

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, SISTEM UPAH, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV HALBANERO

Nike Wulandari¹, Forijati², Itot Bian Raharjo³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
wulandarinike7@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2024

Tanggal Revisi : 04/07/2024

Tanggal Diterima : 10/07/2024

Abstract

This study aims to evaluate how workload, pay scale, and educational attainment influence employee performance at CV. The Halbanero Corporation. A quantitative research approach was utilized, with 40 respondents selected through purposive sampling despite the relatively small sample size. Different straight relapse investigation will be utilized to analyze the information, conducted utilizing SPSS form 23. The discoveries show that CV. The Halbanero Company significantly impacts the dependent variable of employee performance, with notable effects observed from the independent variables of workload, education level, and compensation structure. What is being dependent upon Working hours, pay scale, and school type all have a simultaneous substantial impact on CV employees' performance.

Keywords: Education Level, Wage System, Workload, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh pendidikan, sistem upah, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV HALBANERO. Metodologi yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Dengan memilih 40 responden melalui teknik purposive sampling, peneliti memastikan kualitas data meski jumlah sampel relatif kecil. Analisis data akan dilakukan menggunakan regresi linier berganda, dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23 untuk analisis statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas seperti beban kerja, tingkat pendidikan, dan skala gaji memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Perusahaan Halbanero secara parsial.. Apa yang bergantung pada Jam kerja, skala gaji, dan jenis sekolah semuanya mempunyai dampak besar secara simultan terhadap kinerja karyawan CV.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, System Upah, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja seseorang, disebut juga prestasi kerja, merupakan hasil kerja yang dilakukannya selama menjalankan pekerjaannya[1]. Selain meningkatkan efisiensi internal organisasi, kinerja pegawai yang optimal juga berkontribusi terhadap keberlanjutan sektor pertanian secara keseluruhan. Artinya, variabel seperti beban kerja, struktur gaji, dan tingkat pendidikan pegawai yang mempengaruhi kinerja sangatlah penting.

Saat mengevaluasi apakah akan menerima hasil kerja, perusahaan menggunakan tingkat pendidikan sebagai indeks [2]. Memahami pertanian modern, menerapkan teknik produksi yang efektif, dan beradaptasi terhadap perubahan kondisi lingkungan semuanya dipengaruhi secara signifikan oleh pencapaian pendidikan seseorang. Oleh karena itu, memahami secara komprehensif korelasi antara pencapaian pendidikan dan kinerja karyawan adalah esensial untuk merancang kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang strategis bagi organisasi ini.

Sistem pengupahan adalah bagaimana karyawan diberi kompensasi atas layanan yang mereka berikan[3]. Kebijakan gaji suatu organisasi mempunyai dampak besar terhadap seberapa termotivasi dan produktif karyawannya. Salah satu elemen kunci dalam mendorong pekerja menjadi lebih produktif adalah struktur kompensasi dan bonus yang adil. Oleh karena itu, diperlukan investigasi di CV Halbanero untuk memastikan bagaimana struktur gaji mempengaruhi kinerja pekerja.

Beban kerja menggambarkan serangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Ketika tugas dan tanggung jawab yang diberikan terlalu banyak dan waktu untuk menyelesaikannya terbatas, kinerja karyawan sering kali tidak memenuhi harapan. [4]. Tingkat beban kerja secara langsung mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Terlalu banyak bekerja dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang dapat mengganggu produktivitas pekerja.

Dalam menyediakan benih cabai premium bagi petani dan sektor pertanian, CV Halbanero berperan penting. Mempertahankan daya saing perusahaan dalam pasar yang semakin kompetitif memerlukan kinerja

karyawan yang optimal. Ketahanan pangan bangsa sangat tertolong oleh sektor pertanian, khususnya produksi benih cabai. merupakan mata rantai penting dalam rantai pasok pertanian. Oleh karena itu, diperlukan investigasi di CV Halbanero untuk memastikan bagaimana struktur gaji mempengaruhi kinerja pekerja.

Temuan penelitian ini diyakini akan memberikan manfaat dan saran khusus bagi manajemen CV Halbanero untuk meningkatkan efektivitas operasional dan daya saing bisnis di pasar yang terus berubah. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan tentang variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas pekerja di sektor pertanian.

METODE

Dalam penelitian ini diterapkan pendekatan kuantitatif, dengan fokus pada penggunaan pendekatan kausal. Karena populasinya terbatas, pendekatan purposive sampling digunakan untuk memilih sampel sebanyak empat puluh orang untuk penyelidikan ini. Sumber data utama untuk penelitian ini adalah kuesioner karyawan yang digunakan sebagai kontak pertama mereka dengan Perusahaan CV Halbanero. Di lokasi penelitian, penulis menggunakan berbagai teknik untuk mengumpulkan data, seperti tinjauan literatur, wawancara, dan kuesioner. Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, dan pemrosesan statistik dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23 .

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Instrumen dianggap sah jika dapat mengumpulkan data terkait variabel-variabel yang diteliti dan mengukur apa yang diperlukan. [5]. Tabel 1 di bawah ini menampilkan temuan uji validitas yang dilakukan untuk penelitian ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

<u>No Butir Soal</u>	<u>R. Hitung</u>	<u>R. Tabel 5%</u>	<u>Kriteria</u>
1	0,765	0.320	Valid
2	0,776	0.320	Valid
3	0,623	0.320	Valid
4	0,687	0.320	Valid
5	0,492	0.320	Valid
6	0,716	0.320	Valid
7	0,576	0.320	Valid
8	0,594	0.320	Valid
9	0,681	0.320	Valid
10	0,802	0.320	Valid
11	0,559	0.320	Valid
12	0,765	0.320	Valid
13	0,769	0.320	Valid
14	0,677	0.320	Valid
15	0,552	0.320	Valid
16	0,778	0.320	Valid
17	0,797	0.320	Valid
18	0,562	0.320	Valid
19	0,490	0.320	Valid
20	0,594	0.320	Valid
21	0,636	0.320	Valid
22	0,654	0.320	Valid
23	0,411	0.320	Valid
24	0,759	0.320	Valid
25	0,722	0.320	Valid
26	0,618	0.320	Valid
27	0,638	0.320	Valid
28	0,834	0.320	Valid
29	0,758	0.320	Valid
30	0,645	0.320	Valid
31	0,412	0.320	Valid
32	0,615	0.320	Valid

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Keempat variabel yang tercantum dalam Tabel 1, yaitu Y, X1, X2, dan R, masing-masing berperan sebagai variabel independen dan dependen dalam penelitian ini. Nilai R taksiran yang lebih besar dari R tabel untuk setiap variabel menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan di lapangan memiliki validitas yang tinggi.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian, reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mendapatkan informasi yang dapat dipercaya yang berguna untuk mengumpulkan data dan mengungkapkan fakta yang akurat di lapangan[6]. Tabel 2 di bawah ini menampilkan hasil uji reliabilitas:

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X1)	0,878	Reliabel
Sistem Upah (X2)	0,850	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,854	Reliabel
Kinerja Konsumen	0,917	Reliabel

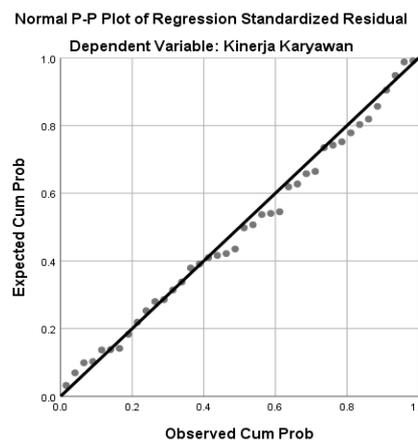
Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Dengan standar nilai Cronbach's Alpha ditetapkan pada 0,60, ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel dalam penelitian ini telah melewati ambang batas yang direkomendasikan oleh Sujarweni dalam bukunya "SPSS untuk Penelitian Cronbach's Alpha".[7]. Dengan demikian, hal ini menunjukkan keandalan alat penelitian yang digunakan. Dari justifikasi di atas jelas bahwa setiap instrumen telah melalui uji validitas dan reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Proses uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah data mengikuti pola distribusi normal atau tidak. [8]. Menurut Imam Ghozali, jika titik-titik data yang mewakili data aktual mengikuti pola garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal.[9]. Seperti yang terlihat pada Gambar 1, berikut adalah hasil uji normalitas menggunakan Normal P-P Plot.



Gambar 1. Hasil Uji Grafik Normal Probability Plot

Plot (titik) pada gambar di atas dapat diamati mengikuti garis diagonal, menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal merupakan pilihan yang paling mungkin untuk uji normalitas dalam penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Kondisi yang disebut autokorelasi menunjukkan adanya keterkaitan antar residu dari pengamatan yang berbeda. Jika nilai Durbin-Watson berada dalam rentang antara nilai du dan 4-du, ini menunjukkan bahwa model regresi bebas dari autokorelasi yang signifikan. Dalam hal ini, du dihitung menggunakan tabel Watson Durbin.

Tabel 3. Hasil Uji autokorelasi

Model Summary ^b		
Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	4.206	2.070

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Tingkat Pendidikan, Sistem Upah
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah penulis, 2024

Nilai Watson Durbin yang ditentukan melalui perhitungan di atas dan berada di antara nilai du dan 4-du menunjukkan tidak adanya tanda-tanda autokorelasi pada data atau penelitian.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas muncul ketika terdapat keterkaitan yang kuat antara dua atau lebih variabel independen atau konstruk eksogen, yang berpotensi mengurangi tingkat akurasi prediksi model secara signifikan. Nomor VIF harus kurang dari lima, karena nilai apa pun yang lebih dari lima menunjukkan bahwa konstruksinya mungkin kolinear [10], Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF kurang dari 10,00 maka tidak terdapat tanda-tanda multikolinearitas[9]. Berikut hasil Uji Multikolinearitas:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Toleran	VIF
1	(Constant)		
	Tingkat Pendidikan	.957	1.044
	Sistem Upah	.936	1.069
	Beban Kerja	.900	1.111

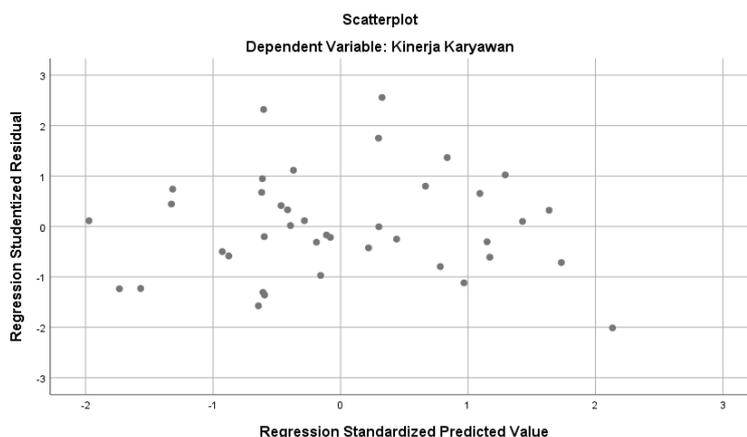
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah penulis, 2024

Dari Tabel 4, hasil uji multikolinearitas untuk variabel Tingkat Pendidikan (X1), Sistem Pengupahan (X2), dan Beban Kerja (X3) menunjukkan nilai toleransi masing-masing variabel adalah 0,957, 0,936, dan 0,900, serta nilai VIF berturut-turut adalah 1,044, 1,069, dan 1,111. Dengan demikian, model regresi dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Pada analisis heteroskedastisitas, jika scatterplot menunjukkan distribusi titik-titik di sekitar garis nol sumbu Y tanpa pola yang teratur seperti gelombang atau pola melebar-menyempit, hal ini menandakan bahwa tidak ada ketimpangan varians antar residu pengamatan yang signifikan dalam model regresi. [11]. Gambar berikut menggambarkan hasil uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas
 Sumber : Data primer diolah penulis, 2024

Kesimpulan dari analisis ini adalah bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas pada data, ditandai dengan distribusi titik yang acak di sekitar nilai 0 pada gambar yang diamati.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono berpendapat bahwa analisis regresi linier berganda hanyalah kelanjutan dari regresi linier dasar, dengan penambahan satu atau dua variabel bebas tambahan sebagai pengganti satu atau dua variabel awal [12]. Berikut hasil Analisis Regresi Linier Berganda:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-14.447	6.820
	Tingkat Pendidikan	.299	.299
	Sistem Upah	1.331	1.331
	Beban Kerja	.478	.195

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah penulis, 2024

Rumus regresi $Y = 2,337 + 0,399 X1 + 1,250 X2 + 0,010 X3 + e$ mengindikasikan bahwa Kinerja Pegawai (Y) akan memiliki nilai 2,337 ketika variabel Tingkat Pendidikan (X1), Sistem Pengupahan (X2), dan Beban Kerja (X3) memiliki nilai nol. Variabel Tingkat Pendidikan (X1) berpengaruh positif terhadap Y dengan koefisien regresi 0,399. Sementara itu, Sistem Pengupahan (X2) menunjukkan hubungan positif yang lebih kuat dengan Y, ditunjukkan oleh koefisien regresi 1,250. Variabel Beban Kerja (X3) juga memberikan pengaruh positif terhadap Y dengan koefisien regresi sebesar 0,010.

Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Secara umum, nilai Adjusted R2 berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati nilai Adjusted R2 satu, semakin baik pula variabel independen seperti Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan dapat menjelaskan variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai, dan sebaliknya.. sebaliknya. Faktor independen (beban kerja, sistem pengupahan, dan tingkat pendidikan) tidak mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai) jika nilai Adjusted R2 sama dengan nol. Tabel 6 di bawah ini menunjukkan koefisien determinasi penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi (Adjusted R2)

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.809 ^a	.735	.712

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Tingkat Pendidikan, Sistem Upah
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah penulis, 2024

Dalam penelitian ini, nilai Adjusted R2 sebesar 0,654 dari Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X1), Sistem Pengupahan (X2), dan Beban Kerja (X3) secara bersama-sama menjelaskan sebanyak 71,2% variasi dalam Kinerja Pegawai (Y) di CV Halbanero. Interpretasi ini mengikuti pedoman Sugiyono (2012:231), yang menilai kontribusi ini sebagai substansial.

Hasil Uji-t (Parsial)

Dalam pengujian hipotesis secara parsial dengan uji T, variabel terikat (Y) dikatakan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (X) jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05, sesuai dengan pandangan yang disampaikan oleh Imam Ghozali [13]. Berikut hasil Uji t:

Tabel 7 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a			
Collinearity Statistics			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	-2.118	.041
	Tingkat Pendidikan	1.964	.057
	Sistem Upah	8.287	.000
	Beban Kerja	2.450	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah penulis,2024

Hasil uji T menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel X1 (Tingkat Pendidikan) secara signifikan memengaruhi variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan nilai signifikansi (sig) 0,010 (Sig. Value < 0,05) dan t hitung 2,964, melebihi nilai t-tabel 2,028, menunjukkan pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja di CV Halbanero Kediri.
- 2) Variabel X2 (Sistem Pengupahan) signifikan terhadap variabel Y dengan t hitung 8,267, jauh melebihi nilai t-tabel 2,028, dan sig 0,000 (Nilai Sig. < 0,05), mengonfirmasi dampak besar sistem pengupahan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
- 3) Variabel X3 (Beban Kerja) signifikan terhadap variabel Y, meskipun sig 0,019 (Sig. Value > 0,05), menunjukkan peran penting beban kerja dalam menentukan kinerja karyawan di CV Halbanero Kediri.

Uji-F (Simultan)

Uji F, yaitu menggunakan kriteria untuk mengetahui ada tidaknya perubahan yang terjadi secara bersamaan dan dapat dilihat nilai signifikansi (Sig.) dan F. Menurut Ghozali, apabila nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (X) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan

terhadap variabel terikat (Y). Dengan kata lain, variabel bebas tersebut dapat dikatakan berkontribusi secara berarti dalam mempengaruhi nilai atau perilaku variabel terikatnya dalam konteks penelitian yang dilakukan [13]. Berikut hasil Uji F

Tabel 8. Hasil Uji-F (Simultan)

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	33.217	.000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Tingkat Pendidikan, Sistem Upah

Sumber : Data primer diolah penulis, 2024

Uji F, yaitu menggunakan kriteria untuk mengetahui ada tidaknya perubahan yang terjadi secara bersamaan dan dapat dilihat nilai signifikansi (Sig.) dan F. Menurut Ghazali, jika nilai sig < 0,05 maka variabel bebas (X) akan tercipta secara simultan atau berdampak terhadap variabel terikat (Y).

Pembahasan

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian tersebut mendukung anggapan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Hal ini terjadi karena tingginya tingkat pendidikan karyawan sehingga memberikan pengetahuan yang mendalam terhadap pekerjaannya. Pekerja dengan latar belakang pendidikan formal dapat memberikan kontribusi positif berdasarkan tugas yang diberikan kepadanya. CV Halbanero Kediri dapat memanfaatkan waktu kerja yang diberikan dan menyelesaikan permasalahan dengan memunculkan ide-ide yang bijaksana dan praktis. Dapat dikatakan bahwa kinerja staf CV Halbanero Kediri akan semakin baik jika semakin berpendidikan.

Pengaruh Sistem Upah Terhadap Kinerja Karyawan

Selain memenuhi kebutuhan dasar karyawan, struktur gaji yang kompetitif dan adil akan menumbuhkan loyalitas karyawan dan kepuasan kerja. Pekerja yang yakin bahwa mereka dibayar dengan adil biasanya merasakan lebih banyak kepuasan kerja, yang secara langsung memengaruhi dorongan mereka untuk berusaha lebih keras dan menghasilkan lebih banyak. Selain itu, gaji yang kompetitif membantu mempertahankan talenta terbaik karena membuat mereka merasa dihargai secara finansial, sehingga meningkatkan kemungkinan mereka untuk bertahan di organisasi dan berkinerja di level tertinggi.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini mempunyai konsekuensi manajerial, seperti keharusan agar manajemen PT Halbanero Kediri menggunakan strategi berkelanjutan dalam menangani beban kerja pekerja. Hal ini memerlukan evaluasi ulang bagaimana tugas dan sumber daya didistribusikan selain memberikan pengembangan dan bantuan karyawan yang lebih besar agar mereka dapat menangani beban dengan lebih terampil. Penyelidikan selanjutnya mungkin dapat meningkatkan pemahaman tentang variabel-variabel yang mempengaruhi korelasi antara beban kerja dan produktivitas pekerja dan menunjukkan pendekatan yang efektif dalam manajemen beban kerja untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja.

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sistem Upah dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan f hitung sebesar $33,217 > 2,859$, sesuai dengan temuan komputasi pada Tabel 4.13 SPSS for Windows versi 23. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa faktor-faktor berikut secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Halbanero Kediri (Y): Beban Kerja (X3), Sistem Pengupahan (X2), dan Tingkat Pendidikan (X1).

KESIMPULAN

Tiga faktor independen digunakan dalam penelitian ini: beban kerja, struktur upah, dan tingkat pendidikan. Faktor-faktor tersebut dipilih karena Perusahaan CV Halbanero ingin meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan analisis Uji T menggunakan SPSS dan referensi dari beberapa penelitian

sebelumnya yang dibahas sebelumnya, ditemukan bahwa beban kerja, struktur gaji, dan tingkat pendidikan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Halbanero.

Temuan ini memberikan wawasan yang berharga bagi peneliti yang ingin memperluas cakupan studi mereka atau menggali lebih dalam tentang faktor-faktor ini dalam konteks organisasi tersebut..

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Monica Syndi Arista, "Pengaruh Disiplin Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Sisi Jati Bening Di Gresik," *J. Mitra Manaj.*, vol. 5, no. 10, pp. 718–735, 2022, doi: <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i10.570078>.
- [2] & H. Setiawan, H., Sulaksono, H., "Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan Dan Citra Perusahaan Terhadap Kepuasan Konsumen PT. FIFGROUP Cabang Jembe," *JMBI J. Manaj. Bisnis dan Inform.*, vol. 2, no. 2, pp. 14–23, 2021.
- [3] B. N. Ginting, "Analisis Sistem Akuntansi Gaji dan Upah pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Serdang Bedagai," *J. Multidisiplin Madani*, vol. 1, no. 1, pp. 55–60, 2021, doi: 10.54259/mudimgfa.v1i1.95.
- [4] B. M. Nora Dysta Prismadhani, "ANALISIS PENGETAHUAN, BEBAN KERJA, DAN KEMAMPUAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PMD KABUPATEN NGANJUK," *Simp. Manaj. dan Bussines*, vol. 2, no. 1, pp. 240–249, 2023.
- [5] F. Yusup, "Uji Validitas dan Reliabilitas," *J. Ilm. Kependidikan*, vol. 7, no. 1, pp. 17-23., 2018.
- [6] A. Ningsih, W., Muhamad, K., dan Rifki, "Hubungan Media Pembelajaran dengan Peningkatan Motivasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran PAI di SMP Iptek Sengkol Tangerang Selatan," *J. Tarbawi*, vol. 6, no. 1, pp. 77–92, 2021.
- [7] V. W. Sujarweni, "Metodologi penelitian Bisnis dan Ekonomi, 33. yogyakarta: pustaka baru press," pustaka baru Press, 2015.
- [8] Praditasetyo & Saputri, "Pengaruh Sosial Media Marketing Melalui Aplikasi TikTok Terhadap Keputusan Pembelian Onlin Pada Shopee Indonesia," *A Proc. Manag.*, vol. 8, no. 5, 2021.
- [9] V. Ristani and H. Nurdin, "ANALISIS HARAPAN DAN KEPERCAYAAN PELANGGAN TERHADAP MINAT BELI ONLINE PADA SAAT PANDEMI COVID-19," *Econ. Depos. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 52–62, 2021 .
- [10] S. Mahardini, V. G. Singal, and M. Hidayat, "PENGARUH CONTENT MARKETING DAN INFLUNCER MARKETING TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA PENGGUNA APLIKASI TIK-TOK DI WILAYAH," *J. IKRAITH-EKONOMIKA*, vol. 6, no. 1, pp. 180–187, 2023
- [11] B. Nurcahyo and Riskayanto, "ANALISIS DAMPAK PENCIPTAAN BRAND IMAGE DAN AKTIFITAS WORD OF MOUTH (WOM) PADA PENGUATAN KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK FASHION," *J. NUSAMBA VOL.3*, vol. 3, no. 1, pp. 14–29, 2018.
- [12] P. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Edisi II. Kota Bandung: ALFABETA, cv, 2021.
- [13] K. Damayanti and A. Sasmito, "ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN KEMAMPUAN KERJA GUNA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. DEWI SRI KECAMATAN WLINGI KAB. BLITAR," *PARSIMONIA*, vol. 9, no. 2, pp. 88–100, 2022.