

Analisa Motivasi Intrinsik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perempuan Berkarir dengan Intervening *Locus of Control Internal* di Bogor

Dinah¹, Angka²

¹Universitas Bina Sarana Informatika
e-mail: dinah.dhd@bsi.ac.id

²Universitas IPWIJA
e-mail: angkautama@gmail.com

Submit	Revised	Accepted	Available Online
20-12-2024	24-02-2025	8-03-2025	08-03-2025

Abstrak - Menjadi pekerja di sebuah perusahaan merupakan sarana aktualisasi diri bagi perempuan dan sumber pendapatan bagi diri mereka dan keluarga mereka, fenomena yang terjadi bahwa perempuan yang bekerja kurang memiliki performa yang berkaitan di bidangnya sehingga akhirnya pekerjaan yang mereka lakukan berjalan apa adanya. Ini tentunya menjadi tantangan yang besar bagi praktisi HR di perusahaan dalam membina pekerja perempuan sehingga menjadi lebih berkualitas, menganalisis pengaruh motivasi intrinsik, dan budaya organisasi terhadap kinerja perempuan karir dengan Locus of Control internal sebagai variabel intervening. Menggunakan metode survei dengan pendekatan explanatory research, penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel penelitian melalui pengujian hipotesis, Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan variabel yang diteliti adalah motivasi intrinsik (X1), budaya organisasi (X2) dan Locus of control intrinsik (z) dan kinerja perempuan karir (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja perempuan karir di Industri Tekstil di Bogor dengan sampel penelitian sebanyak 100 orang perempuan karir di PT.X, Instrumen penelitian menggunakan kuesioner model skala Likert dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju untuk respon tanggapan, dengan dibantu pengolahan statistika Sem-PLS didapat hasil Nilai R² menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik, Budaya Organisasi dan Locus Of Control Internal berpengaruh terhadap Kinerja Perempuan Karir sebesar 90,6%, sisanya sebesar 9,4% adalah pengaruh diluar variabel bebas yang diteliti.

Kata kunci: Motivasi Intrinsik, Budaya Organisasi, Kinerja Perempuan karir, Intervening.

Abstract - Working in a company serves as a means of self-actualization for women and provides income for themselves and their families. However, a phenomenon has emerged where working women often exhibit a lack of performance in their fields, leading to suboptimal job execution. This presents a significant challenge for HR practitioners in companies to guide female employees to become more competent and skilled. The aim of this research is to analyze the influence of intrinsic motivation and organizational culture on the performance of career women, with internal locus of control as an intervening variable. This research uses a survey method with an explanatory research approach, which explains causal relationships between research variables through hypothesis testing. This is a quantitative study, focusing on intrinsic motivation (X1), organizational culture (X2), internal locus of control (Z), and the performance of career women (Y). The population of this study comprises all career women in the textile industry in Bogro, with a sample of 100 career women from PT.X.(SME) The research instrument is a questionnaire using a Likert scale, ranging from strongly disagree to strongly agree for responses. Statistical processing was assisted by SEM-PLS, and the R² value shows that intrinsic motivation, organizational culture, and internal locus of control influence the performance of career women by 90.6%, with the remaining 9.4% influenced by variables outside those studied.

Keyword: Motivasi Intrinsik, Budaya Organisasi, Kinerja Perempuan karir, Intervening.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini dan masa depan, peran UMKM menjadi semakin penting sebagai salah satu sumber devisa untuk ekspor non-migas Indonesia (Natasya & Hardiningsih, 2021). Kondisi ini menunjukkan bahwa peluang dan potensi UMKM sangat strategis, yang mana sebagian besar kapasitas SDM-nya berasal dari kelas menengah ke bawah dan latar belakang pendidikan rendah. UMKM harus diberdayakan agar lebih baik sehingga dapat mencapai target yang ditetapkan. Artinya, para pelaku usaha harus terus dikembangkan agar lebih berkualitas dan berkelanjutan dalam berwirausaha. Kekuatan UMKM merupakan titik kuat ekonomi bangsa dan harus ditingkatkan. Kekuatan kewirausahaan sebagai kekuatan pembaruan, pembangunan ekonomi, dan pencapaian pribadi menciptakan banyak bentuk kewirausahaan, termasuk organisasi formal dan informal (Suwatno, 2021). Organisasi perempuan atau organisasi nirlaba sebagai wadah UMKM (Ramdhaningrum et al., 2020) mampu mewujudkan tujuan pemerintah untuk menumbuhkan dan mengembangkan kewirausahaan di Indonesia sebagai penopang ekonomi rakyat. Alisa Khadijah di bawah naungan Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) (Mardiyah & Asili, 2019) yang memiliki cabang di seluruh Indonesia, memberikan pembinaan kepada perempuan untuk berwirausaha. Alisa Khadijah cabang Bekasi juga memiliki visi ke arah tersebut dan menyediakan akses bagi perempuan dalam menjalankan usahanya. Kinerja perempuan wirausaha dari tahun ke tahun mulai menurun, ini terlihat dari berkurangnya peran mereka (Mardiyah & Asili, 2019) dalam berbagai kegiatan promosi. Banyak perempuan yang berwirausaha belum mencapai tingkat yang lebih baik dalam hal pertumbuhan finansial, pengemasan produk, dan jaringan pemasaran yang luas (Primadhita et al., 2021) Meskipun disadari bahwa jumlah perempuan yang berwirausaha semakin meningkat, kualitas rata-rata masih stagnan atau bahkan menurun. Dengan adanya permasalahan ini, muncul kesenjangan penelitian mengenai kewirausahaan di kalangan perempuan dalam pembinaan organisasi (Dalimunthe et al., 2022), di mana masih jarang penelitian yang membahas internal locus of control sebagai variabel intervening dan ini menjadi kesenjangan yang diangkat penulis untuk melakukan penelitian terhadap wanita karir

UMKM sebagai state of the art dari penelitian ini. Locus of control internal yang dimiliki oleh perempuan menjadi kekuatan bagi mereka untuk mewujudkan impian mereka (Setiawan & Soelaiman, 2022). Banyak perempuan yang berkarir dalam menjalankan tugas merasa ragu bahwa mereka mampu menjalankan aktivitasnya secara optimal. Perasaan kekhawatiran perempuan meningkat karena mereka merasa bahwa dalam peran agamanya sebagai istri, mereka harus patuh kepada suami. Sehingga eksistensi perempuan dipengaruhi oleh budaya patriotik yang kuat di Indonesia (Ahmad, 2022). Hal ini diperkuat oleh penelitian (Fauziah et al., n.d.) yang menyatakan bahwa wirausahawan perempuan di Thailand memiliki kemauan dan otonomi yang tinggi, hanya terikat pada agama. Ketaatan pada agama berarti bahwa ketaatan kepada suami sangat tinggi, sehingga ketika memulai karir harus mendapatkan persetujuan dari suami. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik, budaya organisasi, dan internal locus of control sebagai intervensi parsial dan simultan terhadap kinerja wanita karir di UMKM Bogor.

Hipotesis dari penelitian ini adalah:

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi intrinsik, budaya organisasi, dan internal locus of control secara simultan terhadap kinerja wanita karir.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi intrinsik terhadap kinerja karir wanita.

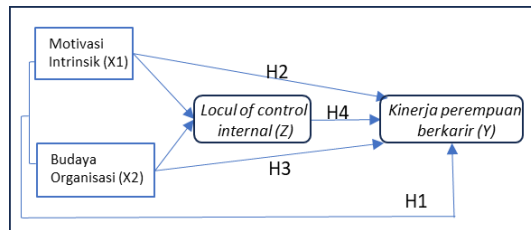
H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja wanita karir.

H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari internal locus of control terhadap kinerja wanita karir.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja perempuan di UMKM Tekstil dan sampel penelitian adalah pekerja di PT. Menurut (Mulyanto & Wulandari, 2010) populasi adalah sekelompok orang, peristiwa, atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik jenuh, yaitu mengambil sampel berdasarkan jumlah populasi yang dijadikan sampel. (Nurbani et al., 2019) Sampel dalam penelitian ini adalah 100 wanita karir. Sampel menurut (Mulyanto & Wulandari, 2010) adalah "Sebagian atau perwakilan dari populasi yang diteliti". Metode

analisis data dilakukan dengan menganalisis data secara kualitatif, yaitu menggambarkan variabel independen dan variabel dependen. Kemudian dianalisis secara kuantitatif dengan statistik yang dibantu oleh Program SEM-PLS. Model kerangka penelitian adalah sebagai berikut:



Sumber : Penelitian (2024)
Gambar 1. Kerangka Penelitian

Dan hasil indikatornya sebagai berikut:

Table 1. Research Indicator

VARIABEL	INDICATOR	Pernyataan
Motivasi Intrinsik Kirkwood, 2009	▪ Faktor pendorong	4 butir
	▪ Faktor penarik	4 butir
Internal Locus of Control Crider, 2000	▪ Internal Locus of Control	4 butir
	▪ Eksternal Locus of Control	4 butir
Organizational culture (Hofstede, 2011),	▪ Power Distance	2 butir
	▪ Uncertainty Avoidance	2 butir
	▪ Individualism vs. Collectivism	2 butir
	▪ Masculinity vs. Femininity	2 butir
Kinerja Perempuan berkarir Mangkunegara, 2007.	▪ Quantity output	5 butir
	▪ Quality output	6 butir

Sumber: Data diolah (2024)

Pengujian data dilakukan untuk menguji validitas. Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan atau validitas suatu instrumen. Instrumen yang valid atau sah memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Suharsimi Arikunto, 2008) Selanjutnya dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Penelitian ini menggunakan metode One Shot atau hanya satu kali pengukuran: Pengukuran dilakukan hanya satu kali, kemudian hasilnya

dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban terhadap pertanyaan. SPSS menyediakan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Nunnally, 1967 dalam Imam Ghazali, 2005). Metode yang digunakan adalah metode Alpha Coefficient (α) (Cronbach 1951 dalam Saifuddin Azwar, 2003). Uji ini dilakukan dengan mengelompokkan skor dari jumlah kuesioner yang ada dan memasukkannya ke dalam Reliability Analysis. Suatu item pertanyaan dikatakan reliabel jika nilai yang diperoleh sama dengan atau lebih besar dari 0,500, yang berarti bahwa 50% dari skor tes hanya menunjukkan variasi kesalahan (Masrun, 2002). Dilanjutkan dengan uji regresi, analisis data uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. H_0 = tidak ada pengaruh parsial, H_a = terdapat pengaruh parsial. Dan uji f. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen/tergantung. H_0 = tidak ada pengaruh simultan, H_a = terdapat pengaruh simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut Penjabaran Hasil Uji Validitas:

Table 2. Validity of intrinsic motivation (X1)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted
X1.1	22,840	47,994	,650	,483	,910
X1.2	22,900	47,525	,732	,573	,903
X1.3	22,390	47,553	,742	,581	,902
X1.4	23,020	47,515	,668	,513	,908
X1.5	23,120	46,511	,754	,690	,901
X1.6	22,870	47,246	,721	,558	,904
X1.7	22,860	46,324	,728	,670	,903
X1.8	22,840	46,217	,774	,629	,899

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 3. Validity of organizational culture (X2)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	31,010	55,323	,705	,555	,859
X2.2	30,520	57,606	,723	,773	,859
X2.3	31,010	56,616	,690	,556	,861
X2.4	30,580	57,115	,696	,768	,860
X2.5	31,270	56,239	,651	,543	,863
X2.6	31,380	58,925	,522	,471	,873
X2.7	30,980	58,424	,543	,481	,872
X2.8	30,900	59,323	,495	,456	,875
X2.9	31,050	59,523	,479	,477	,876
X2.10	30,990	57,727	,574	,539	,869

Sumber: data diolah (2024)

Tabel-4 Validity of internal Locus of control (Z)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2.1	23,160	48,196	,681	,557	,906
Y2.2	23,140	47,354	,773	,620	,898
Y2.3	23,320	48,260	,694	,656	,905
Y2.4	23,110	47,917	,663	,690	,908
Y2.5	23,170	47,617	,773	,729	,898
Y2.6	23,150	47,987	,715	,735	,903
Y2.7	23,200	48,768	,726	,688	,902
Y2.8	22,690	48,842	,732	,581	,902

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel-5 Validity of Kinerja Perempuan berkarir (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	40,610	79,048	,865	,840	,966
Y1.2	40,470	81,363	,822	,717	,967
Y1.3	40,440	83,703	,840	,759	,967
Y1.4	40,570	80,470	,853	,806	,966
Y1.5	40,870	75,347	,867	,841	,967
Y1.6	40,410	81,133	,844	,831	,967
Y1.7	40,470	81,120	,818	,798	,967
Y1.8	40,510	78,818	,906	,860	,965
Y1.9	40,470	79,949	,860	,799	,966
Y1.10	40,270	82,603	,840	,804	,967
Y1.11	40,610	79,614	,876	,790	,966

Sumber: Data di proses (2024)

Tabel-6 Reliability of intrinsic Motivation (X1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,915	,915	8

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel-7 Reliability of organizational culture (X2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,879	,881	10

Sumber: Data diolah(2024)

Tabel-8 Reliability of internal Locus of control (Z)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,914	,915	8

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel-9 Reliabilitas kinerja perempuan berkarir (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,970	,971	11

Sumber: Data diolah (2024)

Pengujian data dilakukan untuk menguji validitas. Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan atau validitas suatu instrumen. Instrumen yang valid atau sah memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Suharsimi Arikunto, 2008). Selanjutnya dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Penelitian ini menggunakan metode One Shot atau hanya satu kali pengukuran: Pengukuran dilakukan hanya satu kali, kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban terhadap pertanyaan. SPSS menyediakan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Nunnally, 1967 dalam Imam Ghozali, 2005). Metode yang digunakan adalah metode Alpha Coefficient (α) (Cronbach 1951 dalam Saifuddin Azwar, 2003). Uji ini dilakukan dengan mengelompokkan skor dari jumlah kuesioner yang ada dan memasukkannya ke dalam Reliability Analysis. Suatu item pertanyaan dikatakan reliabel jika nilai yang diperoleh sama dengan atau lebih besar dari 0,500, yang berarti bahwa 50% dari skor tes hanya menunjukkan variasi kesalahan (Masrun, 2002). Dilanjutkan dengan uji regresi, analisis data uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan

seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. H_0 = tidak ada pengaruh parsial, H_a = terdapat pengaruh parsial. Dan uji f. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen/tergantung. H_0 = tidak ada pengaruh simultan, H_a = terdapat pengaruh simultan. Dari hasil uji validitas pada tabel 2, 3, 4, dan 5 di atas, semua item pernyataan termasuk dalam kriteria Valid pada semua variabel (Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Locus of control (Y2) dan Kinerja perempuan dalam berwirausaha (Y) karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung > r Product Moment (Corrected Item-Total Correlation > 0,195) untuk semua item. Demikian pula, untuk pengujian reliabilitas untuk semua item pernyataan pada variabel yang ditunjukkan dalam tabel 6, 7, 8, 9, pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha dari data item yang valid. Reliabilitas terpenuhi ketika nilai Cronbach's Alpha > 0,6.

Hasil The regression seperti tampak pada tabel 10
Tabel-10 Regression

Model Summary ^a										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.906 ^a	.906	.903	1.866	.906	308.450	3	95	.000	1.359

Sumber: Data diolah (2024)

Dari tabel 10 di atas, koefisien determinasi berganda (R^2) adalah 0,906 dan Adj. R^2 = 0,903. Nilai R^2 menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik, Locus of Control Internal, dan Budaya Organisasi memengaruhi Kinerja Wanita Karir sebesar 90,6%, sedangkan sisanya sebesar 9,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel independen yang diteliti seperti: kepemimpinan, komitmen, dan lingkungan internal.

Hasil uji t-test tampak pada tables 11 and 12 below:

Tabel-11 Hasil Uji t

Correlations		Kinerja Perempuan berkarir	Motivasi Intrinsik	Locus of control internal	Budaya organisasi
Pearson Correlation	Kinerja Perempuan berkarir	1,000	0,914	0,933	0,88
	Motivasi Intrinsik	0,914	1,000	0,904	0,9
	Locus of control internal	0,933	0,904	1,000	0,9
	Budaya organisasi	0,889	0,848	0,913	1,0
Sig. (1-tailed)	Kinerja Perempuan berkarir		0,000	0,000	0,0
	Motivasi Intrinsik	0,000		0,000	0,0
	Locus of control internal	0,000	0,000		0,0
	Budaya organisasi	0,000	0,000	0,000	
N	Kinerja Perempuan berkarir	100	100	100	11
	Motivasi Intrinsik	100	100	100	11
	Locus of control internal	100	100	100	11
	Budaya organisasi	100	100	100	11

Model	Coefficients												
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order			Partial		Tolerance VIF		
	B	Std. Error				1	2	3	4	5			
1	[Constant]	0,070	0,122	0,568	0,571	0,174	0,313						
2	Motivasi intrinsik	0,360	0,074	0,358	4,859	0,000	0,213	0,507	0,914	0,444	0,152	0,181	5,54
	Locus of control internal	0,400	0,097	0,399	4,124	0,000	0,200	0,582	0,933	0,388	0,129	0,105	9,56
	Budaya organisasi	0,244	0,083	0,230	2,937	0,004	0,204	0,409	0,899	0,287	0,092	0,160	6,26

Hasil pengujian menyatakan bahwa semua variabel independen, yaitu motivasi intrinsik (X1), budaya organisasi (X2), dan Locus of control (Z), berpengaruh positif terhadap variabel kinerja wanita karir (Y). Hal ini memperkuat hasil penelitian Rachel (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh kuat sebesar 0,892 terhadap kinerja karir usaha kecil di Sumatra. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Shane dan Von Glinow (2003), yang menyatakan bahwa persepsi peran menentukan rasa tanggung jawab seseorang untuk bertindak sesuai dengan tugasnya. Ketika seseorang memiliki kemampuan dan motivasi untuk bekerja dengan baik tetapi tidak memahami perannya, hal tersebut akan mengurangi kinerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan secara simultan, Motivasi Intrinsik, Locus of Control Internal, dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja wanita dalam berkarir. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja wanita dalam berkarir, diharapkan para praktisi HRD yang berkonsentrasi pada perempuan dan organisasi perempuan yang peduli terhadap perempuan dapat mengembangkan karir perempuan secara lebih optimal dengan memberikan pelatihan teknis yang lebih banyak dan akses yang lebih luas, seperti akses terhadap bahan baku, akses modal yang mudah, akses promosi, akses pemasaran, dan lainnya. Hal ini juga telah diterapkan di industri UMKM dalam membina karir perempuan dengan memberikan pelatihan di lingkungan kerja, baik teknis maupun non-teknis, yang dapat meningkatkan semangat perempuan untuk berkarir. Selain itu, pemerintah juga memberikan akses agar perempuan karir dapat mengembangkan tujuan dan target mereka. Akses yang dialami oleh perempuan wirausaha sejauh ini adalah akses ke Kementerian Koperasi dan UKM berupa pembinaan kualitas dan desain produk, akses untuk mendapatkan label halal dan paten merek, serta akses promosi berupa kesempatan bazar baik di lingkungan pemerintah

maupun di lingkungan Bekasi lainnya. Meskipun hal ini belum optimal, Alisa Khadijah ICMI berupaya mewujudkan kesejahteraan keluarga perempuan melalui kemandirian berwirausaha.

REFERENSI

- Ahmad, F. (2022). Hambatan Pengambilan Keputusan Dalam Berwirausaha Bagi Perempuan Dalam Organisasi Perempuan. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 578–584.
- Dalimunthe, R. F., Qamariah, I., & Naully, M. (2022). The Role of University In Improving Competencies of Women Entrepreneurs In Deli Serdang Regency: Bahasa Indonesia. *ABDIMAS TALENTA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(2), 702–712.
- Fauziah, L., Mashudi, H. L., Yuniningsih, T., & Nisa, H. N. A. (n.d.). *The Role of Women: Between Opportunities and Challenges in Business in the Era of the Industrial Revolution 4.0 Peran Perempuan: Antara Peluang dan Tantangan Dalam Bisnis di Era Revolusi Industri 4.0*.
- Mardiyah, S., & Asili, A. (2019). Womenpreneur Alisa Khadijah Sebagai Agen Recovery Ekonomi Keluarga dan Masyarakat di Palembang. *ISLAMICONOMIC: Jurnal Ekonomi Islam*, 10(1).
- Mulyanto, H., & Wulandari, A. (2010). Penelitian: Metode dan analisis. *Semarang: CV. Agung*.
- Natasya, V., & Hardiningsih, P. (2021). Kebijakan pemerintah sebagai solusi meningkatkan pengembangan UMKM di masa pandemi. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(1), 141–148.
- Nurbani, A., Mulyanto, H., Wardani, M. K., & Andriyani, M. (2019). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Kepuasan dan Kepercayaan serta Dampaknya pada Loyalitas Konsumen. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 16(2), 109–120.
- Primadhita, Y., Ayuningtyas, E. A., & Primatami, A. (2021). Model Orientasi Kewirausahaan dan Strategi Bisnis Guna Meningkatkan Kinerja Wirausaha Perempuan di Bogor. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*. [Http://Ejurnal. Stieipwija. Ac. Id/Index. Php/Jpw/Article/View/493](http://ejournal.stieipwija.ac.id/Index.php/Jpw/Article/View/493).
- Ramdlaningrum, H., Armintasari, F., Aidha, C. N., & Ningrum, D. R. (2020). *Dampak Covid19 Terhadap UMKM Perempuan*.
- Setiawan, J., & Soelaiman, L. (2022). Pengaruh Faktor Psikologis Dan Keterampilan Terhadap Keberhasilan Wirausaha Wanita. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 85–94.
- Suwatno, H. (2021). *Manajemen Kewirausahaan: Panduan Menghadapi Disrupsi Bisnis*. Prenada Media.