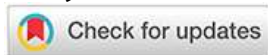


PENTINGNYA PENDIDIKAN DAN KETERAMPILAN DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN ULUGAWO KABUPATEN NIAS



^{1*}Saforius Gori, ²Eliagus Telaumbanua, ³Peringatan Harefa, ⁴Suka'aro Waruwu

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Nias - Indonesia

e-mail:

^{1*}saforiusgori@gmail.com (*corresponding author*)

²eliagus.tel@gmail.com

³peringatan.har@gmail.com

⁴sukawaruwu@gmail.com

ABSTRACT

Until now, an employee's level of education at the Ulugawo District Office in Nias Regency has been ignored and has not fully supported the improvement of employee performance, as there is a lack of employee discretion in carrying out their duties, decision-making authority is still limited, and there is a lack of feedback. The research aimed to examine the importance of education and skills in improving employee ethics at the Ulugawo District Office in Nias Regency. The qualitative research methodology was applied. The study's findings demonstrate that having an education and qualifying abilities might assist enhance the work ethic of employees at the Ulugawo Sub-District Office. Higher education usually provides an improved understanding of employees' tasks and obligations. Qualified skills may also help employees do their tasks more efficiently and successfully.

Keywords: *Work Ethic; Education; Skills*

Diterima (Received) : 30-09-2024

Direvisi (Revised) : 22-10-2024

Disetujui (Approved) : 05-11-2024

Dipublikasi (Published) : 09-11-2024



©2024 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)

Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang – Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :

CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan proses yang memberikan dasar pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan kepada individu, yang kemudian diterapkan pada diri sendiri, masyarakat, dan lingkungan sekitarnya (Stankevičienė & Kabulova, 2022). Pendidikan yang baik dapat membentuk pola pikir kritis, meningkatkan kemampuan analisis, serta memperluas wawasan (Stankevičienė & Kabulova, 2022). Menurut Lien et al., (2020), pendidikan adalah upaya mengalihkan nilai-nilai pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan kepada generasi muda sebagai persiapan bagi mereka untuk menjalankan fungsi hidup generasi selanjutnya, baik secara jasmani maupun rohani.

Selain itu, keterampilan menjadi elemen penting yang berjalan seiring dengan pendidikan (Stankevičienė & Kabulova, 2022). Pendidikan dan keterampilan merupakan komponen integral dalam perkembangan individu dan masyarakat, terutama dalam dunia kerja. Keterampilan yang dimiliki seseorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan mereka, seperti yang dikemukakan oleh Msomi dan Nzama, (2022) bahwa keterampilan adalah penerapan dari pengetahuan, sehingga semakin tinggi pengetahuan seseorang, semakin baik keterampilannya. Faktor-faktor seperti usia, pengalaman, dan motivasi juga memengaruhi pengetahuan dan keterampilan individu (Stankevičienė & Kabulova, 2022).

Dalam konteks pemerintahan, pendidikan dan keterampilan pegawai menjadi aspek krusial yang mempengaruhi etos kerja (Stankevičienė & Kabulova, 2022). Etos kerja, menurut Asif et al., (2023), mencakup semangat, motivasi, dan dedikasi seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pendidikan membantu individu memahami peran dan tanggung jawabnya di tempat kerja, sementara keterampilan memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas tersebut dengan lebih efektif. Dengan demikian, pegawai yang memiliki pendidikan dan keterampilan yang baik akan menunjukkan etos kerja yang lebih tinggi (Lien et al., 2020).

Etos kerja tidak hanya ditentukan oleh pendidikan, tetapi juga oleh kesadaran individu terhadap tanggung jawab mereka (Muganyi et al., 2022). Sikap tepat waktu, kerja keras, dan pengelolaan waktu luang merupakan komponen penting dari etos kerja (Asif et al., 2023). Pegawai yang memiliki etos kerja yang kuat cenderung lebih produktif dan memiliki dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, pegawai yang tidak memiliki etos kerja yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang kurang optimal (Ningrat & Nurzaman, 2019).

Namun, di Kantor Kecamatan Ulugawo Kabupaten Nias, masalah pendidikan dan keterampilan pegawai masih menjadi tantangan. Berdasarkan pengamatan, tingkat pendidikan pegawai di kantor tersebut belum mendukung peningkatan kinerja secara signifikan (Arner et al., 2020). Keterbatasan wewenang dalam pengambilan keputusan serta kurangnya umpan balik juga mempengaruhi kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Etos kerja pegawai di kantor tersebut juga masih belum maksimal, terlihat dari ketidaksiplinan dalam hal ketepatan waktu dan kurangnya semangat kerja keras (Gao, 2022).

Pendidikan dan keterampilan yang baik sangat penting untuk meningkatkan etos kerja pegawai (Asif et al., 2023). Pegawai yang terampil dan berpendidikan tinggi memiliki kemampuan lebih baik dalam menyelesaikan masalah dan berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Ningrat & Nurzaman, 2019). Pendidikan juga memberikan landasan bagi pegawai untuk menjalankan tugas dengan disiplin dan tanggung jawab, serta membantu mereka menghadapi tantangan dalam pekerjaan sehari-hari (Gancarczyk et al., 2022).

Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan pendidikan dan keterampilan pegawai di Kantor Kecamatan Ulugawo Kabupaten Nias agar dapat meningkatkan etos kerja mereka. Dengan pendidikan yang lebih baik, pegawai diharapkan mampu meningkatkan kinerja mereka, sementara keterampilan yang relevan akan membuat mereka lebih produktif dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pentingnya pendidikan dan keterampilan dalam meningkatkan etos kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ulugawo Kabupaten Nias. Dengan memahami hubungan antara ketiga variabel ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan sumber daya manusia di instansi pemerintah. Hal ini sangat relevan mengingat pentingnya pegawai yang berkualitas dalam meningkatkan kinerja dan pelayanan publik (Agyei, 2018).

TINJAUAN PUSTAKA

Pendidikan

Pendidikan merupakan proses yang bertujuan untuk mengembangkan potensi individu melalui transfer pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai. Menurut Hua dan Huang (2021), pendidikan tidak hanya sekadar penyampaian informasi, tetapi juga mencakup pengembangan karakter dan kemampuan berpikir kritis. Pendidikan yang berkualitas dapat membentuk individu yang kompeten dan siap menghadapi tantangan di dunia kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan Hendershott et al., (2021) yang menyatakan bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterampilan individu, karena keterampilan merupakan hasil dari penerapan pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan.

Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan praktis yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman (Khan & Al-Harby, 2022). Keterampilan ini sangat penting dalam konteks pekerjaan karena memengaruhi produktivitas dan efisiensi pegawai (Khan & Al-Harby, 2022). Menurut Asif et al., (2023), keterampilan terbagi menjadi dua jenis: keterampilan teknis dan keterampilan interpersonal. Keterampilan teknis berhubungan langsung dengan tugas yang dihadapi, sementara keterampilan interpersonal mencakup kemampuan untuk berinteraksi dan bekerja sama dengan orang lain. Keduanya diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal di tempat kerja (Kanga et al., 2022).

Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap dan nilai yang mendorong individu untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, disiplin, dan dedikasi (Khan & Al-Harby, 2022). Menurut Hua dan Huang (2021), etos kerja mencerminkan kemauan individu yang timbul dari kesadaran diri dan dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya. Pegawai dengan etos kerja yang baik cenderung lebih disiplin, tepat waktu, dan berkomitmen terhadap tugas mereka (Khan & Al-Harby, 2022). Etos kerja juga mencakup semangat dan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi, yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun tim (Stankevičienė & Kabulova, 2022).

Hubungan antara Pendidikan, Keterampilan, dan Etos Kerja

Pendidikan dan keterampilan memiliki pengaruh yang erat terhadap etos kerja pegawai (Khan & Al-Harby, 2022). Pendidikan yang baik dapat membekali pegawai dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka (Khan

& Al-Harby, 2022). Hal ini pada gilirannya dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Menurut analisis yang dilakukan oleh Hamdana et al., (2022), pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang kuat dan keterampilan yang relevan cenderung menunjukkan etos kerja yang lebih tinggi yang berdampak positif pada kinerja organisasi (Asif et al., 2023).

Faktor Pendukung dalam Peningkatan Etos Kerja

Beberapa faktor lain yang dapat mendukung peningkatan etos kerja pegawai meliputi lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang inspiratif, serta adanya umpan balik yang konstruktif (Chang et al., 2020). Lingkungan kerja yang positif dapat mendorong pegawai untuk berkolaborasi dan berinovasi, sementara kepemimpinan yang baik dapat memberikan arahan dan motivasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama. Penelitian yang dilakukan oleh (Khan & Al-Harby, 2022) menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung memiliki tingkat etos kerja yang lebih tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang berlandaskan pada filsafat post-positivisme, khususnya fenomenologi (Owusu et al., 2019). Dalam metode ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama yang turun langsung ke lapangan untuk menggali data secara mendalam melalui pengamatan, wawancara, dan dokumentasi. Jenis penelitian ini adalah kualitatif, yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang diteliti, dengan fokus pada makna dan konteks daripada generalisasi statistik (Khan & Al-Harby, 2022).

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Ulugawo, Kabupaten Nias, dengan jadwal penelitian yang berlangsung dari Maret hingga Agustus 2023. Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti mencakup pendidikan, keterampilan, dan etos kerja pegawai. Variabel pendidikan meliputi pendidikan formal dan non-formal; keterampilan mencakup kecakapan dan kepribadian; serta etos kerja terbagi menjadi kerja keras, kerja cerdas, dan kerja ikhlas. Pengumpulan data dilakukan melalui dua sumber: data primer yang diperoleh langsung dari informan melalui wawancara dan observasi, serta data sekunder yang diperoleh dari studi pustaka dan dokumen resmi.

Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan tiga jenis informan: informan utama, yaitu Camat Ulugawo; informan kunci, yang terdiri dari beberapa pegawai; dan informan tambahan. Teknik pengumpulan data mencakup observasi pasif, wawancara tatap muka, dan pengumpulan dokumen (Putri et al., 2019). Observasi dilakukan untuk memahami konteks sosial di lapangan, sementara wawancara bertujuan untuk mendapatkan informasi langsung dari informan terkait topik penelitian. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh bukti tertulis yang mendukung temuan (Belozyorov et al., 2020).

Analisis data dilakukan dengan mengikuti model analisis kualitatif Miles dan Huberman dalam Khan & Al-Harby (2022), yang mencakup pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pengumpulan data dilakukan secara intensif untuk mendapatkan variasi informasi, diikuti dengan reduksi data untuk menyaring dan merangkum informasi yang relevan (Thomas, 2023). Penyajian data dilakukan dalam bentuk naratif yang memudahkan pemahaman, dan akhirnya penarikan kesimpulan dilakukan untuk menemukan temuan baru yang dapat memperkaya pemahaman mengenai pentingnya pendidikan dan keterampilan dalam meningkatkan etos kerja pegawai (Khan & Al-Harby, 2022). Melalui metode ini, diharapkan penelitian

dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan sumber daya manusia di instansi pemerintah (Ningrat & Nurzaman, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendidikan dan keterampilan pegawai di Kantor Kecamatan Ulugawo, Kabupaten Nias, memainkan peran krusial dalam peningkatan etos kerja. Penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan yang tinggi membantu pegawai mengembangkan keterampilan yang diperlukan, memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien. Menurut Owusu et al., (2019), etos kerja terdiri dari beberapa karakteristik, di antaranya keterampilan komunikasi, inisiatif, dan ketergantungan. Keterampilan komunikasi memungkinkan pegawai menjalin hubungan yang baik di dalam dan luar organisasi, sedangkan inisiatif mendorong pegawai untuk berupaya meningkatkan kinerja mereka. Ketergantungan berkaitan dengan ekspektasi kinerja pegawai, di mana pegawai diharapkan memenuhi harapan minimum organisasi. Hasil wawancara dengan pegawai menunjukkan bahwa pendidikan yang memadai meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi, serta memungkinkan pegawai untuk memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik (Emara & Zhang, 2021).

Selanjutnya, keterampilan juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan etos kerja. Widyatun yang dikutip oleh Alaassar et al., (2020) menyatakan bahwa motivasi dan keahlian merupakan faktor penting dalam pengembangan keterampilan pegawai. Setiap pekerjaan yang ditugaskan memerlukan keterampilan tertentu, baik teknis maupun interpersonal, untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Pegawai di Kantor Camat Ulugawo perlu terus mengembangkan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Secara keseluruhan, latar pendidikan yang tinggi dan keterampilan yang mumpuni berkontribusi pada peningkatan etos kerja pegawai. Dalam konteks organisasi pemerintahan, pegawai negeri sipil dituntut untuk memiliki kombinasi pendidikan dan keterampilan yang baik untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyatakan bahwa pendidikan bertujuan mengembangkan potensi individu untuk kepentingan masyarakat dan negara. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang kuat dan keterampilan yang relevan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, serta lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Peningkatan etos kerja ini pada gilirannya akan berdampak positif terhadap pelayanan publik dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Najib et al., 2021).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pentingnya pendidikan dan keterampilan dalam meningkatkan etos kerja pegawai di Kantor Camat Ulugawo, Kabupaten Nias, dapat disimpulkan bahwa pendidikan memainkan peran penting dalam pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman pegawai. Hal ini memungkinkan pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan lebih baik, termasuk dalam administrasi, pelayanan publik, dan manajemen (Akhtar & Nosheen, 2022). Selain itu, keterampilan yang mencakup pengetahuan teknis, keterampilan interpersonal, dan manajemen waktu juga sangat diperlukan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas. Dengan pendidikan yang tinggi dan keterampilan yang

mumpuni, pegawai dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan etos kerja dan kualitas pelayanan yang diberikan.

Untuk mencapai hasil yang lebih baik, saran yang dapat diberikan meliputi perlunya penempatan pegawai dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi secara merata di Kantor Camat Ulugawo. Ini akan membantu pegawai lainnya untuk mengembangkan diri dan menciptakan etos kerja yang lebih gigih, mendukung kelancaran organisasi pemerintah. Selain itu, pemerintah melalui Kantor Camat Ulugawo disarankan untuk menyediakan beasiswa atau dukungan pendidikan bagi pegawai dengan jenjang pendidikan rendah, sehingga mereka dapat melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi. Ini akan menciptakan keseimbangan dalam proses kerja dan berkontribusi pada peningkatan etos kerja. Terakhir, pemerintah juga perlu meningkatkan dan mendukung pengembangan keterampilan pegawai, agar mereka dapat lebih kreatif dan efisien dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban.

DAFTAR RUJUKAN

- Agyei, S. K. (2018). Culture, financial literacy, and SME performance in Ghana. *Cogent Economics and Finance*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23322039.2018.1463813>
- Akhtar, Q., & Nosheen, S. (2022). The impact of fintech and banks M&A on Acquirer's performance: A strategic win or loss? *Borsa Istanbul Review*, 22(6), 1195–1208. <https://doi.org/10.1016/j.bir.2022.08.007>
- Alaassar, A., Mention, A. L., & Aas, T. H. (2020). Exploring how social interactions influence regulators and innovators: The case of regulatory sandboxes. *Technological Forecasting and Social Change*, 160(November 2019). <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120257>
- Arner, D. W., Buckley, R. P., Zetzsche, D. A., & Veidt, R. (2020). Sustainability, FinTech and Financial Inclusion. *European Business Organization Law Review*, 21(1), 7–35. <https://doi.org/10.1007/s40804-020-00183-y>
- Asif, M., Khan, M. N., Tiwari, S., Wani, S. K., & Alam, F. (2023). The Impact of Fintech and Digital Financial Services on Financial Inclusion in India. *Journal of Risk and Financial Management*, 16(2). <https://doi.org/10.3390/jrfm16020122>
- Belozyorov, S., Sokolovska, O., & Kim, Y. S. (2020). Fintech as a precondition for transformations on global financial markets. *Foresight and STI Governance*, 14(2), 23–35. <https://doi.org/10.17323/2500-2597.2020.2.23.35>
- Chang, V., Baudier, P., Zhang, H., Xu, Q., Zhang, J., & Arami, M. (2020). How Blockchain can impact financial services – The overview, challenges and recommendations from expert interviewees. *Technological Forecasting and Social Change*, 158(June), 120166. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120166>
- Emara, N., & Zhang, Y. (2021). The non-linear impact of digitization on remittances inflow: Evidence from the BRICS. *Telecommunications Policy*, 45(4), 102112. <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2021.102112>
- Gancarczyk, M., Łasak, P., & Gancarczyk, J. (2022). The fintech transformation of banking: Governance dynamics and socio-economic outcomes in spatial contexts. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 10(3), 143–165. <https://doi.org/10.15678/EBER.2022.100309>
- Gao, J. (2022). Has COVID-19 hindered small business activities? The role of Fintech. *Economic Analysis and Policy*, 74, 297–308. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2022.02.008>
- Hamdana, Murwani, F. D., Sudarmiati, & Hermawan, A. (2022). The effects of financial

- and technology literacy on the sustainability of Indonesian SMEs: Mediating role of supply chain practice. *Uncertain Supply Chain Management*, 10(4), 1449–1456. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2022.6.011>
- Hendershott, T., Zhang, X., Leon Zhao, J., & Zheng, Z. (2021). Fintech as a game changer: Overview of research frontiers. *Information Systems Research*, 32(1), 1–17. <https://doi.org/10.1287/isre.2021.0997>
- Hua, X., & Huang, Y. (2021). Understanding China's fintech sector: development, impacts and risks. *European Journal of Finance*, 27(4–5), 321–333. <https://doi.org/10.1080/1351847X.2020.1811131>
- Kanga, D., Oughton, C., Harris, L., & Murinde, V. (2022). The diffusion of fintech, financial inclusion and income per capita. *European Journal of Finance*, 28(1), 108–136. <https://doi.org/10.1080/1351847X.2021.1945646>
- Khan, S., & Al-Harby, A. S. A. (2022). the Use of Fintech and Its Impact on Financial Intermediation – a Comparison of Saudi Arabia With Other Gcc Economies. *Intellectual Economics*, 16(2), 26–43. <https://doi.org/10.13165/IE-22-16-2-02>
- Kim, L. N. T., Doan, T. R. T., & Bui, T. N. (2020). Fintech and banking: Evidence from Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 419–426. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO9.419>
- Msomi, T. S., & Nzama, S. (2022). Financial literacy and SME loan repayments in South Africa during the COVID-19 era. *Investment Management and Financial Innovations*, 19(4), 113–121. [https://doi.org/10.21511/imfi.19\(4\).2022.09](https://doi.org/10.21511/imfi.19(4).2022.09)
- Muganyi, T., Yan, L., Yin, Y., Sun, H., Gong, X., & Taghizadeh-Hesary, F. (2022). Fintech, regtech, and financial development: evidence from China. *Financial Innovation*, 8(1). <https://doi.org/10.1186/s40854-021-00313-6>
- Najib, M., Ermawati, W. J., Fahma, F., Endri, E., & Suhartanto, D. (2021). Fintech in the small food business and its relation with open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1). <https://doi.org/10.3390/joitmc7010088>
- Ningrat, R. G., & Nurzaman, M. S. (2019). Developing Fintech and Islamic Finance Products in Agricultural Value Chain. *Journal of Islamic Monetary Economics and Finance*, 5(3), 491–516. <https://doi.org/10.21098/jimf.v5i3.1077>
- Owusu, J., Ismail, M. Bin, Osman, M. H. B. M., & Kuan, G. (2019). Financial literacy as a moderator linking financial resource availability and SME growth in Ghana. *Investment Management and Financial Innovations*, 16(1), 154–166. [https://doi.org/10.21511/imfi.16\(1\).2019.12](https://doi.org/10.21511/imfi.16(1).2019.12)
- Putri, W. H., Nurwiyanta, N., Sungkono, S., & Wahyuningsih, T. (2019). The emerging fintech and financial slack on corporate financial performance. *Investment Management and Financial Innovations*, 16(2), 348–354. [https://doi.org/10.21511/imfi.16\(2\).2019.29](https://doi.org/10.21511/imfi.16(2).2019.29)
- Stankevičienė, J., & Kabulova, J. (2022). Financial technology impact on stability of financial institutions. *Technological and Economic Development of Economy*, 28(4), 1089–1114. <https://doi.org/10.3846/tede.2022.17093>
- Thomas, N. M. (2023). Modeling key enablers influencing FinTechs offering SME credit services: A multi-stakeholder perspective. *Electronic Markets*, 33(1). <https://doi.org/10.1007/s12525-023-00627-6>