



## **Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Pendorong Kinerja Umkm Di Era E-Commerce: Studi Empiris Platform Shopee**

**Putri Wijayanti Kusuma**

Universitas Bina Bangsa

**Munawaroh**

Universitas Bina Bangsa

Jl. Raya Serang, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten 42124

Korespondensi penulis: [putriwijyantikusuma@email.com](mailto:putriwijyantikusuma@email.com)

**Abstrak.** *Every year, the e-commerce industry in Indonesia grows rapidly. The purpose of this study is to determine how work motivation and organisational culture can affect the performance of MSME players in Shopee. Multiple linear analysis is the quantitative approach used. The research findings show that the performance variable of MSME players is significantly influenced by the organisational culture variable partially. In addition, it is shown that the independent variables have a simultaneous impact on the performance variables of MSME players and the work motivation variable has a significant impact on these variables partially. The coefficient of determination shows that organisational culture and work motivation have an influence of 52.5% on the performance of MSME actors.*

**Keywords:** *culture; motivation; organisation; performance;*

**Abstrak.** Setiap tahun, industri e-commerce di Indonesia tumbuh dengan pesat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pelaku UMKM di Shopee. Analisis linier berganda adalah pendekatan kuantitatif yang digunakan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel kinerja pelaku UMKM secara signifikan dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi secara parsial. Selain itu, ditunjukkan bahwa variabel independen memiliki dampak simultan terhadap variabel kinerja pelaku UMKM dan variabel motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap variabel tersebut secara parsial. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 52,5% terhadap kinerja pelaku UMKM.

**Kata Kunci:** *budaya; kinerja; motivasi; organisasi;*

### **PENDAHULUAN**

Orang-orang menggunakan internet di era globalisasi ini tidak hanya untuk mencari informasi tetapi juga untuk bersosialisasi dan bahkan berdagang. Maka dari itu, usaha sangat dipengaruhi oleh kemajuan teknologi. Indonesia adalah salah satu pasar di mana e-commerce berkembang dengan cepat setiap tahunnya (Rahayu, 2019). Pertumbuhan e-commerce diharapkan dapat membantu pengembangan bisnis para pelaku UMKM, menawarkan akses pasar global dan memungkinkan mereka untuk menembus pasar ekspor (Karyati, 2019).

Shopee, platform e-commerce yang diluncurkan pada tahun 2015, beroperasi di negara-negara Asia Tenggara seperti Singapura, Indonesia, Malaysia, Thailand, Taiwan, Vietnam, dan Filipina. Platformnya telah mengalami pertumbuhan yang pesat, dengan lebih dari 600 juta transaksi dan GMV sebesar 10 miliar USD pada tahun 2018 (Agustin, 2024).

Menurut survei terhadap pelaku UMKM yang berjudul “MSME Study Report 2021: Peran Marketplace untuk UMKM” oleh Katadata Insight Center (KIC), Shopee merupakan sumber pendapatan terbesar bagi perusahaan mereka dan platform e-commerce yang paling populer dan dipilih para pelaku UMKM yang memberikan penawaran promosi dan fitur keamanan transaksinya. Berikut disajikan dalam Gambar 1 terkait penilaian persentase pada e-commerce Shopee.



Sumber: Katadata Insight Center (KIC)

**Gambar 1. Katadata Insight Center (KIC)**

Angka persentase yang terlampir di atas mendukung hal ini, menunjukkan bahwa 89% pelaku UMKM yang berpartisipasi dalam Shopee mengatakan bahwa penjualan mereka meningkat hal ini merupakan hasil dari inisiatif promosi Shopee, yang mencakup diskon, cashback, dan gratis ongkos kirim. Menurut KIC, pelaku UMKM yang berafiliasi dengan Tokopedia berada di peringkat kedua dengan peningkatan penjualan sebesar 45%, diikuti oleh Lazada sebesar 17%, Blibli sebesar 12%, dan Bukalapak sebesar 11%. Sebesar 85% UMKM yang menggunakan Shopee melaporkan merasakan manfaat dari dukungan pemasaran produk yang disediakan Shopee. Pengguna Tokopedia terdiri dari 53% UMKM, diikuti oleh pengguna Lazada (33%), Bukalapak (17%), dan Blibli (12%). Dalam hal keamanan transaksi, para pelaku UMKM sampai pada kesimpulan bahwa Shopee aman digunakan untuk mendukung aktivitas perdagangan. Shopee sekali lagi menduduki peringkat teratas dengan 92%, diikuti oleh Tokopedia (72%), Bukalapak (35%), Lazada (36%), dan Blibli 40% (Kompas, 2021).

Survei KIC 2021 menunjukkan bahwa Shopee telah berhasil membangun ekosistem yang sangat mendukung bagi UMKM di Indonesia. Keberhasilan Shopee ini menjadi acuan bagi platform e-commerce lainnya untuk terus berinovasi dan meningkatkan layanan mereka.

Budaya organisasi adalah seperangkat norma, perilaku, serta kepercayaan yang mendasar yang berfungsi sebagai peta jalan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi (Sitohang, 2023). Cara sebuah bisnis menjalankan semua operasinya biasanya berkorelasi dengan budaya organisasinya. Selain menjadi alat manajemen yang kuat, budaya organisasi juga mendukung kemampuan setiap karyawan untuk berkomitmen, efektif, dan optimis, yang berfungsi sebagai motivator bagi perilaku karyawan untuk tetap bertahan di sebuah perusahaan (Attallah & Isnowati, 2024).

Budaya organisasi merupakan alat untuk menciptakan perbedaan yang khas di antara organisasi, serta pengenalan para anggota perusahaan, dapat juga memberikan komitmen terhadap kepentingan luas daripada kepentingan individu, dan memperkuat sistem, merupakan mekanisme penciptaan arti serta sistem kendali yang menuntun dan menciptakan sifat dan kelakuan karyawan (Munawaroh *et al*, 2021).

Kesimpulan yang dapat diambil dari budaya organisasi adalah titik awal yang penting untuk sebuah bisnis. Semua karyawan mengikuti budaya organisasi saat melakukan pekerjaan mereka

dan mencapai tujuan bersama. Singkatnya, budaya organisasi sebuah organisasi adalah sumber kehidupan. Selain memengaruhi kinerja, budaya organisasi juga menumbuhkan suasana kerja yang mendukung dan efektif.

Kondisi psikologis atau komponen internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan atau memenuhi tugas di tempat kerja dikenal sebagai motivasi kerja. Agar lebih berhasil dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau individu, motivasi kerja mendorong orang untuk bekerja dengan semangat, gairah, dan dedikasi. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah faktor yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak, berusaha keras, dan bersungguh-sungguh dalam menjalani karir atau pekerjaannya (Riski *et al*, 2024).

Kunci kesuksesan di tempat kerja adalah kesimpulan yang dapat diambil dari motivasi kerja. Seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi dapat bekerja dengan baik dan dapat memberikan kontribusi pada perusahaan. Dorongan internal yang menggairahkan dan memandu seseorang untuk berkinerja baik di tempat kerja dikenal sebagai motivasi kerja. Sasaran dari riset ini adalah untuk memastikan bagaimana motivasi kerja dan budaya organisasi dapat berdampak pada kinerja para pelaku UMKM yang memiliki toko online yang didukung oleh Shopee.

## **KAJIAN TEORITIS**

Berdasarkan penelitian terkait sebelumnya mengenai budaya organisasi dan motivasi kerja, ditemukan beberapa temuan sebagai berikut.

Penelitian hasil Pengemanan, Firdaus, & Hasnin (2023) berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Ruby. Menurut temuan penelitian, kinerja karyawan di umkm Ruby dipengaruhi oleh faktor-faktor selain budaya organisasi dan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi. Di Umkm Ruby, di sisi lain, motivasi kerja memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks pekerjaan kreatif, motivasi intrinsik-seperti rasa pencapaian dan kepuasan-akan berdampak besar pada kinerja karyawan.

Penelitian hasil Piantara, Hersona, Martini, & Suyaman (2021) berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mitra Dinas Koperasi Dan UKM. Menurut penelitian, terdapat hubungan yang rendah antara budaya organisasi dan nilai, yang berarti bahwa setiap perubahan yang dilakukan pada budaya akan meningkatkan lingkungan kerja. Budaya organisasi memiliki dampak yang besar terhadap seberapa baik kinerja mitra Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Karawang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi, maka semakin baik pula kinerja mitra Dinas Koperasi dan UKM. Sementara itu, kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika mitra Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Karawang lebih termotivasi dalam bekerja, maka kinerja mereka akan lebih baik.

Penelitian hasil Pratama & Rivai (2021) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Dan Restoran Di Kota Padang. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi sama-sama bermanfaat dan berdampak besar terhadap kinerja karyawan; oleh karena itu, semakin banyak faktor ini, semakin baik kinerja karyawan.

Penelitian hasil Muhsin, Amang, & Wahid (2022) berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi dan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Tata Ruang Kota Makassar meningkat dengan adanya budaya organisasi dan motivasi kerja.

Penelitian Helmawati, Ethika, & Hidayat (2017) berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan locus of control terhadap kinerja individu pada UMKM di Kota Padang. Temuan menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel budaya organisasi saja.

Menurut hasil penelitian sebelumnya, faktor budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan atau karyawannya. Meskipun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin banyak faktor budaya organisasi yang ada, maka semakin banyak pula kinerja karyawan yang terpengaruh. Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja.

## METODE PENELITIAN

Kinerja pelaku UMKM yang digunakan oleh peneliti merupakan variabel dependen dalam penelitian ini, yang menggunakan metode kuantitatif sebagai bagian dari pendekatan penelitiannya. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji variabel independen, budaya organisasi dan motivasi kerja. Uji analisis linier berganda, seperti uji koefisien determinasi, uji t, dan uji f, digunakan setelah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data sampel adalah *Formulir Google* yang menampilkan skala Likerts 5 item, dimana para responden dapat mengisi jawaban sesuai dengan item yang tersedia. Peneliti memiliki kriteria tertentu untuk pemilihan para responden, sehingga jumlah populasi bisa diperkecil menjadi 100 sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan menggunakan 10% untuk mencapai kesesuaian dan kelonggaran. Setelah penyebaran kuesioner di dapat sampel sebanyak 121 responden, sehingga data bisa diolah menggunakan *IBM SPSS Statistics 25*.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada hasil penelitian disajikan analisis mendalam terhadap data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner. Seluruh data diolah menggunakan *IBM SPSS Statistics 25*. Sebagai langkah awal dalam menganalisis data, dilakukan uji validitas terhadap masing-masing indikator variabel penelitian. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut, yang menunjukkan tingkat ketepatan dan relevansi setiap indikator dalam mengukur variabel.

### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	Simbol	$r_{tabel}$
Budaya Organisasi	BD01	0,379	>	0,1786
	BD02	0,454	>	0,1786

(X1)	BD03	0,383	>	0,1786
	BD04	0,495	>	0,1786
	BD05	0,361	>	0,1786
	BD06	0,535	>	0,1786
	BD07	0,584	>	0,1786
	BD08	0,563	>	0,1786
Motivasi Kerja (X2)	MK01	0,279	>	0,1786
	MK02	0,428	>	0,1786
	MK03	0,582	>	0,1786
	MK04	0,361	>	0,1786
	MK05	0,274	>	0,1786
	MK06	0,682	>	0,1786
	MK07	0,620	>	0,1786
	MK08	0,635	>	0,1786
Kinerja Pelaku UMKM (Y)	KP01	0,523	>	0,1786
	KP02	0,457	>	0,1786
	KP03	0,616	>	0,1786
	KP04	0,661	>	0,1786

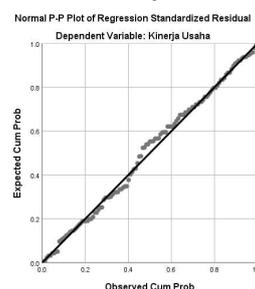
Fakta bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, sebagaimana ditentukan oleh perhitungan pada tabel 1, menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi persyaratan validitas dan karenanya sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini. Uji reliabilitas merupakan langkah berikutnya, dan variabel dianggap reliabel jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Namun, variabel dianggap tidak reliabel jika *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,60. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 2 di bawah ini..

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Item	Keterangan
0,843	20	reliabel

## 2. Uji Asumsi Klasik

Grafik 1 Hasil Uji Normalitas



Analisis pada Grafik 1 memperlihatkan bahwa sebagian besar titik data empiris berdistribusi mengikuti pola garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa residual dari model regresi yang telah dibangun mendekati distribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas residual dalam analisis regresi dapat dianggap normal.

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Budaya Organisasi	0,592	1,689
Motivasi Kerja	0,592	1,689

a. Dependent Variable: Kinerja Pelaku UMKM

Tabel output koefisien pada bagian statistik kolinearitas menunjukkan bahwa nilai toleransi untuk variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) adalah 0,592 lebih besar dari 0,10. Sebaliknya, variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki nilai VIF sebesar  $1,689 < 10,00$ . Sehingga, dapat disimpulkan dari hasil uji multikolinearitas bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi.

### 3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Koefisien Regresi

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,125	1,504		-1,413	0,160
Budaya Organisasi	0,203	0,057	0,293	3,561	0,001
Motivasi Kerja	0,331	0,054	0,501	6,081	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pelaku UMKM

Perhitungan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = -2,125 + 0,203X_1 + 0,331X_2$$

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,561 > t_{tabel}$  1,980, dan nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi sebesar  $0,001 < 0,05$ , sesuai dengan hasil uji t. Oleh karena itu, hipotesis pertama dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pelaku UMKM dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi. Secara parsial telah dibuktikan bahwa kinerja pelaku UMKM di platform Shopee (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi (X1). Sedangkan, Nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,081 > t_{tabel}$  1,980, dan nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ , sesuai dengan hasil uji t. Oleh karena itu, hipotesis kedua dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pelaku UMKM dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja. Secara parsial telah dibuktikan bahwa kinerja pelaku UMKM di platform Shopee (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja (X2).

**Model Summary<sup>b</sup>**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,725 <sup>a</sup>	0,525	0,517	1,906

Tabel 5 a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Koefisien  
Determinasi b. Dependent Variable: Kinerja Pelaku UMKM

Koefisien Determinasi yang dihasilkan adalah :

$$Kd = (0,725)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,525 \times 100\%$$

$$Kd = 52,5 \%$$

Budaya organisasi dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 52,5% terhadap kinerja pelaku UMKM.

Tujuan dari Uji F adalah untuk secara bersamaan menentukan signifikansi hubungan antara variabel independen (motivasi kerja dan budaya organisasi) dengan variabel dependen (kebiasaan kerja karyawan UMKM). Perhitungan uji F dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	474,346	2	237,173	65,280	0,000 <sup>b</sup>
Residual	428,711	118	3,633		
Total	903,058	120			

a. Dependent Variable: Kinerja Pelaku UMKM

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil uji F, tingkat signifikansi sebesar  $0,0000 < 0,05$ , dan nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $65,280 > f_{tabel} 3,07$ . Sehingga, hipotesis ketiga dapat diuji. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap produktivitas pelaku UMKM di platform Shopee.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan beberapa hipotesis terkait dengan variabel independen dan variabel dependen yang membuktikan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pelaku UMKM. Kesimpulanmya adalah, hipotesis pertama dapat diterima karena secara parsial telah dibuktikan bahwa kinerja pelaku UMKM di platform Shopee dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja para pelaku usaha yang mempunyai toko di platform Shopee sangat dipengaruhi oleh budaya organisasinya. Kemudian pada hipotesis kedua dapat diterima karena Secara parsial telah dibuktikan bahwa kinerja pelaku UMKM di platform Shopee dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja para pelaku usaha yang memiliki toko di platform Shopee sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, dilihat dari upaya untuk meningkatkan toko ataupun motivasi untuk mengembangkan ide bisnisnya. Serta pada hipotesis ketiga dapat diterima bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pelaku UMKM di platform Shopee. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pelaku usaha di platform Shopee dapat dipengaruhi oleh budaya organisasinya dan motivasi kerja secara bersamaan. Serta didapatkan bahwa kontribusi motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pelaku UMKM sebesar 52,5%

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, N.V.A. (2024) Budaya Organisasi di Shopee. [https://www.researchgate.net/profile/nur-arvinagustin/publication/379226988\\_budaya\\_organisasi\\_di\\_shopee/links/65fff3edf3b56b5b2d25d745/budaya-organisasi-di-shopee.pdf](https://www.researchgate.net/profile/nur-arvinagustin/publication/379226988_budaya_organisasi_di_shopee/links/65fff3edf3b56b5b2d25d745/budaya-organisasi-di-shopee.pdf).
- Attallah, H., & Isnowati, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Shopee Express Tembalang Hub. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 7(2), 1244-1254. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/1551>.
- Helmawati, H., Ethika, E., & Hidayat, R. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan locus of control terhadap kinerja individu pada UMKM di Kota Padang. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 15(2), 12-22. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jpakun/article/view/17215>
- Karyati, I. puspita. (2019). E-Commerce Untuk UMKM dan Pertumbuhan Ekonomi Indonesia. <https://bppk.kemenkeu.go.id/content/berita/pusdiklat-keuangan-umum-ecommerce-untuk-umkm-dan-pertumbuhan-ekonomi-indonesia-2019-11-05-ebe6e220/>
- Kompas. (2021). Survei KIC: Shopee Sumbang Omzet Terbesar untuk UMKM Selama Pandemi. <https://money.kompas.com/read/2021/05/04/144914526/survei-kic-shopee-sumbang-omzet-terbesar-untuk-umkm-selama-pandemi> diakses pada tanggal 30 November 2024-pukul-23.24-WIB
- Muhsin, N. A., Amang, B., & Wahid, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 527-548. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/3688>.
- Munawaroh, M., Santoso, B., Gumilang, R. R., Hidayatullah, D., Hermawan, A., Marhanah, S., & Purwanto, A. (2021). The effect of strategic leadership and organization culture on business performance: an empirical study in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), 455-463 <https://koreascience.kr/article/JAKO202115563480886.page>
- Pengemanan, R. C. N., Firdaus, M. A., & Hasnin, H. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Ruby. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 344-351. <https://multidisipliner.org/index.php/ijim/article/view/37>
- Piantara, S., Hersona, S., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mitra Dinas Koperasi Dan UKM. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 5(2), 106-119. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/jurnalattadbir/article/view/4484>
- Pratama, R., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Dan Restoran Di Kota Padang. *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 4(2), 141-154. <https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/jrb/article/view/1953>

- Rahayu, N. (2019). Pertumbuhan E-Commerce Pesat di Indonesia. Retrieved from [www.wartaekonomi.com](http://www.wartaekonomi.com) <https://m.wartaekonomi.co.id/berita216302/pertumbuhan-e-commerce-pesat-diindonesia.html>
- Riski, R., Basalamah, M. R., & Arsyianto, M. T. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pelaku Umkm Di Wilayah Sampang Madura Jawa Timur. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 1446-1454. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/24466>
- Sitohang, R. (2023). The Influence of Transformational Leadership Style, Job Satisfaction and Organizational Culture on Turnover Intention in Employees of PT. Medan Distribusindo Raya Kabanjahe. *Asian Journal of Management Analytics*, 2(2), 133–142. <https://doi.org/10.55927/ajma.v2i2.3887>