentin Sinaga^{*)}, Dwi Gema Soegesti²
¹.Manajemen

*) Email : valentinsinaga@gmail.com

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arista Auto Prima Cabang Lampung. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda menggunakan alat analisis SPSS 21 (Statistical Product and Service Solution). Jumlah sampel yang digunakan berdasarkan rumus solvin adalah 80 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Variabel Pendidikan secara parsial berengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2) Variabel Pengalaman Kerja secara parsial berengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3) Variabel Keterampilan Kerja secara parsial berengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 4) Variabel Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Keterampilan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Arista Auto Prima cab. Lampung.

Kata Kunci: Pendidikan, Pengalaman Kerja, Keterampilan Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan dan bersaing di dunia industri, seiring berkembangnya zaman memanglah banyak inovasi dan teknologi yang digunakan perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya akan tetapi sumber daya manusia tetap menjadi peran utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan (Putri & Ghazali, 2021). Perusahaan akan bertahan bahkan mampu bersaing dengan industri sejenis yang kompetitif apabila di dalam perusahaan tersebut terdapat karyawan yang terampil dan terandalkan dibidang pekerjaannya (Defia Riski Anggarini, 2020). Dalam upaya meningkatkan kinerja, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan, pengalaman serta keterampilan kerja (Damayanti et al., 2020). Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (PRIADIPA, 2021). Agar kinerja pegawai baik maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaan (Lina & Permatasari, 2020).

Menurut (Permatasari, n.d.) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan pegawai yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai (Febria Lina & Setiyanto, 2021). Kinerja pegawai yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan kinerja pegawai yang sudah memiliki masa kerja cukup banyak (Permatasari, 2019). Pengalaman kerja karyawan juga sangat mempengaruhi kelangsungan dan masa depan dari sebuah perusahaan, tenaga kerja yang berpengalaman akan menghasilkan hasil kerja yang efektif seperti yang diharapkan oleh setiap perusahaan (LIA FEBRIA LINA, 2019). Adapun yang tidak kalah penting yaitu keterampilan, keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan (Permatasari & Anggarini, 2020). Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis. Bagi sebagian besar pekerjaan dan dunia profesional, keterampilan teknis saja tidak cukup untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan secara baik dan efektif (ANGGARINI & PERMATASARI, 2020). Kinerja merupakan hasil

pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Riski, 2018).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Fauzi et al., 2021a). Oleh karena itu, divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dituntut untuk dapat mengelola SDM dengan baik agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan (Suwarni & Handayani, 2020). Berdasarkan kondisi yang ada, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam tentang hubungan pendidikan, pengalaman serta keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga diketahui secara jelas hubungan antar variabel tersebut (Fauzi et al., 2020). Untuk lokasi penelitian, peneliti mengambil lokasi di PT (Kusniyati, 2016). Arista Auto Prima Cab. Lampung, merupakan induk Usaha dari Honda arista Rajabasa yaitu dealer yang menjual kendaraan roda empat (Larasati Ahluwalia, 2020). Honda Arista Rajabasa juga melayani service kendaraan roda empat khususnya yang ber merk Honda secara resmi. Dealer Honda Arista Rajabasa merupakan perusahaan dibawah naungan PT. Arista Auto Prima dan PT. Honda Prospect Motor (Herlinda et al., 2021). Dari observasi pendahuluan diketahui bahwa Honda Arista Rajabasa memiliki jumlah karyawan 80 orang. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan riset guna membuktikan apakah ke 3 variabel yang diangkat berpengaruh terhadap kinerja pada perusahaan tersebut atau tidak. Oleh karena itu, peneliti tertarik mengangkat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arista Auto Prima Cabang Lampung”**.

KAJIAN PUSTAKA

Pendidikan

Menurut (Sedyastuti et al., 2021) pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan umum karyawan termasuk didalamnya adalah peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk menyelesaikan masalah-masalah untuk mencapai tujuan, kemudian selain itu hal pendidikan juga didukung oleh pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 14 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang berbunyi bahwa “Pendidikan merupakan upaya yang dilakukan secara sadar dan terencana supaya peserta didik dapat mengembangkan potensinya dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk masa yang akan mendatang” (Dhiona Ayu Nani, 2021). Menurut (Suwarni & Handayani, 2021) ada empat tujuan dalam pendidikan yaitu: (1) Tujuan umum yang identik dengan tujuan pendidikan nasional (2) Tujuan institusional yaitu tujuan dari lembaga institute atau fakultas yang bersangkutan (3) Tujuan kurikuler, yakni tujuan dari setiap bidang studi atau mata ajaran (4) Tujuan institusional, yaitu tujuan yang sudah spesifik yang mencakup suatu pengetahuan, sikap atau keterampilan yang dicapai dengan pemberian kuliah yang bersangkutan (Fauzi et al., 2021b). Sedangkan menurut (Ameraldo & Ghazali, 2021) pendidikan memiliki beberapa indikator yaitu:

1. Pendidikan formal
2. Jenjang pendidikan
3. Spesifikasi jurusan
4. Pelatihan kerja

Pengalaman Kerja

Menurut (Ameraldo et al., 2019) “Pengalaman kerja merupakan jumlah dari lama waktu kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami dan menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik”. Kemudian (Novita & Husna, 2020a) menyatakan bahwa “Keterbatasan pengalaman kerja akan berdampak negatif terhadap keahlian dan ketrampilan yang dimiliki yaitu semakin rendah, jadi dapat disimpulkan bahwa pengalaman dapat dikatakan sebagai modal utama untuk terjun ke dalam suatu bidang pekerjaan.” Jika seorang individu memiliki pengalaman kerja maka hal itu akan membantu kelancaran dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan di tempat dimana dia bekerja (Novita & Husna, 2020b). Berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan

dapat diukur dengan cara mempertimbangkan seberapa berpengalaman karyawan tersebut (Husna & Novita, 2020). Berikut merupakan indikator untuk menilai berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan dan sekaligus merupakan indikator dari penelitian ini, (Novita, Husna, Azwari, Gunawan, Trianti, et al., 2020).

1. Lama waktu/masa kerja
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Keterampilan Kerja

Menurut (Novita, Husna, Azwari, Gunawan, & Trianti, 2020) menyatakan “Keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/juknis atau instruksi dari atasan”. Keterampilan kerja seseorang dapat dikembangkan dan dilatih melalui proses pelatihan dan Pendidikan (Husna et al., 2021). (Fadly et al., 2020) dalam hal ini keterampilan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator seperti sebagai berikut:

1. Keterampilan hubungan kemanusiaan
 2. Kemampuan memprediksi hasil pelaksanaan tugas/pekerjaan
 3. Keterampilan teknis yang disesuaikan dalam pekerjaan dan tugas dari orang tersebut
- Jika karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya maka produktivitas dari karyawan tersebut tidak akan maksimal (Nani & Safitri, 2021). Maka dari itu dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dalam bekerja pada bidangnya, karena keterampilan kerja berbanding lurus dengan produktivitas, semakin baik tingkat keterampilan kerjanya maka produktivitas dari karyawan tersebut pun akan meningkat (Darmajaya & Nani, 2020).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil output dari karyawan setelah mereka melakukan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan. Kinerja karyawan bersifat individu karena pada dasarnya setiap individu memiliki kemampuan dan karakter yang berbeda (Nani, 2019). (Nani & Ali, 2020) menyebutkan bahwa kinerja dinilai sebagai ukuran tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang diberikan serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati sebelumnya. Kinerja karyawan merupakan besarnya prestasi seseorang atau karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan guna mempertahankan jalannya perusahaan (Safitri & Nani, 2021). Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah capaian hasil kerja individu baik kuantitas maupun kualitas serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) (Lina & Nani, 2020). (Ahluwalia, 2020) Adapun indikator kinerja karyawan milenial dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja tugas
2. Kinerja kontekstual
3. Perilaku kerja tidak produktif

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka dan perhitungan menggunakan metode statistik. Menurut (Abidin, 2017), data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (scoring). Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya berlandaskan sampel dan populasi tertentu, data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Octavia et al., 2020). Teknik pengukuran penulis

memakai pedoman kuesioner dan skala yang dipakai dalam pengukuran data adalah skala Likert. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Pada penelitian ini Populasi diambil dari lingkungan kerja PT. Arista Auto Prima Cab. Lampung yang berjumlah 80 orang. Populasi 80 karyawan dan diperoleh sampel penelitian sebanyak 80 orang. Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel. Pengujian instrumen pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Serta uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t, uji f dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu instrumen dalam penelitian. Uji validitas dilakukan pada setiap butir pernyataan kuesioner. Untuk membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, yang dimana tarif signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan $n=80$, $df=n-2$ maka mendapatkan r tabel $(80-2=78) = 0,2172$.

Tabel 1

Variabel	Pernyataan	(r hitung)	r table	Validitas
Pendidikan (X1)	X1.1	0,429	0,2172	Valid
	X1.2	0,452	0,2172	Valid
	X1.3	0,504	0,2172	Valid
	X1.4	0,406	0,2172	Valid
	X1.5	0,489	0,2172	Valid
	X1.6	0,635	0,2172	Valid
	X1.7	0,556	0,2172	Valid
	X1.8	0,653	0,2172	Valid
	X1.9	0,430	0,2172	Valid
	X1.10	0,657	0,2172	Valid
	X1.11	0,529	0,2172	Valid
	X1.12	0,644	0,2172	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,602	0,2172	Valid
	X2.2	0,595	0,2172	Valid
	X2.3	0,535	0,2172	Valid
	X2.4	0,440	0,2172	Valid
	X2.5	0,781	0,2172	Valid
	X2.6	0,795	0,2172	Valid
	X2.7	0,666	0,2172	Valid
	X2.8	0,464	0,2172	Valid
	X2.9	0,500	0,2172	Valid
	X2.10	0,801	0,2172	Valid
	X2.11	0,760	0,2172	Valid
	X2.12	0,579	0,2172	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,600	0,2172	Valid
	Y2	0,430	0,2172	Valid
	Y3	0,547	0,2172	Valid
	Y4	0,535	0,2172	Valid
	Y5	0,556	0,2172	Valid
	Y6	0,554	0,2172	Valid
	Y7	0,617	0,2172	Valid
	Y8	0,263	0,2172	Valid

Uji reliabilitas

suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Diukur dengan menggunakan statistik Cronbach Alpha (α). Hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 20. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 2

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha If Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pendidikan (X1)	X1.1	0,814	0,820	RELIABEL
	X1.2	0,812		
	X1.3	0,805		
	X1.4	0,809		
	X1.5	0,806		
	X1.6	0,789		
	X1.7	0,831		
	X1.8	0,788		
	X1.9	0,821		
	X1.10	0,794		
	X1.11	0,803		
	X1.12	0,802		
Pengalaman (X2)	X2.1	0,859	0,868	RELIABEL
	X2.2	0,854		
	X2.3	0,860		
	X2.4	0,875		
	X2.5	0,844		
	X2.6	0,844		
	X2.7	0,849		
	X2.8	0,875		
	X2.9	0,867		
	X2.10	0,843		
	X2.11	0,846		
	X2.12	0,869		
Keterampilan Kerja (X3)	X3.1	0,750	0,800	RELIABEL
	X3.2	0,781		
	X3.3	0,787		
	X3.4	0,767		
	X3.5	0,754		
	X3.6	0,805		
	X3.7	0,775		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,700	0,723	RELIABEL
	Y2	0,693		
	Y3	0,698		
	Y4	0,694		
	Y5	0,657		
	Y6	0,708		
	Y7	0,693		
	Y8	0,713		

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor manipulasi nilainya. Dalam penelitian ini menggunakan SPSS 20 yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 3
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.352	2.553		3.272	.002
1 Pendidikan	.161	.073	.248	2.206	.030
1 Pengalaman Kerja	.502	.087	.755	5.787	.000
Keterampilan Kerja	.279	.108	.257	2.591	.011

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data Primer yang Diolah 2021

Persamaan regresi yang di dapat dari hasil perhitungan adalah:

$$Y = 8.352 + 0,161 X1 + 0,502 X2 + 0,279 X3$$

Nilai konstanta 8.352, artinya jika pendidikan, pengalaman kerja dan keterampilan kerja nilainya 0, maka kinerja karyawan adalah sebesar 8.352. Nilai koefisien pendidikan 0,161, jika terjadi kenaikan satu satuan pada pendidikan maka kinerja karyawan meningkat 0,161. Nilai koefisien pengalaman kerja 0,502, jika terjadi kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan meningkat 0,502. Nilai koefisien keterampilan kerja 0,279, jika terjadi kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan meningkat 0,279.

Hasil Uji Parsial (t test)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Hipotesis 0 (H0) yang akan diuji adalah apakah suatu parameter (bi) sama dengan nol. Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji dua sisi adalah 5% ($\alpha = 0,05$) dengan $n = 80$; $df=(n-k-1) = (80-3-1) = 76$, sehingga nilai t tabel adalah 1,991. Hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.352	2.553		3.272	.002
1 Pendidikan	.161	.073	.248	2.206	.030
1 Pengalaman Kerja	.502	.087	.755	5.787	.000
1 Keterampilan Kerja	.279	.108	.257	2.591	.011

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data Primer yang Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan pengaruh secara parsial pada bagian dibawah ini:

1. Pengujian Variabel Pendidikan Pendidikan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,030. Dilihat dari hasil uji t $0,030 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,161. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Arista Auto Prima cab. Lampung. Dinyatakan diterima.
2. Pengujian Variabel Pengalaman Kerja Pengalaman Kerja mempunyai tingkat signifikansi 0,000. Dilihat dari hasil uji t $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi yang bernilai 0,502. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Arista Auto Prima cab. Lampung. Dinyatakan diterima.
3. Pengujian Variabel Keterampilan Kerja Keterampilan Kerja mempunyai tingkat signifikansi 0,011. Dilihat dari hasil uji t $0,011 < 0,05$ dan koefisien regresi yang bernilai 0,279. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Arista Auto Prima cab. Lampung. Dinyatakan diterima.

Uji hipotesis secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara keseluruhan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan uji F (uji Fisher) pada tingkat kepercayaan 95% atau dengan nilai $\alpha = 5\%$. Apabila nilai sig < nilai 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, dan sebaliknya apabila nilai sig > nilai 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima.

$$Df1 = (\text{Jumlah Variabel} - 1) = 3 - 1 = 2$$

$$Df2 = n - k - 1 = 80 - 3 - 1 = 76$$

Berdasarkan tabel persentase distribusi F dengan nilai probabilitas = 0,05 maka diperoleh nilai F tabel $(0,05 ; 3 ; 76) = 2,725$.

Keterangan :

n = Jumlah Responden

k= Jumlah Variabel Bebas (X)

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini yang sudah dibahas pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang diperoleh dari penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Jaya Security adalah:

1. Hasil pengujian yang dilakukan diperoleh bahwa variabel kepemimpinan mempunyai hubungan negatif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Jaya Security. Kepemimpinan CV. Karya Jaya Security sudah bisa dikatakan baik dikarenakan pimpinan dapat membuat strategi atau rencana dengan baik, pimpinan selalu dapat menjelaskan tugas dan rencana dengan baik dan dengan semakin baik kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat.
2. Hasil pengujian yang dilakukan diperoleh bahwa variabel motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Jaya Security. Motivasi dapat berperan sebagai

pendorong karyawan agar lebih giat dalam bekerja, apabila pimpinan mampu memotivasi karyawan dengan positif maka karyawan akan merasa senang sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tepat pada waktunya serta hasil kinerja akan meningkat dengan baik dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

3. Hasil pengujian yang dilakukan diperoleh bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Jaya Security. Gambaran secara umum adanya pelatihan kerja yang cukup maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan meningkat sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan tersebut.

4. Hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan pelatihan secara bersama-sama memiliki berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

Abidin, Z. (2017). Penerapan Neural Machine Translation untuk Eksperimen Penerjemahan secara Otomatis pada Bahasa Lampung–Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Metode Kuantitatif, 1*.

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)*.

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.

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.

Fauzi, F., Antoni, D., & Suwarni, E. (2020). WOMEN ENTREPRENEURSHIP IN THE DEVELOPING COUNTRY: THE EFFECTS OF FINANCIAL AND DIGITAL LITERACY ON SMES' GROWTH. *Journal of Governance and Regulation*, 9(4), 106–115. <https://doi.org/10.22495/JGRV9I4ART9>

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>

Herlinda, V., Darwis, D., & Dartono, D. (2021). ANALISIS CLUSTERING UNTUK RECREDESIALING FASILITAS KESEHATAN MENGGUNAKAN METODE FUZZY C-MEANS. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 2(2), 94–99.

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 BaHusna, 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 (Perfo. Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa))*, 18(1), 14–18.

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.

Larasati Ahluwalia, K. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan Pada Kinerja Dan Keseimbangan Pekerjaan-Rumah Di Masa Pandemi Ncovid-19. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, VII(2), 119–128.

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., 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.
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 130–144. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.87>
- 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 Warunk Upnormal Bandar Lampung. *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.v1i1i1>.

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.

Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2021). Development of Micro, Small and Medium Enterprises (MSME) to Strengthen Indonesia's Economic Post COVID-19. *Business Management and Strategy*, 12(2), 19. <https://doi.org/10.5296/bms.v12i2.18794>