El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam

**Vol 7 No 11 (2026) 6435 - 6452 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490**
**DOI: 1047467/elmal.v7i11.12295**

# Dampak Value-Based, Social, Economic, Environment Drivers, Employee Engagement, dan Professional Culture terhadap Organizational Performance pada UMKM Makanan Ringan di Jakarta

**Zahrah Fadhilah Fasya[1], Daniel Ong Kim Kui[2]**
[1,2]Universitas Pelita Harapan
zahrahfadhilah.fasya@concentrix.com[1], daniel.ong@uph.edu[2]

***ABSTRACT.***

*This study aims to examine the influence of internal factors, Value-Based Drivers, Social Drivers, Economic Drivers, Environment Drivers, Employee Engagement, and Professional Culture, on Organizational Performance among snack food SMEs in Jakarta. A quantitative approach was employed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) on a sample of 120 employees from snack food SMEs in DKI Jakarta Province, selected through purposive sampling. Primary data were collected via online Likert-scale (1–5) questionnaires and analyzed using SmartPLS 4.0 software. The results indicate that Professional Culture and Environment Drivers have a significant positive effect on relevant organizational aspects, particularly Organizational Performance and the formation of professional culture. Social Drivers also exert a strong positive and significant influence on Employee Engagement. However, Employee Engagement does not significantly affect Organizational Performance, while Value-Based Drivers and Professional Culture show no significant impact on Employee Engagement. Notably, Economic Drivers exhibit a significant negative effect on Employee Engagement. These findings highlight the complexity of internal dynamics in Jakarta's snack food SMEs, where not all drivers operate linearly as in larger organizations, and economic factors surprisingly produce counterproductive effects on employee engagement.*

***Keywords: Value-Based Drivers, Social Drivers, Economic Drivers, Environment Drivers, Employee Engagement, Professional Culture, Organizational Performance, Snack Food SMEs***

**ABSTRAK.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor internal berupa Value-Based Drivers, Social Drivers, Economic Drivers, Environment Drivers, Employee Engagement, dan Professional Culture terhadap Organizational Performance pada UMKM makanan ringan di Jakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) pada sampel 120 karyawan UMKM makanan ringan di Provinsi DKI Jakarta yang dipilih melalui purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring dengan skala Likert 1–5 dan dianalisis menggunakan software SmartPLS 4.0. Hasil menunjukkan bahwa Professional Culture dan Environment Drivers berpengaruh positif dan signifikan terhadap aspek organisasi yang relevan, khususnya Organizational Performance dan pembentukan budaya profesional. Social Drivers juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement. Namun, Employee Engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap Organizational Performance, sementara Value-Based Drivers dan Professional Culture tidak berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement. Menariknya, Economic Drivers justru berpengaruh negatif dan

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam

**Vol 7 No 11 (2026) 6435 - 6452 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490**
**DOI: 1047467/elmal.v7i11.12295**

signifikan terhadap Employee Engagement. Temuan ini menyoroti kompleksitas dinamika faktor internal di UMKM makanan ringan Jakarta, di mana tidak semua driver beroperasi secara linear seperti pada organisasi besar, dan terdapat efek kontraproduktif dari aspek ekonomi terhadap keterlibatan karyawan.

**Kata kunci: Value-Based Drivers, Social Drivers, Economic Drivers, Environment Drivers, Employee Engagement, Professional Culture, Organizational Performance, UMKM Makanan Ringan**

## PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memegang peran strategis sebagai sektor padat karya dalam perekonomian Indonesia, karena mampu menciptakan lapangan kerja secara masif serta mendorong pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) nasional. Meskipun beroperasi dalam skala kecil, UMKM menuntut tingkat kreativitas, inovasi, serta keberanian tinggi dari pelakunya untuk terus berkembang dan bersaing di pasar (Sakkinah et al., 2024). Produk UMKM sangat beragam, mencakup kebutuhan primer hingga sekunder, dan terus disesuaikan dengan preferensi konsumen. Untuk mempertahankan daya saing, pelaku UMKM secara aktif berinovasi, termasuk menciptakan produk unik dengan nilai jual tinggi yang membedakan dari kompetitor.

Perkembangan UMKM sering dijadikan tolok ukur keberhasilan pembangunan ekonomi, khususnya di negara berkembang dengan pendapatan per kapita rendah seperti Indonesia. Pada periode 2017–2018, UMKM menyumbang sekitar 61,41% terhadap PDB nasional dan mencakup 99,9% dari total unit usaha di Indonesia, sekaligus menyerap hingga 97% tenaga kerja secara nasional (Kemenko Perekonomian RI, 2025). Kontribusi besar ini menjadikan pengembangan UMKM sebagai prioritas strategis untuk mendorong pertumbuhan ekonomi inklusif, meningkatkan pendapatan masyarakat, serta mengurangi pengangguran melalui penyerapan tenaga kerja yang luas.

Di wilayah Jakarta, sektor UMKM menunjukkan pertumbuhan signifikan, dengan catatan pada tahun 2023 terdapat 79.992 unit usaha UMKM yang tersebar di berbagai wilayah administrasi, seperti 19.730 unit di Jakarta Barat, 9.280 unit di Jakarta Pusat, 16.982 unit di Jakarta Utara, 15.499 unit di Jakarta Selatan, 17.325 unit di Jakarta Timur, serta 1.176 unit di Kepulauan Seribu. Berdasarkan jenis usaha, tiga sektor terbesar adalah industri makanan dengan 50.166 unit, diikuti industri pakaian 14.031 unit, dan industri percetakan 2.359 unit (Wahyuni & Regita, 2023). Industri makanan, khususnya subsektor makanan ringan, menjadi yang paling dominan karena sifatnya yang relatif mudah dan cepat dikembangkan, sehingga banyak diminati sebagai peluang usaha (Alfarizi, 2022).

Meskipun memiliki potensi besar, UMKM makanan ringan di Jakarta tetap menghadapi berbagai tantangan yang kompleks, baik eksternal maupun internal. Tantangan eksternal mencakup kesulitan memperoleh perizinan, menjaga konsistensi kualitas produk, serta merancang strategi pemasaran yang efektif di tengah persaingan ketat. Sementara itu, aspek internal sering kali melibatkan manajemen tenaga kerja, seperti kesalahan rekrutmen, kurangnya pelatihan

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam

**Vol 7 No 11 (2026) 6435 - 6452 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490**
**DOI: 1047467/elmal.v7i11.12295**

karyawan, serta minimnya penerapan sistem kerja yang profesional (Gunawan & Ilham, 2024). Permasalahan internal ini kerap terabaikan karena perhatian lebih difokuskan pada isu eksternal seperti fluktuasi pasar dan regulasi, padahal faktor-faktor tersebut sangat menentukan produktivitas dan keberlanjutan usaha.

Penelitian ini berfokus pada fenomena di UMKM makanan ringan Jakarta, di mana keterlibatan karyawan (employee engagement) terbukti berdampak signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Iskandar et al., 2023). Selain itu, pandemi COVID-19 memperburuk kondisi, dengan sekitar 43,09% UMKM di Jakarta mengalami penurunan omzet akibat faktor utama pandemi, meskipun kemampuan berinovasi melalui digitalisasi dan pengelolaan karyawan juga berperan krusial dalam menjaga kelangsungan usaha (Utami, 2020). Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi pengaruh faktor internal seperti employee engagement dan professional culture terhadap daya saing UMKM, mengingat karyawan yang terlibat tinggi cenderung lebih loyal, produktif, serta termotivasi intrinsik untuk mendukung tujuan organisasi (Sojanah et al., 2024; Harahap et al., 2023).

Professional culture menjadi fondasi penting dalam membentuk perilaku kerja yang adaptif, kolaboratif, serta inovatif, sehingga mampu mempertahankan keunggulan kompetitif di tengah dinamika bisnis yang cepat berubah (Istifa, 2024; Surya, 2022). Untuk memperkuat pemahaman awal, peneliti melakukan pra-survei terhadap 30 responden karyawan UMKM makanan ringan di Jakarta menggunakan kuesioner eksplorasi yang menanyakan persepsi mereka mengenai pentingnya faktor pendorong (seperti nilai perusahaan, dukungan lingkungan kerja), tingkat semangat kerja pribadi, penerapan cara kerja profesional, serta keyakinan bahwa pengelolaan karyawan memengaruhi kinerja usaha secara keseluruhan. Hasil pra-survei mengindikasikan bahwa mayoritas responden mengakui relevansi dan pengaruh signifikan dari aspek-aspek internal tersebut. Berdasarkan latar belakang ini serta konfirmasi dari pra-survei, penelitian dilanjutkan dengan perumusan masalah yang lebih spesifik untuk mengidentifikasi dinamika faktor internal dan dampaknya terhadap *organizational performance* di UMKM makanan ringan Jakarta.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis paradigma positivisme, yang cocok untuk menguji hubungan sebab-akibat antar variabel secara numerik dan objektif. Lokasi penelitian dipilih di Provinsi DKI Jakarta karena wilayah ini menjadi pusat UMKM terbesar di Indonesia, khususnya sektor makanan ringan yang mendominasi jumlah unit usaha. Subjek penelitian adalah karyawan UMKM makanan ringan di Jakarta yang aktif bekerja minimal satu tahun, sementara objeknya mencakup tujuh variabel utama: Value-Based Drivers, Social Drivers, Economic Drivers, Environment Drivers, Employee Engagement, Professional Culture, serta Organizational Performance sebagai variabel dependen. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan UMKM makanan ringan di Jakarta, dengan sampel sebanyak 120 responden yang ditentukan berdasarkan aturan heuristik Hair et al. (2021) untuk PLS-SEM, yaitu minimal lima kali jumlah indikator (24 indikator ×

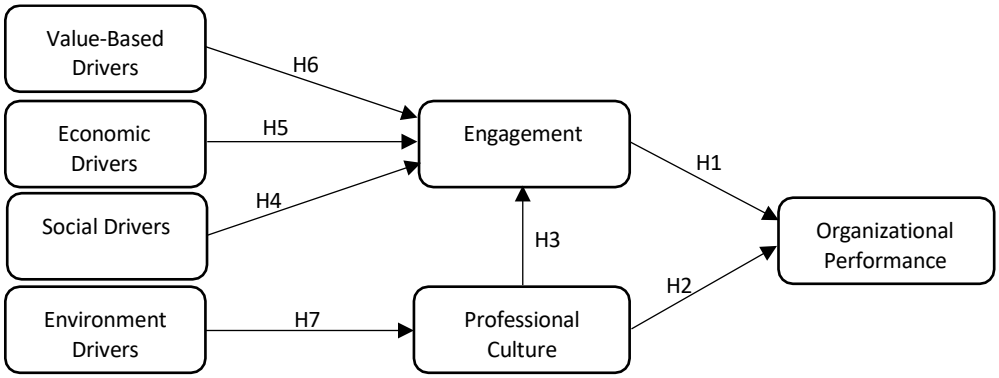
El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam
Vol 7 No 11 (2026) 6435 - 6452 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490
DOI: 1047467/elmal.v7i11.12295

5 = 120). Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling (non-probability) dengan kriteria ketat, seperti UMKM beroperasi minimal tiga tahun dan memiliki setidaknya 10 karyawan, agar sampel benar-benar relevan dan representatif.

Pengukuran variabel dilakukan dengan skala Likert 1–5 melalui kuesioner yang dirancang khusus, dilengkapi definisi konseptual dan operasional untuk setiap variabel agar jelas cara pengukurannya. Data primer dikumpulkan lewat Google Form yang disebarkan secara daring kepada responden, dipilih karena lebih efisien, fleksibel, dan memungkinkan kontrol penuh atas proses pengumpulan dibandingkan metode konvensional. Analisis data menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan software SmartPLS 4.0, yang dipilih karena fleksibel terhadap data non-normal dan cocok untuk model kompleks dengan variabel laten. Proses analisis mencakup evaluasi model pengukuran (validitas dan reliabilitas melalui outer loadings, Cronbach's alpha, composite reliability, AVE, dan HTMT) serta model struktural (path coefficients, $R^2$, dan signifikansi via bootstrapping). Statistik deskriptif digunakan untuk merangkum data (frekuensi, mean, median, standar deviasi, dll.), sementara statistik inferensial fokus pada pengujian hipotesis. Kualitas data dijaga melalui uji reliabilitas dan validitas, memastikan instrumen akurat, konsisten, dan bebas dari bias, sehingga hasil penelitian dapat dipercaya dan mendukung interpretasi yang kuat mengenai dampak faktor internal terhadap kinerja organisasi di UMKM makanan ringan Jakarta.

## KERANGKA KONSEPTUAL

Gambar. 1 Kerangka Konseptual




Sumber: Daryono, D et al. (2025)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan analisis data empiris dari 120 responden karyawan UMKM makanan ringan di Jakarta yang telah diolah menggunakan pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Bagian ini mencakup statistik deskriptif karakteristik responden, evaluasi model pengukuran (validitas dan reliabilitas), evaluasi model struktural (koefisien jalur, signifikansi, $R^2$, serta efek mediasi), serta interpretasi temuan utama terkait pengaruh Value-Based Drivers,

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam
Vol 7 No 11 (2026) 6435 - 6452 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490
DOI: 1047467/elmal.v7i11.12295

Social Drivers, Economic Drivers, Environment Drivers, Employee Engagement, dan Professional Culture terhadap Organizational Performance. Selanjutnya, hasil dibahas secara mendalam dengan membandingkan temuan penelitian ini terhadap teori dan studi sebelumnya, menyoroti implikasi praktis bagi pelaku UMKM, serta mengidentifikasi keterbatasan dan kompleksitas dinamika faktor internal di sektor tersebut.

**Karakteristik Responden**

Berikut adalah ringkasan karakteristik 120 responden karyawan UMKM makanan ringan di Jakarta, disajikan dalam satu tabel terintegrasi untuk memudahkan pemahaman distribusi demografis dan profil usaha:

Tabel 1. Karakteristik Responden
Sumber: data diolah Peneliti (2025)

| Karakteristik | Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|---|---|---|---|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 74 | 61,67 |
| | Perempuan | 46 | 38,33 |
| | Total | 120 | 100 |
| Usia (Tahun) | 20–24 | 18 | 15,00 |
| | 25–29 | 20 | 16,67 |
| | 30–34 | 25 | 20,83 |
| | 35–39 | 15 | 12,50 |
| | 40–44 | 20 | 16,67 |
| | >45 | 22 | 18,33 |
| | Total | 120 | 100 |
| Tingkat Pendidikan Terakhir | SMA/SMK | 35 | 29,17 |
| | D3 | 23 | 19,17 |
| | S1 | 9 | 7,50 |
| | S2 | 5 | 4,17 |
| | Lainnya (SD/SMP/tanpa formal) | 48 | 40,00 |
| | Total | 120 | 100 |
| Jumlah Karyawan di Perusahaan | 1–20 | 32 | 26,67 |
| | 21–40 | 29 | 24,17 |
| | 41–60 | 24 | 20,00 |

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam
Vol 7 No 11 (2026) 6435 - 6452 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490
DOI: 1047467/elmal.v7i11.12295

| Karakteristik | Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|---|---|---|---|
| | 61–80 | 20 | 16,67 |
| | 81–100 | 15 | 12,50 |
| | Total | 120 | 100 |
| Wilayah Administrasi Perusahaan | Jakarta Pusat | 18 | 15,00 |
| | Jakarta Timur | 22 | 18,33 |
| | Jakarta Barat | 18 | 15,00 |
| | Jakarta Selatan | 23 | 19,17 |
| | Jakarta Utara | 14 | 11,67 |
| | Kepulauan Seribu | 25 | 20,83 |
| | Total | 120 | 100 |
| Lama Usaha Beroperasi (Tahun) | 1–5 | 30 | 25,00 |
| | 6–10 | 31 | 25,83 |
| | 11–15 | 34 | 28,33 |
| | >16 | 25 | 20,83 |
| | Total | 120 | 100 |

Sampel penelitian menunjukkan dominasi responden laki-laki (61,67%) dibandingkan perempuan, yang mencerminkan kecenderungan partisipasi lebih tinggi dari pekerja pria dalam peran operasional dan manajerial di UMKM makanan ringan Jakarta. Distribusi usia relatif merata di kelompok produktif (mayoritas 25–44 tahun, dengan puncak di 30–34 tahun sebesar 20,83%), mengindikasikan bahwa responden umumnya berada pada fase karier matang namun masih adaptif terhadap perubahan dan inovasi. Tingkat pendidikan bervariasi luas, dengan proporsi terbesar pada kategori "Lainnya" (40%, termasuk lulusan SD/SMP atau tanpa pendidikan formal) dan SMA/SMK (29,17%), sementara jenjang sarjana dan pascasarjana relatif rendah. Hal ini menegaskan karakter UMKM sebagai sektor yang inklusif terhadap tenaga kerja beragam latar belakang pendidikan, di mana pengalaman kerja dan keterlibatan langsung lebih dominan daripada kualifikasi formal.

Dari segi skala usaha, mayoritas responden berasal dari UMKM dengan 1–60 karyawan (sekitar 71%), menandakan bahwa sampel mencakup perusahaan skala mikro hingga kecil-menengah dengan struktur organisasi yang mulai terbentuk namun belum terlalu kompleks. Distribusi wilayah cukup representatif meskipun Kepulauan Seribu menonjol dengan 20,83% (meski hanya 1,47% dari total UMKM Jakarta), kemungkinan karena akses pengumpulan data yang lebih intensif atau tingkat respons tinggi di wilayah tersebut. Lama operasional usaha didominasi

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam
Vol 7 No 11 (2026) 6435 - 6452 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490
DOI: 1047467/elmal.v7i11.12295

rentang 6–15 tahun (total sekitar 54%), menunjukkan bahwa responden berasal dari UMKM yang relatif stabil dan berpengalaman, sehingga perspektif mereka terhadap faktor internal (seperti drivers, employee engagement, dan professional culture) serta dampaknya terhadap organizational performance dapat dianggap lebih matang dan relevan untuk menggambarkan dinamika UMKM makanan ringan di Jakarta secara keseluruhan.

**Pengujian *Actual Test* dan Statistik Deskriptif**

Dalam pengujian actual test, penelitian ini melaksanakan empat tahap utama secara berurutan: pertama, evaluasi model pengukuran (outer model) untuk memverifikasi validitas dan reliabilitas instrumen; kedua, evaluasi model struktural (inner model) guna menganalisis hubungan antar variabel laten; ketiga, pengujian tujuh hipotesis penelitian melalui prosedur bootstrapping untuk menentukan signifikansi statistik hubungan antar variabel; dan keempat, interpretasi hasil keseluruhan model untuk menjelaskan dinamika faktor internal terhadap kinerja organisasi di UMKM makanan ringan Jakarta. Sebagai langkah awal analisis, statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum persepsi responden terhadap indikator-indikator variabel melalui ukuran tendensi sentral (mean) dan kategori interpretasi (berdasarkan skala Likert 1–5, di mana >3,00 umumnya dikategorikan Setuju).

Berikut adalah rekapitulasi statistik deskriptif seluruh indikator variabel dalam satu tabel terintegrasi:

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif
Sumber: data diolah Peneliti (2025)

| Variabel | Kode Indikator | Pernyataan Indikator (Ringkas) | Mean | Kategori (Interpretasi Peneliti) |
|---|---|---|---|---|
| Value-Based Drivers | VBD1 | Berkomunikasi transparan membangun kepercayaan | 2,67 | Setuju |
| | VBD2 | Dedikasi terhadap misi perusahaan meningkatkan motivasi | 3,11 | Setuju |
| | VBD3 | Keseimbangan kerja-hidup memengaruhi kualitas hidup di tempat kerja | 3,67 | Setuju |
| Economic Drivers | ED1 | Kebijakan perusahaan mendukung kesejahteraan karyawan | 2,67 | Kurang Setuju |
| | ED2 | Penghargaan finansial meningkatkan motivasi & keterlibatan | 3,00 | Setuju |

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam
Vol 7 No 11 (2026) 6435 - 6452 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490
DOI: 1047467/elmal.v7i11.12295

| Variabel | Kode Indikator | Pernyataan Indikator (Ringkas) | Mean | Kategori (Interpretasi Peneliti) |
|---|---|---|---|---|
| | ED3 | Menjaga lingkungan bagian utama tanggung jawab di tempat kerja | 3,89 | Setuju |
| Social Drivers | SD1 | Budaya organisasi kuat membantu keterlibatan & pengembangan | 3,78 | Kurang Setuju |
| | SD2 | Kegiatan bersama mempererat hubungan & keterlibatan emosional | 3,11 | Setuju |
| | SD3 | Keseimbangan kerja-hidup memengaruhi kualitas hidup karyawan | 3,67 | Setuju |
| Environment Drivers | EN1 | Lingkungan kerja konsisten dengan nilai perusahaan meningkatkan motivasi | 2,78 | Kurang Setuju |
| | EN2 | Dihargai saat dilibatkan dalam inovasi/riset pasar | 2,56 | Kurang Setuju |
| | EN3 | Lingkungan mendukung etika & moral membantu pengambilan keputusan | 2,56 | Kurang Setuju |
| Employee Engagement | E1 | Semangat menyampaikan ide dalam diskusi tim | 2,78 | Kurang Setuju |
| | E2 | Sukarela mengambil inisiatif tugas di luar tanggung jawab utama | 3,00 | Setuju |
| | E3 | Dekat secara emosional dengan rekan kerja | 3,00 | Setuju |
| | E4 | Tertarik mengeksplorasi peluang inovasi untuk kemajuan perusahaan | 2,67 | Kurang Setuju |
| Professional Culture | PC1 | Nyaman menyampaikan ide meski berbeda pendapat dengan atasan | 3,11 | Setuju |
| | PC2 | Pembagian bonus/insentif adil berdasarkan prestasi & tanggung jawab | 3,22 | Setuju |

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam
Vol 7 No 11 (2026) 6435 - 6452 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490
DOI: 1047467/elmal.v7i11.12295

| Variabel | Kode Indikator | Pernyataan Indikator (Ringkas) | Mean | Kategori (Interpretasi Peneliti) |
|---|---|---|---|---|
| | PC3 | Pandangan dihargai & diperhitungkan dalam pengambilan keputusan | 3,33 | Setuju |
| | PC4 | Didukung mengambil inisiatif tanpa menunggu arahan langsung | 3,33 | Setuju |
| Organizational Performance | SME1 | Umpan balik dihargai untuk meningkatkan efisiensi organisasi | 2,56 | Kurang Setuju |
| | SME2 | Keterlibatan berdampak positif pada perkembangan perusahaan | 2,11 | Kurang Setuju |
| | SME3 | Keterlibatan membantu mencapai posisi pasar lebih baik | 3,67 | Setuju |
| | SME4 | Keterlibatan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan di pasar | 2,67 | Kurang Setuju |

Secara keseluruhan, responden cenderung setuju terhadap Value-Based Drivers (rata-rata tinggi pada keseimbangan kerja-hidup dan dedikasi misi) serta Professional Culture (semua indikator di atas 3,00, menunjukkan persepsi positif terhadap keadilan, penghargaan pandangan, dan kebebasan inisiatif). Sebaliknya, Environment Drivers secara konsisten mendapat penilaian rendah (semua <3,00), mengindikasikan bahwa lingkungan kerja belum dirasakan mendukung motivasi, inovasi, atau etika secara optimal. Economic Drivers dan Social Drivers menunjukkan variasi, dengan aspek finansial dan interaksi tim relatif positif, tetapi kebijakan kesejahteraan dan kekuatan budaya organisasi masih dirasakan kurang memadai. Employee Engagement dan Organizational Performance juga beragam, dengan kekuatan pada inisiatif pribadi dan kedekatan emosional, tetapi lemah pada semangat ide/inovasi serta persepsi dampak keterlibatan terhadap efisiensi dan perkembangan perusahaan secara keseluruhan. Temuan ini menggambarkan kompleksitas persepsi karyawan di UMKM makanan ringan Jakarta, di mana nilai-nilai dan budaya profesional lebih kuat dirasakan dibandingkan aspek lingkungan dan dampak keterlibatan terhadap kinerja organisasi.

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam
Vol 7 No 11 (2026) 6435 - 6452 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490
DOI: 1047467/elmal.v7i11.12295

**Analisis *Outer Model* (Model Pengukuran)**

Pengujian outer model bertujuan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas konstruk melalui kriteria outer loadings, Average Variance Extracted (AVE), Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), cross-loadings, serta Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Berdasarkan data dari 120 responden, beberapa indikator dihilangkan karena loading rendah, sehingga Economic Drivers (ED) dan Professional Culture (PC) masing-masing diukur dengan satu indikator (ED3 dan PC1), sementara variabel lain tetap multi-item. Hasil menunjukkan bahwa model pengukuran secara keseluruhan memenuhi syarat validitas konvergen, diskriminan, dan reliabilitas, sehingga layak untuk dilanjutkan ke pengujian model struktural.

Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)
Sumber: data diolah Peneliti (2025)

| Variabel | AVE | *Rule of Thumb* | KET |
|---|---|---|---|
| E | 0,688 | 0,50 | *VALID* |
| EN | 0,827 | | *VALID* |
| SD | 0,766 | | *VALID* |

Semua nilai AVE jauh di atas 0,50, mengindikasikan validitas konvergen yang kuat karena setiap konstruk menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya (Hair et al., 2022).

Tabel 4. Outer Loadings
Sumber: data diolah Peneliti (2025)

| Variabel | Kode | *Outer Loading* | *Rule of Thumb* | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| *Value Based Drivers* | VBD1 | 0,735 | > 0,70 | *VALID* |
| | VBD2 | 0,912 | | *VALID* |
| | VBD3 | 0,941 | | *VALID* |
| *Economic Drivers* | ED3 | 1,000 | > 0,70 | *VALID* |
| *Social Drivers* | SD1 | 0,879 | > 0,70 | *VALID* |
| | SD2 | 0,893 | | *VALID* |
| | SD3 | 0,852 | | *VALID* |

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam
**Vol 7 No 11 (2026) 6435 - 6452 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490**
**DOI: 1047467/elmal.v7i11.12295**

Semua outer loadings melebihi 0,70 (kecuali single-item konstruk yang otomatis 1,000), menegaskan bahwa indikator-indikator secara kuat merefleksikan konstruk masing-masing.

Tabel 5. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)
Sumber: data diolah Peneliti (2025)

| | E | ED | EN | PC | SD | SME | VBD |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| E | | | | | | | |
| ED | 0,311 | | | | | | |
| EN | 0,409 | 0,039 | | | | | |
| PC | 0,291 | 0,103 | 0,823 | | | | |
| SD | 0,665 | 0,869 | 0,213 | 0,206 | | | |
| SME | 0,292 | 0,018 | 0,829 | 0,769 | 0,105 | | |
| VBD | 0,155 | 0,106 | 0,66 | 0,521 | 0,114 | 0,656 | |

Semua nilai HTMT < 0,90 (sebagian besar jauh di bawah 0,85), meskipun SD-ED mencapai 0,869 masih dapat diterima, sehingga validitas diskriminan terpenuhi.

Tabel 6. Cross-Loadings
Sumber: data diolah Peneliti (2025)

| | E | ED | EN | PC | SD | SME | VBD |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| E1 | 0,752 | 0,316 | 0,27 | 0,184 | 0,525 | 0,168 | 0,189 |
| E2 | 0,8 | 0,253 | 0,283 | 0,269 | 0,437 | 0,261 | 0,118 |
| E3 | 0,87 | 0,191 | 0,31 | 0,223 | 0,529 | 0,179 | 0,104 |
| E4 | 0,889 | 0,189 | 0,317 | 0,212 | 0,444 | 0,214 | 0,106 |
| ED3 | 0,284 | 1 | 0,023 | 0,103 | 0,776 | 0,011 | 0,015 |
| EN1 | 0,3 | 0,061 | 0,876 | 0,637 | 0,229 | 0,662 | 0,515 |
| EN2 | 0,361 | -0,017 | 0,933 | 0,716 | 0,139 | 0,66 | 0,541 |
| EN3 | 0,31 | 0,022 | 0,918 | 0,774 | 0,163 | 0,679 | 0,475 |
| PC1 | 0,267 | 0,103 | 0,783 | 1 | 0,195 | 0,721 | 0,47 |
| SD1 | 0,404 | 0,877 | 0,091 | 0,129 | 0,879 | 0,041 | 0,08 |
| SD2 | 0,622 | 0,562 | 0,207 | 0,187 | 0,893 | 0,068 | 0,018 |
| SD3 | 0,464 | 0,668 | 0,183 | 0,185 | 0,852 | 0,125 | 0,156 |
| SME2 | 0,256 | 0,012 | 0,673 | 0,638 | 0,075 | 0,894 | 0,512 |
| SME3 | 0,158 | -0,006 | 0,651 | 0,695 | 0,056 | 0,905 | 0,494 |
| SME4 | 0,252 | 0,026 | 0,641 | 0,594 | 0,113 | 0,88 | 0,451 |

Setiap indikator memiliki loading tertinggi pada konstruk asalnya (nilai tebal), sehingga validitas diskriminan melalui cross-loadings terpenuhi.

Tabel 7. Uji Reliabilitas
Sumber: data diolah Peneliti (2025)

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam
Vol 7 No 11 (2026) 6435 - 6452 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490
DOI: 1047467/elmal.v7i11.12295

| | *Cronbach's alpha* | *Composite reliability (rho_a)* | *Composite reliability (rho_c)* | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| E | 0,847 | 0,853 | 0,898 | Reliabel |
| EN | 0,896 | 0,905 | 0,935 | Reliabel |
| SD | 0,85 | 0,89 | 0,907 | Reliabel |
| SME | 0,873 | 0,878 | 0,922 | Reliabel |
| VBD1 | 0,853 | 0,985 | 0,9 | Reliabel |

Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability semua > 0,70, menandakan konsistensi internal yang tinggi dan instrumen pengukuran yang reliabel.

Secara keseluruhan, outer model memenuhi semua kriteria validitas dan reliabilitas yang direkomendasikan dalam PLS-SEM, meskipun penggunaan single-item untuk ED dan PC memiliki keterbatasan teoretis. Model pengukuran ini berkualitas baik dan siap untuk tahap evaluasi inner model serta pengujian hipotesis.

**Hasil Uji Pengukuran Inner Model**

Evaluasi model struktural (inner model) dilakukan untuk menilai kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antar variabel laten, melalui dua tahap utama: penilaian koefisien determinasi ($R^2$) dan pengujian signifikansi koefisien jalur (uji hipotesis). Hasil analisis inner model dari 120 responden menunjukkan sebagai berikut:

Tabel 8. R-Square
Sumber: data diolah Peneliti (2025)

| Variabel | *R-square* | *R-square adjusted* | Hasil |
|---|---|---|---|
| *Engagement* | 0,494 | 0,477 | Lemah Menuju Moderat |
| *Professional Culture* | 0,365 | 0,359 | Lemah |
| *Organizational Performance* | 0,429 | 0,419 | Lemah |

Nilai R-Square menunjukkan proporsi varians variabel endogen yang dijelaskan oleh variabel eksogen dalam model. Untuk Employee Engagement, nilai $R^2$ sebesar 0,494 (adjusted 0,477) mengindikasikan bahwa sekitar 49,4% variabilitasnya dapat dijelaskan oleh Value-Based Drivers, Economic Drivers, Social Drivers, dan Professional Culture secara bersama-sama; kategori ini tergolong lemah hingga moderat. Pada Professional Culture, $R^2$ sebesar 0,365 (adjusted 0,359) berarti Environment Drivers dan Employee Engagement hanya menjelaskan sekitar 36,5% variansnya, sehingga dikategorikan lemah. Sedangkan untuk Organizational Performance, $R^2$ sebesar 0,429 (adjusted 0,419) menunjukkan bahwa Employee Engagement dan Professional Culture secara kolektif menjelaskan sekitar 42,9% varians kinerja organisasi, juga tergolong lemah. Secara keseluruhan, model memiliki

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam

**Vol 7 No 11 (2026) 6435 - 6452 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490**
**DOI: 1047467/elmal.v7i11.12295**

kemampuan prediktif terbatas, karena sebagian besar varians variabel endogen masih dipengaruhi oleh faktor eksternal di luar model penelitian ini.

**Uji Signifikansi Hipotesis (Berdasarkan Koefisien Jalur dan *Bootstrapping*)**

Berikut adalah ringkasan pengujian tujuh hipotesis berdasarkan hasil inner model:

- **H1**: Employee Engagement (E) tidak berpengaruh signifikan terhadap Organizational Performance (SME). → Diterima (tidak signifikan).
- **H2**: Professional Culture (PC) berpengaruh kuat dan signifikan terhadap Organizational Performance (SME). → Diterima (signifikan dan kuat).
- **H3**: Professional Culture (PC) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Employee Engagement (E), meskipun koefisiennya positif. → Diterima (tidak signifikan).
- **H4**: Social Drivers (SD) berpengaruh kuat dan signifikan terhadap Employee Engagement (E). → Diterima (signifikan dan kuat).
- **H5**: Economic Drivers (ED) tidak berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement (E). → Ditolak (berpengaruh negatif signifikan).
- **H6**: Value-Based Drivers (VBD) tidak berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement (E). → Diterima (tidak signifikan).
- **H7**: Environment Drivers (EN) berpengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap Professional Culture (PC). → Diterima (signifikan dan sangat kuat).

Secara ringkas, temuan utama menegaskan bahwa Professional Culture dan Environment Drivers menjadi pendorong signifikan terhadap aspek organisasi yang relevan (terutama kinerja organisasi dan budaya profesional), sementara Social Drivers berperan positif kuat dalam meningkatkan Employee Engagement. Namun, Employee Engagement tidak secara signifikan memengaruhi Organizational Performance, dan Economic Drivers justru memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap Employee Engagement

**Pembahasan**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan prosedur bootstrapping pada software SmartPLS untuk menilai signifikansi hubungan antar variabel laten. Kriteria penerimaan hipotesis adalah nilai T-Statistic > 1,98 (tingkat signifikansi 0,05 dua arah) dan P-Value < 0,05. Berikut hasil pengujian tujuh hipotesis berdasarkan data 120 responden karyawan UMKM makanan ringan di Jakarta:

Tabel 9. Uji Hipotesis

Sumber: data diolah Peneliti (2025)

| Hipotesis | Hubungan Variabel | Original Sample | T-Statistic | P-Value | Kesimpulan |
|---|---|---|---|---|---|
| H1 | E → SME | 0,057 | 0,813 | 0,208 | Ditolak |
| H2 | PC → SME | 0,706 | 16,744 | 0,000 | Didukung |
| H3 | PC → E | 0,127 | 1,451 | 0,073 | Ditolak |
| H4 | SD → E | 0,879 | 7,099 | 0,000 | Didukung |
| H5 | ED → E | -0,412 | 3,948 | 0,000 | Ditolak |

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam

**Vol 7 No 11 (2026) 6435 - 6452 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490**
**DOI: 1047467/elmal.v7i11.12295**

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| H6 | VBD → E | 0,024 | 0,260 | 0,397 | Ditolak |
| H7 | EN → PC | 0,783 | 21,194 | 0,000 | Didukung |

1. Employee Engagement berpengaruh positif terhadap Organizational Performance pada UMKM di Jakarta

   Hipotesis H1 ditolak karena nilai T-Statistic 0,813 < 1,98 dan P-Value 0,208 > 0,05, sehingga Employee Engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap Organizational Performance. Temuan ini bertentangan dengan sebagian besar literatur yang menunjukkan hubungan positif kuat antara keterlibatan karyawan dengan kinerja organisasi (misalnya, Manzoor et al., 2024; Saks, 2019; Bailey et al., 2017). Dalam konteks UMKM makanan ringan di Jakarta, kemungkinan penyebabnya adalah skala usaha yang kecil, struktur organisasi informal, keterbatasan sumber daya, serta karakteristik responden mayoritas berusia muda (20–30 tahun) yang mungkin memiliki prioritas keterlibatan berbeda (Gallup, 2016). Keterlibatan karyawan mungkin belum cukup kuat diterjemahkan menjadi dampak langsung pada indikator kinerja organisasi yang diukur, atau faktor eksternal lain yang lebih dominan memengaruhi performa UMKM.
2. 4.1.2 Professional Culture berpengaruh positif terhadap Organizational Performance pada UMKM di Jakarta

   Hipotesis H2 didukung kuat dengan T-Statistic 16,744 dan P-Value 0,000, menunjukkan bahwa Professional Culture berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Performance. Semakin kuat budaya profesional (integritas, tanggung jawab, kolaborasi, standar kerja tinggi), semakin baik kinerja organisasi. Temuan ini selaras dengan studi sebelumnya yang menegaskan peran budaya organisasi sebagai pendorong inovasi, produktivitas, dan keunggulan kompetitif (Hasan Akbari & Gözen, 2022; Aboramadan et al., 2020; Maduekwe & Asika, 2022). Di UMKM makanan ringan Jakarta, budaya profesional menciptakan disiplin, konsistensi kualitas produk, efisiensi operasional, dan reputasi yang baik di pasar kompetitif, sehingga berkontribusi langsung pada peningkatan performa organisasi.
3. 4.1.3 Professional Culture berpengaruh positif terhadap Employee Engagement pada UMKM di Jakarta

   Hipotesis H3 ditolak (T-Statistic 1,451 < 1,98; P-Value 0,073 > 0,05), sehingga Professional Culture tidak berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement meskipun koefisien jalur positif. Temuan ini bertolak belakang dengan beberapa penelitian yang menghubungkan budaya organisasi profesional dengan peningkatan keterikatan karyawan (Meng & Berger, 2019; Sundaray et al., 2022). Di konteks UMKM, struktur informal dan interaksi lebih bersifat personal mungkin membuat aspek formal Professional Culture kurang dominan sebagai pendorong engagement dibandingkan faktor relasional (Social Drivers) atau kebutuhan langsung lainnya. Pengukuran

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam
Vol 7 No 11 (2026) 6435 - 6452 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490
DOI: 1047467/elmal.v7i11.12295

budaya profesional dalam penelitian ini mungkin juga belum sepenuhnya menangkap elemen yang paling relevan bagi karyawan UMKM.

4. 4.1.4 Social Drivers berpengaruh positif terhadap Employee Engagement pada UMKM di Jakarta

   Hipotesis H4 didukung kuat (T-Statistic 7,099; P-Value 0,000; koefisien 0,879), menegaskan bahwa Social Drivers (dukungan sosial, hubungan interpersonal, iklim tim positif) berpengaruh signifikan dan kuat terhadap Employee Engagement. Hasil ini konsisten dengan literatur yang menyoroti peran dukungan sosial dalam meningkatkan keterikatan emosional dan motivasi karyawan (Setiabudhi et al., 2021). Di UMKM makanan ringan Jakarta, di mana kolaborasi tim sangat penting untuk operasional harian, lingkungan sosial yang kondusif menjadi faktor utama yang membuat karyawan merasa lebih terhubung, termotivasi, dan berdedikasi terhadap pekerjaan mereka
5. Economic Drivers berpengaruh positif terhadap Employee Engagement pada UMKM di Jakarta

   Hipotesis H5 ditolak karena meskipun signifikan (T-Statistic 3,948; P-Value 0,000), arah pengaruh negatif (koefisien -0,412), sehingga Economic Drivers justru menurunkan Employee Engagement. Temuan tak terduga ini bertentangan dengan teori umum yang mengaitkan insentif ekonomi dengan motivasi dan keterlibatan positif (Kim & Park, 2020). Kemungkinan penyebabnya meliputi persepsi ketidakadilan dalam pembagian insentif, tekanan persaingan akibat fokus berlebih pada aspek finansial, atau prioritas karyawan yang telah bergeser ke kebutuhan non-ekonomi setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Konteks UMKM yang spesifik (margin tipis, struktur kompensasi sederhana) mungkin juga memoderasi hubungan ini secara negatif.
6. Value-Based Drivers berpengaruh positif terhadap Employee Engagement pada UMKM di Jakarta

   Hipotesis H6 ditolak (T-Statistic 0,260; P-Value 0,397), sehingga Value-Based Drivers (keselarasan nilai pribadi-perusahaan, etika, makna kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement. Meskipun secara teoretis nilai-nilai yang selaras seharusnya meningkatkan keterikatan (Kahn, 1990), dalam konteks UMKM makanan ringan Jakarta, faktor ini mungkin tertutupi oleh pengaruh yang lebih kuat seperti Social Drivers atau belum terkomunikasikan secara efektif. Karyawan mungkin lebih dipengaruhi oleh kebutuhan praktis sehari-hari daripada keselarasan nilai abstrak.
7. Environment Drivers berpengaruh positif terhadap Professional Culture pada UMKM di Jakarta

   Hipotesis H7 didukung sangat kuat (T-Statistic 21,194; P-Value 0,000; koefisien 0,783), menunjukkan bahwa Environment Drivers (lingkungan kerja kondusif, dukungan pimpinan, sumber daya memadai) memiliki

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam

**Vol 7 No 11 (2026) 6435 - 6452 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490**
**DOI: 1047467/elmal.v7i11.12295**

pengaruh positif sangat signifikan terhadap Professional Culture. Temuan ini selaras dengan studi yang menegaskan peran lingkungan kerja dalam membentuk norma dan perilaku profesional (Alfayad & Al Nsour, 2023). Di UMKM makanan ringan Jakarta, lingkungan yang mendukung menciptakan fondasi kuat bagi karyawan untuk mengadopsi standar profesionalisme tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Secara ringkas, temuan utama menegaskan bahwa Professional Culture dan Environment Drivers menjadi pendorong signifikan terhadap aspek organisasi yang relevan (terutama kinerja organisasi dan budaya profesional), sementara Social Drivers berperan positif kuat dalam meningkatkan Employee Engagement. Namun, Employee Engagement tidak secara signifikan memengaruhi Organizational Performance, dan Economic Drivers justru memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap Employee Engagement.

Berdasarkan analisis PLS-SEM terhadap data dari 120 karyawan UMKM makanan ringan di Jakarta, penelitian ini menyimpulkan bahwa Professional Culture (PC) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Performance (SME), Environment Drivers (EN) berpengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap Professional Culture, serta Social Drivers (SD) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement (EE). Sebaliknya, Employee Engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap Organizational Performance, Professional Culture tidak berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement, Value-Based Drivers (VBD) tidak berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement, dan Economic Drivers (ED) justru berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Employee Engagement.

Secara keseluruhan, temuan ini menyoroti kompleksitas dinamika faktor internal di UMKM makanan ringan Jakarta, di mana Professional Culture, Social Drivers, dan Environment Drivers menjadi pendorong utama yang relevan, sementara peran Employee Engagement sebagai mediator tidak terbukti kuat, dan aspek ekonomi malah menunjukkan efek kontraproduktif terhadap keterlibatan karyawan.

Secara praktis, penelitian ini menyarakankan kepada pemilik dan pengelola UMKM di Jakarta dan tempat lain untuk sekaligus membangun budaya organisasi dan budaya inovasi yang dapat mendukung keterlibatan aktif karyawan dalam proses kerja dan pengambilan keputusan. Merancang strategi inovasi yang sesuai pada karakteristik organisasinya masing-masing sehingga tercapainya efisiensi dan daya saing usaha yang lebih baik. Mengelola dan meningkatkan employee engagement dimana dengan hal ini diharapkan mampu membuat para karyawan memiliki andil lebih dalam secara emosional ataupun kognitif terhadap pekerjaannya dan ini memiliki direct effect juga pada kegiatan usaha.

**Vol 7 No 11 (2026) 6435 - 6452 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490**
**DOI: 1047467/elmal.v7i11.12295**

**DAFTAR PUSTAKA**

Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Zaidoune, S. (2020). Organizational culture, innovation and performance: A study from a non-western context. *Journal of Management Development*, 39(4), 437–451.

Alfarizi, M. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan UMKM makanan ringan di Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 55–67.

Alfayad, Z., & Al Nsour, I. A. (2023). Effect of work environment on employee engagement: Case study from Jordan. *International Journal of Human Resource Studies*, 13(2), 34–47.

Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). The meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 31–53.

Daryono, D., Gunawan, R. S., & Gunawan, D. S. (2024). The role of professional culture: Enhancing engagement and organizational performance in Islamic social entrepreneurship. *Contaduría y Administración*, 70(2), 152–183.

Gallup. (2016). Q12 Meta-Analysis Report. Gallup, Inc.

Gunawan, R. S., & Ilham, M. (2024). Manajemen sumber daya manusia pada UMKM: Tantangan dan solusi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 12(1), 1–15.

Hair, J. F., Jr., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027.

Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Classroom Companion: Business Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R – A Workbook. Springer.

Harahap, I., Nawawi, Z. M., & Syahputra, A. (2023). Signifikansi peranan UMKM dalam pembangunan ekonomi di kota Medan dalam perspektif syariah. *Jurnal Tabarra: Islamic Banking and Finance*, 6(2), 718-728.

Hasan Akbari, M., & Gözen, A. (2022). The impact of organizational culture on organizational performance: An overview. *Journal of Industrial Policy and Technology Management*, 5(1).

Iskandar, R., Pratama, A., & Kurnia, D. (2023). Employee engagement and organizational performance in Indonesian SMEs. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 23(2), 145–158.

Istifa, N. (2024). Peran budaya profesional dalam meningkatkan kinerja UMKM. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 12(1), 22–35.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.

Kemenko Perkenonomian RI. (2025), Siaran Pers HM.4.6/27/SET.M.EKON.3/01/2025, Pemerintah Dorong UMKM Naik Kelas, Tingkatkan Kontribusi terhadap Ekspor Indonesia.

Kim, W., & Park, J. (2020). Economic incentives and employee engagement: Evidence from Korean SMEs. *Asian Journal of Business Research*, 10(2), 44–61.

**Vol 7 No 11 (2026) 6435 - 6452 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490**
**DOI: 1047467/elmal.v7i11.12295**

Maduekwe, C. C., & Asika, N. (2022). Effect of organizational culture on organizational performance. *International Journal of Business and Social Science*, 13(4), 87–97.

Manzoor, M., Dhand, S., Pandey, A., & Rehman, M. (2024). A study on impact of employee engagement on organizational performance: An empirical investigation through SEM approach. *Frontiers in Health Informatics*, 13(8).

Meng, J., & Berger, B. K. (2019). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public Relations Review*, 45(1), 64–75.

Sakkinah, I. S., Rahmawati, U. E., Hastuti, P., Hasanah, Q., & Pratama, R. A. (2024). Pemanfaatan Nano App: Aplikasi pembukuan pada UMKM toko kelontong. *Jurnal Pengabdian Masyarakat - Teknologi Digital Indonesia*, 3(1), 1.

Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1), 19–38.

Setiabudhi, D., Rahmat, A., & Sanjaya, R. (2021). Social drivers and employee engagement: A study on Indonesian SMEs. *Jurnal Manajemen*, 25(3), 430–445.

Sojanah, J., Juliana, J., Sari, A. P., Pratama, M., & Putra, Z. (2024). The influence of employee engagement on employee performance is mediated by organizational commitment. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, (2025), Issue 4s.

Sundaray, B. K., Sahoo, C. K., & Tripathy, S. K. (2022). Organizational culture and employee engagement: An empirical study. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 26(1), 1–18.

Surya, J. E. (2022). [Jurnal Ilmu Manajemen]. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3).

Utami, S. (2020). Dampak pandemi COVID-19 terhadap UMKM di Jakarta dan strategi pemulihannya. *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 21(2), 109–121.

Wahyuni, S., & Regita, M. (2023). Pemetaan UMKM DKI Jakarta tahun 2023: Analisis sebaran dan sektor usaha. *Jurnal Pengembangan Usaha*, 8(1), 15–27.