



## Similarity Report

### Metadata

Name of the organization

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

Title

**BILLA LAURA ASHARI 212010200177 BAB 1-5**

Author(s) Coordinator






**perpustakaan umsidapet**

Organizational unit

**Perpustakaan**

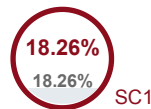
### Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		5
Hidden characters		6
Paraphrases (SmartMarks)		70

### Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.

**25**

The phrase length for the SC 2

**6357**

Length in words

**46568**

Length in characters

### Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

#### The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="https://www.jjemar.org/index.php/jjemar/article/view/475">https://www.jjemar.org/index.php/jjemar/article/view/475</a>	35 0.55 %
2	<a href="https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/download/60605/20742">https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/download/60605/20742</a>	35 0.55 %
3	<a href="https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/download/60605/20742">https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/download/60605/20742</a>	33 0.52 %
4	<a href="https://journal.pipuswina.com/index.php/jbte/article/view/82">https://journal.pipuswina.com/index.php/jbte/article/view/82</a>	30 0.47 %
5	<a href="https://repository.pelitabangsa.ac.id/id/eprint/7288/7/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf">https://repository.pelitabangsa.ac.id/id/eprint/7288/7/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf</a>	28 0.44 %

6	Peran Sosiologi Pendidikan dalam Menguatkan Karakter Siswa melalui Manajemen Pendidikan Vinsensia Carolin Purba, Nuraini Salsabila, Nindia Monita Br Ginting,Rodja Zakiyah;	27 0.42 %
7	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6795/48672/54364">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6795/48672/54364</a>	26 0.41 %
8	<a href="https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/download/6239/5215/">https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/download/6239/5215/</a>	25 0.39 %
9	Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur Wahyu Widodo,Raharjo Santosa Budi, Usran Masahere;	23 0.36 %
10	<a href="https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/download/6239/5215/">https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/download/6239/5215/</a>	22 0.35 %

from RefBooks database (5.66 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
<b>Source: Paperity</b>		
1	Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur Wahyu Widodo,Raharjo Santosa Budi, Usran Masahere;	34 (3) 0.53 %
2	Manajemen Sumberdaya Manusia Bank Syariah: Dapatkah Meningkatkan Kinerja Karyawan Kontrak ? Wicaksono Ahmad Tibrizi Soni, Humaira Cynthia,Hemmy Fauzan;	34 (5) 0.53 %
3	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri ASMORO VIMBY SEFTYANTO CAHYO;	33 (5) 0.52 %
4	Peran Sosiologi Pendidikan dalam Menguatkan Karakter Siswa melalui Manajemen Pendidikan Vinsensia Carolin Purba, Nuraini Salsabila, Nindia Monita Br Ginting,Rodja Zakiyah;	<b>27 (1) 0.42 %</b>
5	PENGARUH KUALITAS LAYANAN TERHADAP NIAT BERKUNJUNG KEMBALI: PERAN MEDIASI DESTINATION IMAGE Darman Saputra,Jesen Jesen;	20 (3) 0.31 %
6	PERAN MASYARAKAT DALAM PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PEMERINTAHAN DESA DAHANA TABALOHO KOTA GUNUNGSITOLI Ndraha Aylar Beniah,Halawa Pinta Ayuningsih, Lase Heseziduhu, Yupiter Mendrofa;	19 (1) 0.30 %
7	Strategi Adaptasi Organisasi dalam Menghadapi Tantangan Pandemi Covid-19 terhadap Praktik Sumber Daya Manusia: Analisis dari Konteks Global Tukiran Martinus,Rahmawati;	18 (1) 0.28 %
8	Pengaruh Literasi Keuangan dan Inklusi Keuangan terhadap Kinerja UMKM Kuliner Kota Yogyakarta Yohanes Bagas Pradipta, R. Heru Kristanto H.C;	17 (2) 0.27 %
9	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening S. Saifudin,Imam Baihaqi;	17 (2) 0.27 %
10	Strategi Peran Keluarga Dalam Mengembangkan UMKM Di Masa Pandemi Covid 19 Sani Rosdiana, Kheryadi Kheryadi;	15 (1) 0.24 %
11	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Obsidian Stainless Steel Indonesia Stock Kabupaten Konawe) Muthalib Abd. Azis,Haeba Brian Tritama, Asraf Asraf, Nofal Supriaddin;	15 (3) 0.24 %
12	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur Prastyo Indiargo Dwi, Bowo Santoso;	12 (1) 0.19 %

13	PENGARUH KOMPETENSI SDM, KAPABILITAS ORGANISASI, DAN RESIKO PROYEK TERHADAP MANAJEMEN PROYEK DENGAN MEMPERTIMBANGKAN PERANAN STAKEHOLDER DALAM MEMBANGUN KINERJA PROYEK STUDI KASUS: PROYEK PEMBANGUNAN DUCTING KOTA SEMARANG Derriawan Derriawan, Sihite Mombang, Rosikin Rosikin, Wijaya Agustinus Miranda, Zulkifli Zulkifli;	11 (2) 0.17 %
14	Penguatan Sumber Daya Manusia Melalui Reformasi Lembaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan di Sumatera Barat Irma Aldiani, Yualiana Nelisma;	11 (1) 0.17 %
15	EVALUASI USABILITY PADA APLIKASI HRMWINCORP MENGGUNAKAN METODE SYSTEM USABILITY SCALE (SUS) Titin Kristiana, Prayoga Edwi Ivan;	10 (2) 0.16 %
16	PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUTRA BARU SWALAYAN KUTOWINANGUN Chandra Agung Kusuma, Ignatius Soni Kurniawan;	9 (1) 0.14 %
17	Analisis Penerapan Yantek Optimization Terhadap Petugas Pelayanan Teknik PT PLN (Persero) UP3 Masohi Poceratu Imelda Ch, Nurtyandi Carolus Pandega, Hanok Mandaku;	8 (1) 0.13 %
18	THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY, INTRINSIC MOTIVATION, ISLAMIC WORK ETHIC, AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING ON PERFORMANCE Hermin Endratno, Akhmad Darmawan, Totok Haryanto, Widzayanto Luthfi Arie;	8 (1) 0.13 %
19	Pengaruh Servant Leadership dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus Bank BNI Cabang Muara Bungo) A. Ade Syahputra;	8 (1) 0.13 %
20	The Effect Of Leadership Style And Work Environment On Employee Performance PT. Green Asia Food Indonesia Tasikmalaya City Arga Sutrisna, Barin barlian, Kamil Muahammad Rifqi;	8 (1) 0.13 %
21	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Hasri Reihan Kamila, Aisyah Yunita, Wildyani Eka Putri, Elvi Azizah, Wijaya Abdul Rohim Husaini, Siregar Hemalia Putrie, Nasution M. Irgi Maulana, Ningsih Fitri Ristia;	7 (1) 0.11 %
22	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto Mahfudiyanto, Ulifah Miftachul;	7 (1) 0.11 %
23	Pengaruh Pengembangan SDM dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UMKM di Kota Padang Yollanda Septi, Irenda Nindiya Pratiwi, Mulya Fadillah Fitri;	7 (1) 0.11 %
24	PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BUBUTAN KAYU KECAMATAN KEDUNGGWARU KABUPATEN TULUNGAGUNG Rahmat Kurniawan, Kadeni Kadeni;	5 (1) 0.08 %

from the home database (0.00 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Database Exchange Program (0.16 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	SKRIPSI 18 2/3/2025 Sekolah Tinggi Intelijen Negara (PERPUSTAKAAN SEKOLAH TINGGI INTELIJEN NEGARA)	10 (1) 0.16 %

from the Internet (12.44 %)



NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/download/60605/20742">https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/download/60605/20742</a>	109 (5) 1.71 %
2	<a href="https://idr.uin-antasari.ac.id/19705/7/BAB%20IV%20MASITAH.pdf">https://idr.uin-antasari.ac.id/19705/7/BAB%20IV%20MASITAH.pdf</a>	55 (6) 0.87 %
3	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6795/48672/54364">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6795/48672/54364</a>	53 (4) 0.83 %
4	<a href="https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/download/6239/5215/">https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/download/6239/5215/</a>	47 (2) 0.74 %
5	<a href="https://repository.pelitabangsa.ac.id/id/eprint/7288/7/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf">https://repository.pelitabangsa.ac.id/id/eprint/7288/7/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf</a>	45 (2) 0.71 %
6	<a href="https://www.jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/475">https://www.jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/475</a>	40 (2) 0.63 %
7	<a href="https://ejournal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jimak/article/view/596">https://ejournal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jimak/article/view/596</a>	38 (3) 0.60 %
8	<a href="https://journal.pubmedia.id/index.php/interaction/article/download/2934/2930">https://journal.pubmedia.id/index.php/interaction/article/download/2934/2930</a>	35 (2) 0.55 %
9	<a href="https://journal.pipuswina.com/index.php/jbte/article/view/82">https://journal.pipuswina.com/index.php/jbte/article/view/82</a>	30 (1) 0.47 %
10	<a href="http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2340389&amp;val=17752&amp;title=Pengaruh%20Lingkungan%20Kerja%20dan%20Motivasi%20Kerja%20terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20Crew%20Burger%20King%20Surabaya%20Timur">http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2340389&amp;val=17752&amp;title=Pengaruh%20Lingkungan%20Kerja%20dan%20Motivasi%20Kerja%20terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20Crew%20Burger%20King%20Surabaya%20Timur</a>	29 (2) 0.46 %
11	<a href="http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/11310/2/BAB%201.pdf">http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/11310/2/BAB%201.pdf</a>	28 (3) 0.44 %
12	<a href="https://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1472">https://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1472</a>	28 (3) 0.44 %
13	<a href="https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/download/19509/pdf">https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/download/19509/pdf</a>	25 (3) 0.39 %
14	<a href="https://pdfs.semanticscholar.org/1ec6/e7c4de830ffaa49c33bb3141dce3d895b122.pdf">https://pdfs.semanticscholar.org/1ec6/e7c4de830ffaa49c33bb3141dce3d895b122.pdf</a>	25 (2) 0.39 %
15	<a href="https://etheses.iainkediri.ac.id/14919/2/20404039_bab1.pdf">https://etheses.iainkediri.ac.id/14919/2/20404039_bab1.pdf</a>	19 (2) 0.30 %
16	<a href="https://ejournal.undana.ac.id/index.php/JEM/article/view/14133">https://ejournal.undana.ac.id/index.php/JEM/article/view/14133</a>	19 (1) 0.30 %
17	<a href="https://ejournal.stkipjb.ac.id/index.php/ekonomi/article/download/1983/pdf">https://ejournal.stkipjb.ac.id/index.php/ekonomi/article/download/1983/pdf</a>	16 (2) 0.25 %
18	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/273138-pengaruh-motivasi-intrinsik-dan-ekstrins-7503e3e2.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/273138-pengaruh-motivasi-intrinsik-dan-ekstrins-7503e3e2.pdf</a>	14 (2) 0.22 %
19	<a href="http://fekbis.repository.unbin.ac.id/id/eprint/317/3/Bab%20II%20Tinjauan%20Pustaka.pdf">http://fekbis.repository.unbin.ac.id/id/eprint/317/3/Bab%20II%20Tinjauan%20Pustaka.pdf</a>	14 (2) 0.22 %
20	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4698/33720/38049">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4698/33720/38049</a>	14 (1) 0.22 %
21	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/view/4138">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/view/4138</a>	13 (2) 0.20 %
22	<a href="http://eprints.umm metro.ac.id/951/4/BAB%20III.pdf">http://eprints.umm metro.ac.id/951/4/BAB%20III.pdf</a>	13 (2) 0.20 %
23	<a href="http://repositorybaru.stieykpn.ac.id/1377/1/Ringkasan%20Skripsi%20Alvina%20Riska%20Budiningtyas%20211628770.pdf">http://repositorybaru.stieykpn.ac.id/1377/1/Ringkasan%20Skripsi%20Alvina%20Riska%20Budiningtyas%20211628770.pdf</a>	13 (2) 0.20 %
24	<a href="https://repository.upnvj.ac.id/12796/28/BAB%20IV.pdf">https://repository.upnvj.ac.id/12796/28/BAB%20IV.pdf</a>	12 (1) 0.19 %
25	<a href="https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimspc/article/download/874/855">https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimspc/article/download/874/855</a>	12 (2) 0.19 %
26	<a href="http://repository.umi.ac.id/5825/1/Cover.pdf">http://repository.umi.ac.id/5825/1/Cover.pdf</a>	11 (1) 0.17 %
27	<a href="https://eprints.umm metro.ac.id/182/4/BAB%20III.pdf">https://eprints.umm metro.ac.id/182/4/BAB%20III.pdf</a>	11 (1) 0.17 %
28	<a href="https://repository.unsri.ac.id/25910/52/RAMA_61201_01011381621237_0029085701_0002048104_01_frontend_ref.pdf">https://repository.unsri.ac.id/25910/52/RAMA_61201_01011381621237_0029085701_0002048104_01_frontend_ref.pdf</a>	9 (1) 0.14 %
29	<a href="https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/download/10037/6294/">https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/download/10037/6294/</a>	8 (1) 0.13 %

**List of accepted fragments (no accepted fragments)**

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

Pengaruh Motivasi Intrinsik, **Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan** di UMKM

The Influence of Intrinsic Motivation, Transformasional **Leadership and Organizational Commitment on** Employee Performance in msmes (Micro, Small And Medium Enterprises)

Billa Laura Ashari  
212010200177

Dosen Pembimbing  
Dewi Andriani, SE., MM

PROPOSAL TUGAS AKHIR (ARTIKEL/KARYA TULIS ILMIAH)

**SE.,MM**

Manajemen  
Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
Maret, 2025

**LEMBAR PENGESAHAN**

PROPOSAL TUGAS AKHIR (ARTIKEL/KARYA TULIS ILMIAH)

Judul : Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di UMKM

Nama Mahasiswa : Billa Laura Ashari

Nim : 212010200177

Disetujui Oleh

Dosen Pembimbing

Dewi Andriani, SE., MM

NIDN. 0710097101

Dosen Penguji 1

Dr. Vera Firdaus, S.Psi. MM

NIDN. 0715067304

Dosen Penguji 2

**Diketahui oleh Ketua Program Studi Mochamad Rizal Yulianto, SE. MM NIDN. 0716078804** Dekan

Dr. Popy Febriana, S.Sos., M.Med.Kom NIDN. 0711028001 Tanggal Ujian Tanggal Lulus

( ) ( )

The Influence of Intrinsic Motivation, Transformasional Leadership **and Organizational Commitment on Employee Performance in** msmes (Micro, Small And Medium Enterprises)

Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformasional **Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di** Umkm

Billa Laura Ashari <sup>1)</sup>, Dewi Andriani <sup>2)</sup>, Vera Firdaus <sup>3)</sup> **1)Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

\*Email Penulis Korespondensi:

billalaura90@gmail.com, dewiandriani@umsida.ac.id, verafirdaus@umsida.ac. id,

**Abstract, The purpose of this study** was **to analyze the effect of intrinsic motivation**, transformational leadership, **and organizational commitment on employee performance** in umkm. The research attempted by the author in this research is quantitative descriptive research, in quantitative descriptive research using the total sampling method in collecting information. The umkm that will be carried out this research is umkm kampung pia which is located in Warurejo Village, Gempol District, Pasuruan Regency. **The population in this study were employees who worked at the** UMKM Kampung Pia Warurejo Village. The sample of this study was purposive sampling method obtained from a total sample of 90 respondents. this study uses primary data questionnaires with a Likert scale which are processed using smartpls. the results obtained are intrinsic motivation **affects employee performance**, **transformational leadership affects employee performance** and organizational commitment affects employee performance in umkm.

Keywords: Intrinsic Motivation, **Transformational Leadership, Organizational Commitment, Employee Performance** In Umkm

**Abstrak, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk** menganalisis pengaruh motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional, **dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan** di umkm. Riset yang dicoba ini oleh penulis pada riset ini merupakan riset deskriptif kuantitatif, pada riset deskriptif kuantitatif menggunakan metode total sampling dalam pengumpulan informasi. Umkm yang akan dilakukan riset ini adalah umkm kampung pia yang terletak di Desa Warurejo Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja pada UMKM Kampung Pia Desa Warurejo. Sample dari penelitian ini adalah dengan metode purposive sampling yang didapatkan dari total sample yaitu sebanyak 90 responden. penelitian ini menggunakan data primer kuesioner dengan skala likert yang diolah menggunakan smartpls. hasil yang didapatkan yaitu **motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan**, kepemimpinan transformasional **berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan** di umkm.

**Kata Kunci: Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan** di Umkm

## I. Pendahuluan

Sebagai pilar penting dalam perekonomian, **Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)** berkontribusi signifikan terhadap pemerataan ekonomi dan ketahanan ekonomi di Indonesia. Berkat kontribusi mereka yang signifikan, **Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)** memainkan peran ganda: sebagai pendorong utama ekonomi negara dan sebagai sumber penghidupan bagi masyarakat luas. **Sebagai sektor yang secara aktif terlibat dalam menciptakan lapangan kerja bagi (96,87%) penduduk usia kerja di Indonesia, UMKM memiliki posisi penting dalam** pembangunan ekonomi Indonesia yang sedang berlangsung. **Berdasarkan data** dari Kementerian **Koperasi dan UMKM, kontribusi UMKM terhadap PDB mencapai 60,34% pada tahun 2017. Kontribusi ini**, menurut data tersebut, hampir tidak dapat ditingkatkan, yang menunjukkan bahwa pangsa UMKM di pasar ekspor Indonesia hanya sebesar 15,7%[1]. Individu atau kelompok kecil menjalankan usaha kecil yang dikenal sebagai UMKM. Usaha ini beroperasi di lingkup wilayah setempat, menyediakan berbagai macam produk dan layanan, dari yang berciri khas tradisional hingga yang berteknologi tinggi [2]. Kekuatan **UMKM terletak pada kemampuan mereka untuk bergerak cepat, berinovasi, dan menyesuaikan diri dengan perubahan permintaan pasar** [3]. Tidak hanya itu saja, UMKM memiliki peran besar dalam menyerap tenaga kerja. Dalam mengarungi pasar dunia, UMKM diharapkan dapat mengungguli para pesaingnya. Mereka harus mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi, efektivitas, dan kinerjanya. Produktivitas dan lingkungan kerja ini sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi atau bisnis, dengan adanya sumber daya manusia, mereka tidak hanya akan berkolaborasi, tetapi juga berkontribusi pada tujuan organisasi atau bisnis[4].

Setiap UMKM menghadapi satu tantangan atau kesulitan. Dalam kasus UMKM, harus diakui bahwa mayoritas pelaku UMKM sebagian besar dilatarbelakangi oleh berbagai masalah yang tidak mudah diselesaikan, yang paling signifikan adalah kualitas sumber daya manusia (SDM)[5]. Bagi keberlangsungan organisasi, Keberhasilan sebuah organisasi atau bisnis sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya, yang salah satu indikatornya adalah kinerja karyawan [6]. Kemajuan akan suatu organisasi hanya bisa dicapai dengan adanya **sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing[7]. Sumber daya manusia** memiliki potensi berkembang secara aktif serta dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pekerjaan yang sukses akan tercapai jika kebiasaan kerja karyawan baik[8]. Kinerja karyawan harus diperhatikan oleh setiap organisasi untuk dapat menilai dan mengetahui hasil kerja dari karyawannya. Karena kinerja karyawan yang baik dan memuaskan akan menghasilkan prestasi yang baik bagi suatu organisasi, begitupun sebaliknya kinerja karyawan yang buruk akan menghasilkan prestasi yang rendah bagi organisasi tersebut[8]. Kinerja dari karyawan saat ini dirasa kurang disebabkan kurangnya pengawasan dan membuat motivasi kerja para karyawan menjadi menurun, produktivitas yang menurun dalam menghasilkan produk membuat waktu untuk menghasilkan produk tersebut lebih lama dari target yang sudah ditentukan oleh setiap UMKM. Dengan hal tersebut dapat dimaknai jika faktor motivasi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan di umkm. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, dalam penelitian ini fokus pada variabel motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi.

Motivasi intrinsik (kepuasan pribadi dari pekerjaan itu sendiri) dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi kerja, pengakuan, dan kepemimpinan. Ketika motivasi karyawan rendah, mereka cenderung menunjukkan minat yang rendah terhadap pekerjaan, kurang inisiatif, dan menurunkan kinerja. Motivasi adalah kekuatan dari dalam yang mendorong seseorang untuk sungguh-sungguh meraih apa yang dicita-citakannya [9]. Seorang pekerja juga membutuhkan motivasi untuk pekerjaan mereka agar mendapatkan hasil yang maksimal[10]. Terdapat dua pendekatan dalam memotivasi seseorang: pendekatan langsung, yang berfokus pada pemberian penghargaan dan tunjangan untuk memenuhi kebutuhan mereka, dan pendekatan tidak langsung, yang bertujuan untuk meningkatkan rasa percaya diri melalui berbagai sarana untuk melakukan pekerjaan mereka sehingga mereka akan percaya diri dan mampu melaksanakannya[11]. Dengan motivasi yang tepat, karyawan terdorong untuk membuat kemajuan sebanyak mungkin dalam menyelesaikan tugas. Dengan motivasi yang kuat, seseorang dapat membangun komitmen akuntabilitas untuk melakukan semua tugas yang telah menjadi keharusan. Oleh karena itu, setiap karyawan perlu memiliki komponen penting ini karena motivasi akan mendorong karyawan untuk menjadi lebih sukses dan produktif dalam peran mereka di dalam organisasi[12].

Faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan adalah memiliki pemimpin yang dapat memengaruhi kinerja tim dan secara aktif bekerja untuk mencapai tujuan melalui gaya kepemimpinan yang tepat[13]. Gaya kepemimpinan adalah gaya yang diperlukan oleh pemimpin ketika bersosialisasi dengan bawahannya guna meningkatkan dorongan kerja[14]. Gaya kepemimpinan yang baik dapat menanamkan rasa percaya diri dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih lama, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat agar terjadi peningkatan pada produktivitas karyawan[15]. Salah satu jenis kepemimpinan yang menekankan pentingnya pemimpin dalam memberikan visi dan dukungan kepada karyawan agar dapat mencapai tujuan yang lebih tinggi adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang dapat mendorong karyawan untuk mengenali nilai-nilai pribadi mereka sendiri dan menunjukkan kesediaan mereka untuk mengubah hal-hal yang berada di luar batas mereka[16].

Selain motivasi dan gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi tidak kalah penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan identitas seseorang dalam keterlibatan organisasi tertentu. Tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi, yang ditunjukkan melalui partisipasi aktif dalam pencapaian tujuan, merupakan esensi dari komitmen organisasi. Partisipasi karyawan yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi mencerminkan komitmen mereka terhadap perusahaan [17]. Artinya, Organisasi memiliki karakteristik tertentu, sedangkan konsep komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat keakraban yang dimiliki karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja dan keinginan untuk tetap berada di dalamnya. Keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi, yang menggambarkan kualitas hubungan mereka dengan perusahaan [18].

Pada penelitian[19] yang menggunakan motivasi sebagai variabel dependen dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi menggunakan komitmen organisasi. Pada penelitian ini, motivasi dijelaskan lebih kuat dengan menggunakan variabel motivasi intrinsik dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen. Penelitian[20] juga menggunakan variabel independen kepemimpinan dalam penelitiannya, pada penelitian tersebut tidak dijelaskan jenis kepemimpinan yang seperti apa yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UMKM, sehingga penelitian ini akan mengembangkan penelitian

sebelumnya dengan menguatkan variabel kepemimpinan transformasional. Kemudian pada penelitian ini memiliki jumlah sample yang lebih banyak yakni 90, lebih banyak dari sample penelitian sebelumnya yang hanya 66 sample. Selain motivasi, gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan UMKM, organisasi harus mempunyai komitmen organisasi yang berguna memaksimalkan kinerja karyawan organisasi tersebut[18]. Karena komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor terpenting dalam memulai bisnis, memiliki karyawan memungkinkan bisnis untuk berkontribusi secara signifikan terhadap kesuksesan dan keberlangsungan industri masing-masing[10].

**Penelitian ini bertujuan untuk menguji** pengaruh motivasi intrinsik, **kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan** UMKM. Penelitian ini nantinya akan dilakukan pada UMKM kampung Pia Warurejo. Kampung Pia Warurejo Gempol sebagai salah satu desa di kecamatan Gempol yang terkenal atau identik dengan produk UMKM nya yaitu Kue Pia. Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang bagaimana pengaruh motivasi, **kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja di** UMKM kampung Pia Warurejo gempol. Adapun penjabaran dari penelitian ini lebih lanjut mengenai:

1. Rumusan masalah

apakah motivasi, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi **berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di UMKM**

**2.** Pertanyaan penelitian

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja di UMKM?

2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja di UMKM?

3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja di UMKM?

4. Apakah motivasi, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja di UMKM?

3. Tujuan Penelitian

Untuk menguji dan mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan transformasional serta komitmen organisasi terhadap kinerja di UMKM, diukur dengan tiga variabel independen yaitu motivasi, kepemimpinan transformasional serta komitmen organisasi dengan mengambil objek dari karyawan UMKM

4. Kategori SDGs

Penelitian ini sesuai dengan kategori SDGs 8 <https://sdgs.un.org/goals>, yaitu tujuan utama adalah mencapai pertumbuhan ekonomi yang adil dan langgeng, dengan angkatan kerja yang berdaya guna dan produktif, serta tersedianya lapangan kerja yang bermartabat bagi semua orang.

## II. Literature Review

### 1. Motivasi Intrinsik (X1)

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong orang untuk melakukan perubahan positif dalam kehidupan mereka sendiri, yang lebih sering disebut sebagai faktor pendorong[21].

Adapun, indikator motivasi intrinsik adalah sebagai berikut.

1. Kebutuhan: karena faktor kebutuhan, seorang individu terlibat dalam pekerjaan atau kegiatan waktu luang lainnya.

2. Harapan: adanya harapan yang berarti akan memotivasi orang lain.

3. Minat : merasa lebih tertarik dan ingin melakukan sesuatu tanpa disuruh.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seseorang karyawan perlu memiliki motivasi yang kuat dari keluarga, rekan kerja, dan bahkan diri sendiri. Menurut penelitian[22] **motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Infra Solution Mojokerto**. Kemudian dari penelitian[19] juga memberikan hasil bahwa motivasi intrinsik tidak memberikan **pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**.

### 2. Kepemimpinan Transformasional (X2)

Gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan transformasional mengacu pada gaya kepemimpinan yang dapat mendorong para pekerja untuk menekankan nilai-nilai pribadi mereka dan memiliki kemampuan untuk mengatasi rintangan di luar batas mereka[23]. Adapun indikator dari kepemimpinan transformasional sebagai berikut[24].

1. Pengaruh ideal: kemampuan seorang pemimpin untuk memancarkan karisma dan kekuatan yang membuatnya dihormati dan disegani oleh bawahan.

2. Inspirasi motivasi: cara pemimpin membangkitkan semangat dan antusiasme yang tinggi pada para bawahan untuk mencapai standard bahkan melibehinya.

3. Simulasi intelektual: **mendorong rekan kerjanya untuk menjelajahi metode-metode baru dalam melaksanakan tugas dan peluang baru untuk meningkatkan pengetahuan**. **4. Pertimbangan individual: kepemimpinan transformasional memiliki sifat yang mampu memahami perbedaan dan kebutuhan individu bawahan sebagai individu yang unik**.

**Pemimpin** transformasional akan menghormati kebutuhan setiap pekerja dengan memahami, menghargai, dan memberikan tanggapan yang sesuai. Menurut penelitian[25] Kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan UMKM. Karena kinerja UMKM meningkat, maka produktivitas karyawan pun meningkat. Dari penelitian[26] menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang bertahan lama pada kinerja karyawan di UMKM.

### 3. Komitmen Organisasi (X3)

Komitmen organisasi adalah tindakan yang menyangkut seseorang terhadap suatu organisasi atau dikatakan sebagai ketaikatan dengan pekerjaan yang dimiliki serta merasa memiliki oleh organisasi tersebut. Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang menjadi bagian dari organisasi, seorang karyawan harus memiliki niat untuk memberikan kontribusi yang terbaik untuk organisasi[27]. Tiga indikator dari komitmen organisasi diantara lain[28]:

1. Komitmen yang efisien: terkait dengan identitas organisasi, termasuk stres dan keterikatan emosional karyawan.

2. Komitmen untuk pertimbangan lebih lanjut: jika sebuah organisasi dibubarkan, komitmen untuk pertimbangan akan terbentuk.

3. Komitmen yang normatif: sesuai dengan kesepakatan, sepenuhnya siap untuk melaksanakan pekerjaan di organisasi yang bersangkutan.

**Komitmen organisasi yang dinyatakan pada organisasi itu kondisi dimana** setiap karyawan berhak memihak pada organisasi tertentu **dan tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi** tersebut[29]. Hasil penelitian[30] **Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap** Kinerja karyawan UMKM

### 4. Kinerja Karyawan(Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja **yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab**, atau pekerjaan sesuai dengan kemampuannya, baik dari segi **kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tuntutan yang diberikan kepadanya**[ 10]. Berikut ini indikator dari kinerja karyawan menurut[31].

1. Kinerja tugas: efektivitas pekerja yang turut ikut berkontribusi pada teknis organisasi baik langsung ataupun tidak langsung.

2. Kinerja kontekstual: aktifitas dalam bentuk bentuk-bentuk konteks organisasi, sosial, dan psikologis yang berfungsi sebagai dorongan.

3. Kinerja adaptif: perubahan pada perilaku dalam memenuhi tuntutan atau permintaan yang baru dari suatu pekerjaan.

### III. Metode Penelitian

Obyek untuk penelitian ini adalah UMKM Kampung Pia Desa Warurejo Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, yang digunakan untuk mendeskripsikan suatu gejala, hipotesis, atau fenomena yang terjadi secara faktual, sistematis, dan akurat[32]. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja pada UMKM Kampung Pia Desa Warurejo. Sample dari penelitian ini adalah dengan metode purposive sampling yang didapatkan dari total sample yaitu sebanyak 90 responden. Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan UMKM yang sudah bekerja minimal selama dua tahun. Adapun variable independen dalam penelitian ini yaitu motivasi intrinsik ( $X_1$ ), **kepemimpinan transformasional ( $X_2$ )**, **komitmen organisasi ( $X_3$ )**, dan variable dependen adalah kinerja karyawan (Y). Pengumpulan data untuk penelitian ini akan dilakukan secara online dengan menggunakan Google Form. Penelitian ini menggunakan satu jenis **skala, yaitu skala linkert dengan rentang\_jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS)**[ 33].

Setelah semua data terkumpul, aplikasi analisis Partial Least Square (PLS) merupakan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu pemodelan kuadrat terkecil parsial dengan pemodelan persamaan struktural. Hipotesis didasarkan pada nilai t-statistik. Signifikansi statistik dari parameter memberikan informasi yang berkaitan dengan varians antar variabel dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari motivasi intrinsik, **kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan** di UMKM Kampung Pia Desa Warurejo Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan.

### Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual

1. Keterangan:

2.  $X_1, X_2, X_3$  : Variabel Bebas (Independen)

3. Y : Variabel Terikat (Dependen)

4.

#### Hipotesis

5. H1 : **Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan** di UMKM

6. H2 : **Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan** di UMKM

7. H3 : **Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan** di UMKM

8. H4 : **Motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan** di UMKM

#### Definisi Operasioanal

##### Motivasi Intrinsik ( $X_1$ )

Merujuk pada[21] Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong orang untuk melakukan perubahan positif dalam kehidupan mereka sendiri, yang lebih sering disebut sebagai faktor pendorong. Oleh karena itu, indikator motivasi intrinsik adalah sebagai berikut.

1. Kebutuhan akan keterhubungan: kebutuhan untuk merasa terhubung, diterima, dan memiliki hubungan yang baik dengan orang lain sehingga saling mendukung dan membangun hubungan positif.

2. Harapan: keyakinan bahwa pekerjaan yang dilakukan tersebut bisa mengembangkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman.

3. Minat: ketertarikan untuk meningkatkan kesenangan, kebahagiaan, mengurangi stres dengan melakukan pekerjaan tersebut.

##### Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ )

Merujuk pada[23] kepemimpinan transformasional mengacu pada gaya kepemimpinan yang dapat mendorong para pekerja untuk menekankan nilai-nilai pribadi mereka dan memiliki kemampuan untuk mengatasi rintangan di luar batas mereka. Indikator dari kepemimpinan transformasional merujuk pada[24] sebagai berikut.

Pengaruh ideal: **kemampuan seorang pemimpin untuk memancarkan karisma dan kekuatan yang membuatnya dihormati dan disegani oleh bawahan.**

1. Inspirasi motivasi: **cara pemimpin membangkitkan semangat dan antusiasme yang tinggi pada para bawahan untuk mencapai standard bahkan melibehinya.**

2. Simulasi intelektual: **mendorong rekan kerjanya untuk menjelajahi metode-metode baru dalam melaksanakan tugas dan peluang baru untuk meningkatkan pengetahuan.**

3. Pertimbangan individual: **kepemimpinan transformasional memiliki sifat yang mampu memahami perbedaan dan kebutuhan individu bawahan sebagai individu yang unik.**

##### Komitmen Organisasi ( $X_3$ )

Merujuk pada[27] Komitmen organisasi merupakan tindakan yang menyangkut seseorang terhadap suatu organisasi atau dikatakan sebagai keteikatan dengan pekerjaan yang dimiliki serta merasa memiliki oleh organisasi tersebut. Tiga indikator dari komitmen organisasi diantara lain[28]:

1. Komitmen yang efisien: terkait dengan identitas organisasi, termasuk stres dan keterikatan emosional karyawan

2. Komitmen untuk pertimbangan lebih lanjut: jika sebuah organisasi dibubarkan, komitmen untuk pertimbangan akan terbentuk.

3. Komitmen yang normatif: sesuai dengan kesepakatan, sepenuhnya siap untuk melaksanakan pekerjaan di organisasi yang bersangkutan.

##### Kinerja Karyawan (Y)

Merujuk pada[10] Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, atau pekerjaan sesuai dengan kemampuannya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tuntunan yang diberikan kepadanya[31].

1. Kinerja tugas: efektivitas pekerja yang turut ikut berkontribusi pada teknis organisasi baik langsung ataupun tidak langsung.

2. Kinerja kontekstual: aktifitas dalam bentuk konteks organisasi, sosial, dan psikologis yang berfungsi sebagai dorongan.

3. Kinerja adaptif: perubahan pada perilaku dalam memenuhi tuntutan atau permintaan yang baru dari suatu pekerjaan.

### IV. Hasil dan Pembahasan

Frekuensi jawaban responden

variabel motivasi intrinsik

M STS TS N S SS

M1 7 21 8 18 36

M2	16	16	8	33	17
M3	12	23	5	29	21
M4	14	14	8	24	30
M5	19	14	5	23	29
M6	19	13	5	35	18

Variabel kepemimpinan transformasioal

KT	STS	TS	N	S	SS
KT1	18	15	7	33	17
KT2	13	17	6	30	24
KT3	18	16	3	22	31
KT4	10	19	6	32	23
KT5	15	19	5	28	23
KT6	18	12	8	27	25

variabel komitmen organisasi

KO	STS	TS	N	S	SS
KO1	16	16	5	29	24
KO2	15	18	4	24	29
KO3	18	12	9	25	26
KO4	17	14	5	30	24
KO5	20	13	6	31	20
KO6	20	16	2	29	23

Variabel kinerja karyawan

K	STS	TS	N	S	SS
K1	18	12	6	27	27
K2	17	15	8	32	18
K3	11	22	7	25	25
K4	16	14	8	22	30
K5	8	20	9	25	28
K6	19	16	5	34	16

Hasil Analisis Data

1. Validitas Konvergen

Menurut [34] Untuk menguji validitas konvergen, dua kriteria utama yang digunakan adalah nilai outer loadings dan AVE. Nilai outer loadings yang diharapkan adalah 0,7 atau lebih tinggi, meskipun dalam studi permulaan, nilai antara 0,5 dan 0,7 tetap dipertimbangkan valid. Kemudian [35] kriteria keberhasilan validitas konvergen adalah nilai AVE yang bernilai 0,5 atau lebih tinggi. Hasil pengujian validitas konvergen disajikan di bawah ini:

Outer Loadings

Tabel 4.1

Hasil Outer Loadings

	Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Karyawan Umkm	Komitmen Organisasi	Motivasi Intrinsik
K1	0.938			
K2	0.936			
K3	0.943			
K4	0.944			
K5	0.933			
K6	0.934			
KO1	0.929			
KO2	0.928			
KO3	0.927			
KO4	0.934			
KO5	0.928			
KO6	0.946			
KT1	0.932			
KT2	0.944			
KT3	0.930			
KT4	0.914			
KT5	0.945			
KT6	0.933			
M1		0.935		
M2		0.932		
M3		0.939		
M4		0.922		
M5		0.929		
M6		0.935		

Sumber: SmartPLS

Berdasarkan data di tabel 4.1, dapat disimpulkan bahwa nilai outer loading dari seluruh variabel melebihi 0,7, sehingga seluruh item variabel dinyatakan valid dalam pengujian outer loading.

#### Average Variance Extracted (Uji Validitas)

Tabel 4.2

##### Hasil Average Variance Extracted Variabel AVE Nilai Kritis Keterangan

Kepemimpinan Transformasional	0.871	> 0,5	Valid
Kinerja Karyawan Umkm	0.880	> 0,5	Valid
Komitmen Organisasi	0.869	> 0,5	Valid
Motivasi Intrinsik	0.869	> 0,5	Valid

Sumber: SmartPLS

Hasil yang disajikan dalam Tabel 4.2 mengonfirmasi validitas ketiga variabel penelitian karena nilai Average Variance Extracted (AVE) yang dihasilkan lebih besar dari 0,5.

Hasil Analisis Reliabilitas

Tabel 4.3

##### Hasil Cronbach's Alpha Cronbach's Alpha Rule of Thumb Result

Kepemimpinan Transformasional	0.970	> 0.7	Reliabel
Kinerja Karyawan Umkm	0.973	> 0.7	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.970	> 0.7	Reliabel

Motivasi Intrinsik 0.970 > 0.7 Reliabel Sumber: SmartPLS Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa setiap variabel dalam studi ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang memuaskan, dengan nilai Cronbach's alpha di atas ambang batas 0,7. Ini membuktikan bahwa data yang terkumpul memiliki tingkat konsistensi yang tinggi, memvalidasi penggunaan data tersebut untuk tahapan analisis berikutnya.

#### Composite Reliability Tabel 4.4

##### Variable Composit Reliability Rule of Thumb Result

Kepemimpinan Transformasional	0.976	> 0.70	Reliable
Kinerja Karyawan Umkm	0.978	> 0.70	Reliable
Komitmen Organisasi	0.975	> 0.70	Reliable
Motivasi Intrinsik	0.975	> 0.70	Reliable

Hasil pengujian reliabilitas menggunakan Composit Reliability menunjukkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria dengan nilai di atas 0,7. Dengan demikian, data dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

#### Goodness of Fit (GoF)

Dalam menilai kualitas model penelitian, Goodness of Fit (GoF) digunakan untuk mengukur tingkat kesesuaiannya. Tiga kriteria nilai digunakan untuk menentukan kesimpulan dari hasil GoF [36]. Interpretasi nilai Goodness of Fit (GoF) dalam penelitian ini adalah: 0,10 mengindikasikan kecocokan model yang minimal, 0,25 mengindikasikan kecocokan model yang moderat, dan 0,36 mengindikasikan kecocokan model yang optimal. Adapun hasil GoF yang diperoleh dalam studi ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

##### Hasil nilai rata - rata AVE dan rata - rata R2

##### Variabel Nilai Average Variance Extracted (AVE) R2

Kepemimpinan Transformasional	0.871	0.966
Kinerja Karyawan Umkm	0.880	
Komitmen Organisasi	0.869	
Motivasi Intrinsik	0.869	
Rata-Rata	0.872	0,966

Sumber: SmartPLS

Dengan nilai GoF sebesar 0,8423, yang diperoleh dari analisis data, model penelitian ini terbukti memiliki kinerja prediksi yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa keselarasan antara inner model dan outer model sangat memuaskan, mengingat nilai GoF yang dihasilkan jauh melebihi kriteria kelayakan minimum sebesar 0,36

Nilai Koefisien Determinasi

Dalam proses analisis data, langkah pertama yang akan ditampilkan adalah hasil pengujian model struktural (inner model), khususnya nilai koefisien determinasi (R2). Untuk menginterpretasikan nilai R-square (R2), yang berkisar antara 0 hingga 1, digunakan tiga kategori penilaian: nilai R2 antara 0,75 dan 1 menunjukkan hubungan yang kuat, nilai R2 antara 0,5 dan 0,74 menunjukkan hubungan yang sedang, dan nilai R2 antara 0,25 dan 0,49 menunjukkan hubungan yang lemah. Hasil koefisien determinasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Tabel 4.6

#### Hasil Nilai R-Square Variabel R Square Kinerja Karyawan Umkm 0.966

Sumber: SmartPLS Berdasarkan perhitungan r square, dapat disimpulkan bahwa 96,6% variasi dalam Kinerja Karyawan UMKM dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi. Adapun 3,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Gambar 4.1. PLS Algorithm

Nilai Relevansi Prediktif

Untuk mengukur seberapa baik model penelitian dapat memprediksi, digunakan nilai relevansi prediktif (Q2) yang berkisar antara 0 hingga 1. Model dianggap memiliki kemampuan prediksi yang baik jika nilai Q2 lebih besar dari 0, dan sebaliknya, kurang baik jika nilai Q2 bernilai 0 atau negatif.

Semakin dekat nilai Q2 ke angka 1, semakin kuat kemampuan prediksi model tersebut.

Tabel 4.7

Hasil Relevansi Prediktif (Q2) Variabel Dependen Q Square Kinerja Karyawan Umkm 0.844

Sumber: SmartPLS

Dengan nilai q square sebesar 0,844 pada variabel Kinerja Karyawan UMKM, yang jelas melebihi nol, dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif secara efektif memprediksi kinerja karyawan.

Gambar 4.2. Hasil Relevansi Prediktif

Model FIT

Tabel 4.8

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.020	0.020
d_ ULS	0.121	0.121
d_ G	0.895	0.895
Chi-Square	384.074	384.074
NFI	0.903	0.903

Uji model fit dapat dilihat dari nilai SRMR model. Di dalam model pls dinyatakan telah memenuhi kriteria jika nilai SRMR  $\leq 0,10$ . Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai SRMR sebesar 0,020 ( $\leq 0,10$ ), sehingga model dinyatakan fit dan layak digunakan untuk menguji hipotesis. Untuk mengukur kesesuaian model, digunakan nilai NFI yang berada dalam rentang 0 sampai 1. Nilai ini didapatkan dari perbandingan antara model yang diuji dengan model dasar. Jika nilai NFI mendekati 1, maka model dianggap sangat sesuai. Dari hasil analisis, nilai NFI tercatat 0,903, yang mengindikasikan bahwa model memiliki kesesuaian yang memadai.

**Hasil Uji Hipotesis Pengaruh langsung**

**Uji Signifikansi**

**Hasil Hipotesis dengan Uji sig**

Adapun kriteria dalam uji signifikansi ini antara lain :

1. Jika hasil uji statistik menunjukkan nilai probabilitas lebih dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang **signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen**. Dengan kata lain, **hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak**
2. Jika hasil uji statistik menunjukkan nilai probabilitas di bawah 0,05, maka ada bukti kuat yang mendukung adanya hubungan antara variabel independen dan dependen, yang berarti H0 tidak valid dan Ha berlaku

Tabel 4.9. Hasil Kalkulasi Bootstrapping Kode Hipotesis Original Sample P values Kesimpulan H1 Kepemimpinan Transformasional &gt; Kinerja Karyawan Umkm

0.347 0.003  $\leq 0,05$  Terdapat pengaruh positif signifikan antar variabel

H2 Komitmen Organisasi &gt; Kinerja Karyawan Umkm 0.390 0.000  $\leq 0,05$  Terdapat pengaruh positif signifikan antar variabel

H3 Motivasi Intrinsik &gt; Kinerja Karyawan Umkm 0.253 0.029  $\leq 0,05$  Terdapat pengaruh positif signifikan antar variabel

Sumber: SmartPLS

Gambar 4.3. Hasil Botstraping

1. Pembahasan

Hipotesis pertama : motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di umkm

Analisis data penelitian membuktikan adanya pengaruh yang kuat dan positif antara motivasi intrinsik dengan peningkatan kinerja karyawan di usaha mikro, kecil, dan menengah. Hasil analisis ini juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik mempengaruhi kinerja karyawan umkm karena dalam konteks UMKM, motivasi intrinsik karyawan sangat penting, dengan motivasi intrinsik tinggi akan lebih produktif, inovatif, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Motivasi intrinsik meliputi pencapaian, pengakuan dan tanggung jawab, yang berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini berdasarkan indikator yang digunakan dalam penelitian, yakni harapan dan minat. Karyawan lebih termotivasi secara alami, mereka bekerja bukan hanya karena gaji, tetapi karena mereka merasa senang dan memiliki makna dalam pekerjaan yang mereka lakukan.[22] Maka penting bagi pemilik UMKM untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi intrinsik agar kinerja karyawan meningkat.

Studi ini menguatkan hasil penelitian Ritonga dan Mei, yang menunjukkan bahwa motivasi dari dalam diri karyawan (intrinsik) memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka di UMKM. Berdasarkan hasil penelitian, terlihat jelas bahwa motivasi intrinsik memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa Menemukan bahwa motivasi intrinsik memiliki hubungan yang kuat dengan peningkatan kinerja karyawan di sektor UMKM di Indonesia. [37]

Hipotesis kedua : kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di umkm

Data yang dianalisis mengungkapkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara kepemimpinan transformasional dan tingkat kinerja karyawan di UMKM. Di sektor UMKM, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan karena UMKM memiliki struktur organisasi yang lebih fleksibel dan kedekatan yang lebih erat antara pemimpin dan karyawan dibandingkan dengan perusahaan besar. Salah satunya dengan adanya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan memberikan tujuan yang jelas dan mengapresiasi kontribusi mereka. Dalam kepemimpinan transformasional ini, Pemimpin menjadi panutan dan memberikan contoh positif bagi karyawan. Dengan perhatian individu yang tinggi, karyawan merasa lebih dihargai sehingga mengurangi turnover atau perpindahan kerja. Sebagaimana dalam indikator inspirasi, stimulasi dan pertimbangan individu.[26] Melalui stimulasi intelektual, pemimpin transformasional mengajak karyawan untuk berpikir kritis dan mencari solusi baru. Ini sangat penting bagi UMKM yang membutuhkan fleksibilitas dan inovasi untuk bersaing.

Temuan dari riset ini sejalan dengan hasil studi yang telah dipublikasikan oleh Afif Fiqhi dan Wawan Prahawan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota dan organisasi. Perubahan dalam organisasi sebaiknya diprakarsai oleh pemimpin, mengingat peran mereka sebagai teladan. Pemimpin yang berkualitas mampu mendorong transformasi organisasi melalui motivasi dan inspirasi, bukan sekadar perintah [23]

Hipotesis ketiga : komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di umkm

Hasil dari pengolahan data penelitian ini menegaskan bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada **usaha mikro, kecil, dan menengah**. Komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh yang **positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**. Hasil analisis ini **juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi** mempengaruhi kinerja karyawan di umkm, karena Karyawan yang memiliki komitmen **tinggi terhadap organisasi cenderung lebih** loyal, produktif, dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.[17] Sehingga **Karyawan yang memiliki komitmen tinggi** lebih cenderung tetap bekerja dalam jangka panjang. Selain itu Karyawan merasa memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi. Sebagaimana dalam indikator komitmen yang efisien dan berkelanjutan. Karyawan yang memiliki komitmen tersebut akan bekerja lebih giat karena merasa terikat secara emosional dengan organisasi sehingga berdampak pada kinerja karyawan di umkm.

Pada penelitian rahmat kurniawan, mereka menemukan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan UMKM. Ini berarti, semakin kuat komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin tinggi pula performa kerja mereka dalam tugas sehari-hari. [30]

1.

## V. Simpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan analisis yang telah dijabarkan, dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di umkm. Hal ini menunjukkan bahwa dengan motivasi intrinsik tinggi akan lebih berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di umkm.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di umkm. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan memberikan tujuan yang jelas dan mengapresiasi kontribusi mereka sehingga berdampak pada kinerja karyawan di umkm.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di umkm. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan bekerja lebih giat karena merasa terikat secara emosional dengan organisasi sehingga berdampak pada kinerja karyawan di umkm.

### Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk UMKM kampung pia gempol terus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi intrinsik, menciptakan kepemimpinan transformasional yang baik dan membangun komitmen organisasi yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawannya sehingga dengan strategi yang tepat, UMKM dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi turnover karyawan, dan mencapai pertumbuhan bisnis yang lebih berkelanjutan.
2. Untuk penelitian lanjutan, disarankan untuk menggunakan teknik pengujian yang beragam agar memperoleh sudut pandang yang lebih luas dan memperluas cakupan faktor atau variabel yang diteliti.

## VI. Ucapan Terima Kasih

Dengan penuh rasa syukur, penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT yang telah melancarkan penyelesaian penelitian ini. Penghargaan setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada Ibu Dosen Pembimbing atas bimbingan dan arahan yang diberikan selama proses penelitian. **Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, serta kepada orang tua, sahabat, dan rekan-rekan penulis yang telah memberikan dukungan moral dan spiritual.**

## Referensi

- [1] P. Kondisi, P. Covid, and D. I. Indonesia, "Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV) Ke-6," vol. 6, no. 2, pp. 139-146, 2020.
- [2] A. A. Hasan and A. Rohman, "Studi Kelayakan Bisnis dalam Pengembangan UMKM di Indonesia," J. Media Akad., vol. 2, no. 6, pp. 1-14, 2024.
- [3] S. Vinatra, A. Bisnis, U. Veteran, and J. Timur, "Peran Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dalam Kesejahteraan Perekonomian Negara dan Masyarakat," J. Akuntan Publik, vol. 1, no. 3, pp. 1-08, 2023. [Online]. Available: <https://doi.org/10.59581/jap-widyakarya.v1i1.832>
- [4] B. Irijanto and H. Setiawan, "Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Umkm," J. Maksipreneur, vol. V, no. 2, pp. 15-26, 2016.
- [5] D. Cafe, D. A. N. Rumah, M. Di, and B. Kuala, "1 , 2 , 3".
- [6] D. Andriani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT." X" Sidoarjo," JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. dan Perbankan), vol. 2, no. 2, pp. 91-102, 2016.
- [7] Irma Aldiani and Yualiana Nelisma, "Penguatan Sumber Daya Manusia Melalui Reformasi Lembaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan di Sumatera Barat," Al-fahim J. Manaj. Pendidik. Islam, vol. 4, no. 2, pp. 100-114, 2022, doi: 10.54396/alfahim.v4i2.305.
- [8] A. RAMADONA, A. Dwi Cahya, and P. Maulida, "Analisis Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Umkm Seblak Pasta)," J. Adz-Dzahab J. Ekon. dan Bisnis Islam, vol. 6, no. 2, pp. 156-167, 2021, doi: 10.47435/adz-dzahab.v6i2.605.
- [9] K. Karyawan, P. Toby, J. D. Setianto, V. Firdaus, and S. P. Mm, "The Influence Of Discipline , Motivation , And Supervision On Employee Performance In Toby ' s Sidoarjo [ Pengaruh Disiplin , Motivasi , Dan Pengawasan Terhadap," pp. 1-11.
- [10] D. S. Agustin, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," IDEI J. Ekon. Bisnis, vol. 1, no. 1, pp. 8-18, 2020, doi: 10.38076/ideijeb.v1i1.4.
- [11] K. Nurrohmah, "Penerapan motivasi menurut teori dua faktor frederick herzberg," J. Admistrasi Kant., vol. 5, no. 1, pp. 83-98, 2017.
- [12] R. Febriyani, H. C. Batubara, and M. Marpaung, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UKM Keripik Cinta Mas Hendro," J. EMT KITA, vol. 7, no. 1, pp. 62-70, 2023, doi: 10.35870/emt.v7i1.736.
- [13] A. Prayudi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai)," J. Manaj., vol. 6, no. 2, pp. 63-72, 2020, [Online]. Available: <http://ejournal.lmiimedan.net>
- [14] F. Fenny and A. Setyawan, "Peran Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Batam," J. Ilm. Manajemen, Ekon. Akunt., vol. 8, no. 1, pp. 372-388, 2024, doi: 10.31955/mea.v8i1.3688.
- [15] M. Kamil Hafidzi, A. Zen, F. A. Alamsyah, F. Tonda, and L. Oktarina, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)," J. Ekon. Manaj. Sist. Inf., vol. 4, no. 6, pp. 990-1003, 2023, doi: 10.31933/jemsi.v4i6.1625.
- [16] A. G. Timur Sari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan," J. Ekon. Dan Bisnis Digit., vol. 2, no. 1, pp. 14-19, 2023, doi: 10.58765/ekobil.v2i1.105.
- [17] A. I. Suhakim and Y. Badrianto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover

Intention," J. Ekon. Bisnis, Manaj. dan Akunt., vol. 1, no. 2, pp. 137-146, 2021, doi: 10.47709/jebma.v1i2.995.

[18] J. Babu Hahang, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa," Matriks J. Sos. dan Sains, vol. 3, no. 1, pp. 1-10, 2021, doi: 10.59784/matriks.v3i1.77.

[19] [Y. Liana](#) and [R. Neva Denjayanti](#), "[Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Umkm \(Studi Pada Umkm Paguyuban Keripik Tempe Sanan Kota Malang\)](#)," J. Manaj. Dirgant., vol. 15, no. 2, pp. 251-256, 2022, doi: 10.56521/manajemen-dirgantara.v15i2.760.

[20] [M. A. Gofur](#), [S. Sundari](#), and [T. Kustiari](#), "[Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja UMKM Kuliner di Kabupaten Jember Melalui Learning organization Sebagai Variabel Intervening](#)," vol. 5, no. 2, pp. 129-137, 2021.

[21] P. H. Nugraha, P. Studi, and M. Universitas, "[Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada kantor catatan sipil kabupaten sidenreng rappang](#)," vol. 2, no. November, pp. 114-121, 2020.

[22] [M. Ulifah](#), "[Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto \( Siswanto dalam Muhammad Sandy 2015 \)](#)," vol. 3, pp. 299-312, 2021.

[23] A. Fiqhi and [W. Prahawati](#), "[Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Komunitas Motor Dengan Kohesivitas Kelompok Sebagai Variabel Intervening \(Studi Kasus\): Yamaha King's Serang Club \(YKSC\)](#)," Neraca Manajemen, Ekon., vol. 4, no. 8, 2024.

[24] F. Efendi, H. Sunaryo, and D. Hariyanto, "[Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah melalui Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru Merdeka Belajar](#)," J. Akuntabilitas Manaj. Pendidik., vol. 11, no. 2, pp. 19-32, 2023, doi: 10.21831/jamp.v11i2.60605.

[25] R. Saputro, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi," J. EMBA, vol. 9, no. 2, pp. 1103-1119, 2021.

[26] W. B. Yusuf, A. Subyantoro, and A. S. Hartati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UMKM, Dan Perindustrian Kabupaten Bantul)," J. Stud. Manaj. Organ., vol. 18, no. 1, pp. 1-9, 2022, doi: 10.14710/jsmo.v18i1.28315.

[27] I. M. Budiana, "Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi," J. Lentera Bisnis, vol. 12, no. 3, p. 996, 2023, doi: 10.34127/jrlab.v12i3.1032.

[28] [C. O. Charli](#) and [M. Mahzum](#), "[Determinasi Organizational Citizenship Behavior \(OCB\) dan Loyalitas Karyawan: Analisis Pengetahuan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja \(Studi Literature Review\)](#)," J. Manaj. Akunt., vol. 3, no. 1, pp. 149-165, 2023.

[29] [S. Budi Raharjo](#), [U. Masahere](#), and [W. Widodo](#), "[Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur](#)," Entrep. Bisnis Manaj. Akunt., vol. 4, no. 1, pp. 143-156, 2020.

[30] R. Kurniawan and K. Kadeni, "[Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bubutan Kayu Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung](#)," ARMADA J. Penelit. Multidisiplin, vol. 1, no. 9, pp. 939-945, 2023, doi: 10.55681/armada.v1i9.803.

[31] K. H. Andarista, "Peran Workplace Spirituality Dan Organizational Trust Terhadap Kinerja Karyawan Dan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi," 2024.

[32] [S. Margareta](#), "[Hubungan Pelaksanaan Sistem Kearsipan Dengan Efektivitas Pengambilan Keputusan Pimpinan : Study deskriptif analisis kuantitatif di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat](#)," Repos. UPI, pp. 40-50, 2013.

[33] A. Lidara, "Efektivitas penggunaan media sosial instagram @Infopku\_ sebagai media informasi online Kota Pekanbaru," UIN Suska Riau, no. 5317, pp. 1-84, 2022, [Online]. Available: [https://repository.uin-suska.ac.id/63494/1/SKRIPSI\\_GABUNGAN.pdf](https://repository.uin-suska.ac.id/63494/1/SKRIPSI_GABUNGAN.pdf)

[34] P. K. Produk, P. Harga, D. A. N. Kualitas, and P. Dalam, "Teropong: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis," pp. 147-157.

[35] E. M. Ecm, P. Nastiti, and E. Marsella, "Identifikasi Faktor Loyalitas Pengguna pada Shopee Games Menggunakan," vol. 10, no. 43, pp. 38-45, 2023.

[36] P. W. Stress, J. O. B. Satisfaction, and D. A. N. J. O. B. Promotion, "Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593".

[37] M. A. Ritonga et al., "Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Umkm Di Era Ekonomi Digital," vol. 18, no. 1, pp. 833-837, 2024.