

Peran Mediasi *Psychological Ownership* pada Pengaruh Kepemimpinan Perempuan dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan

Nofarina Maulida Yanti¹, Asruni², Nida Putri Rahmayanti³

^{1,2,3}STIE Pancasetia, Indonesia

E-mail: nofarina.maulida@gmail.com¹, asruni09@gmail.com², nidaputrirahmayanti@gmail.com³

Article History:

Received: 19 Juni 2026

Revised: 25 Juli 2026

Accepted: 03 Agustus 2026

Keywords:

Gaya
Kepemimpinan Perempuan,
Motivasi Intrinsik,
Psychological Ownership,
Loyalitas Karyawan, IKM

Abstract: Pelaku usaha perempuan memiliki potensi besar dalam menggerakkan ekonomi rakyat melalui Industri Kecil Menengah. Namun, sektor Industri Kecil Menengah di Kota Banjarmasin sering kali menghadapi tantangan manajemen sumber daya manusia berupa fenomena tingginya perputaran karyawan (*revolving door*). Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan perempuan dan motivasi terhadap loyalitas karyawan dengan *psychological ownership* sebagai variabel mediasi. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 200 karyawan aktif pada IKM yang bergerak dibidang Kuliner di Kota Banjarmasin yang dipimpin oleh perempuan, dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik analisis data yang diterapkan adalah *Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Hasil penelitian menunjukkan seluruh hipotesis diterima secara signifikan. Gaya kepemimpinan perempuan dan motivasi berpengaruh positif terhadap *psychological ownership*, yang secara kuat memediasi peningkatan loyalitas karyawan. Kesimpulan penelitian ini membuktikan bahwa ketika IKM mengalami keterbatasan kompensasi finansial, pendekatan secara emosional yang dibawa oleh gaya kepemimpinan perempuan ditambah aspek motivasi intrinsik dan dimediasi oleh *Psychological Ownership* terbukti sangat efektif dalam memperkuat komitmen loyalitas jangka panjang karyawan.

PENDAHULUAN

Pelaku usaha perempuan dianggap memiliki potensi untuk menggerakkan ekonomi rakyat, mengingat bahwa sebagian besar pelaku usaha di Indonesia, khususnya *home industry* atau Industri kecil menengah adalah kaum perempuan. Peran serta perempuan jelas tidak bisa dipandang sebelah mata, ketangguhan perempuan dalam menghadapi krisis pada tahun 1998 merupakan salah satu bukti nyata yang tercatat dalam sejarah perekonomian bangsa. Dalam struktur Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Indonesia, Industri Kecil Menengah (IKM)

merupakan usaha industri yang sebagian besar merupakan usaha padat karya yang memainkan peran dalam menciptakan lapangan kerja serta menggerakkan perekonomian tingkat lokal. IKM sendiri memiliki karakteristik padat karya, permodalan terbatas, dan dengan pemanfaatan tenaga kerja berkisar 1-19 orang dan mudah dibentuk oleh masyarakat ekonomi menengah kebawah.

Meskipun memiliki kontribusi yang besar, sebagian besar UMKM dan IKM menghadapi tantangan mendasar pada aspek pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam kemampuan kepemimpinannya, pemilik usaha yang berperan ganda sebagai pemimpin, manajer operasional, dan pengambil keputusan strategis juga. Menurut kementerian BUMB (2024) pada studi terdahulu yang dilakukan penelitian pada Rumah BUMN Bandung juga menunjukkan bahwa lebih dari 70% pemilik UMKM belum memiliki sistem pengelolaan tim yang terstruktur, dan 62% mengalami kesulitan mempertahankan karyawan yang berkompeten, kendala yang paling sering terjadi akibat lemahnya manajemen kepemimpinan dan kurangnya keterampilan dalam membina dan mengembangkan anggota tim. Permasalahan tersebut berdampak langsung terhadap keberlanjutan usaha. Banyak IKM yang gagal berkembang bukan disebabkan oleh kekurangan ide kreatif atau keterbatasan modal, melainkan dipicu oleh lemahnya koordinasi tim, kepemimpinan yang tidak efektif, dan proses manajemen talenta yang buruk. Padahal, kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi (Northouse, 2021).

Tantangan manajemen SDM ini juga melingkupi dinamika pertumbuhan industri di tingkat daerah, salah satunya di Kota Banjarmasin. Dari hasil pengamatan langsung dan wawancara mendalam terhadap beberapa pemilik IKM kuliner di Banjarmasin menyingkap adanya dinamika SDM yang cukup unik sekaligus problematis. Terjadi polarisasi yang tajam di lapangan: di satu sisi terdapat kelompok 'karyawan inti' yang sangat setia dan bertahan selama bertahun-tahun, tetapi di sisi lain muncul fenomena 'pintu berputar' (*revolving door*) di mana karyawan baru sering kali keluar dalam hitungan minggu. Berdasarkan data kualitatif hasil pra-survei, pihak manajemen dan pemilik IKM meringkas alasan utama di balik tingginya fenomena *revolving door* dan perilaku berhenti bekerja secara tiba-tiba tanpa pemberitahuan (*ghosting*) oleh pekerja berusia muda. Sebaliknya, catatan pra-survei lapangan menunjukkan bahwa operasional IKM justru diselamatkan oleh kelompok pekerja perempuan usia matang (ibu-ibu) berusia 36–45 tahun yang bertindak sebagai kelompok penyintas (*survivors*). Bagi kelompok ibu-ibu ini, pekerjaan di IKM bukanlah pokok nafkah hidup utama, melainkan instrumen fleksibel untuk membantu menambah penghasilan dapur suami (pendapatan sekunder). Karakteristik kelompok yang tidak kompetitif secara finansial inilah yang memicu kesenjangan loyalitas yang besar antara karyawan lama dan karyawan baru di lapangan. Hasil penelitian Khotimah dan Wulansari (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki potensi besar untuk memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai melalui pendekatan kolaboratif, empatik, dan mendukung dalam memimpin tim. Hasil penelitian terdahulu oleh Bahri dkk. (2022) juga menunjukkan bahwa keempat faktor kepemimpinan perempuan tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, Muhammad & Mahatir (2023) serta Dewi dkk. (2025) menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pegawai. Dalam konteks IKM yang memiliki keterbatasan dana struktural untuk memberikan gaji yang tinggi, mengunci loyalitas karyawan melalui stimulasi finansial adalah hal yang sulit dilakukan. Oleh karena itu, pengelolaan motivasi intrinsik—yang berfokus pada kepuasan kerja, rasa dihargai, pencapaian pribadi, dan pengembangan diri—menjadi kunci utama untuk menjaga stabilitas internal organisasi. Sifat kepemimpinan perempuan yang sarat akan empati secara langsung mampu memicu dorongan internal bawahannya (Shofie & Andira, 2023).

Namun demikian, terdapat inkonsistensi hasil (*empirical gap*) dari penelitian terdahulu

yang tidak mendukung argumen di atas. Penelitian Nurfadillah (2025), misalnya, menyatakan bahwa gender tidak berpengaruh secara signifikan dan sistematis terhadap gaya kepemimpinan; pemimpin tetap membutuhkan stimulasi lain untuk memberikan arahan dan dorongan motivasi. Selain itu, Apriliansi dan Biduri (2025) menemukan bahwa kepemimpinan perempuan justru berdampak negatif terhadap kinerja bisnis. Hal ini disebabkan oleh sifat pemimpin perempuan yang cenderung terlalu banyak pertimbangan dalam pengambilan keputusan, sehingga memicu penurunan efisiensi kinerja perusahaan. Di sisi lain, mereka juga menemukan bahwa keberagaman gender pada dewan komisaris berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan perempuan masih menjadi perdebatan empiris yang belum tuntas. Ditambah lagi, sebagian besar studi terdahulu masih terjebak pada fokus korporasi besar atau sektor formal yang memiliki fleksibilitas anggaran serta dukungan infrastruktur organisasi yang mapan. Keterbatasan fokus ini memunculkan adanya celah populasi (*population gap*) dan celah kontekstual (*contextual gap*).

Penelitian ini hadir untuk mengisi celah-celah tersebut dengan mengalihkan fokus pada sektor IKM (mikro/kecil) kuliner di Kota Banjarmasin yang kerap didera keterbatasan finansial. Penelitian ini akan menguji apakah "sentuhan" personal atau pendekatan emosional yang dibawa oleh pemimpin perempuan mampu menutupi kekurangan kompensasi material dalam membangun loyalitas kerja. Jika pendekatan ini terbukti mampu menciptakan rasa memiliki secara psikologis (*psychological ownership*), maka kepemimpinan perempuan dapat diadaptasi sebagai modal *nonmaterial* yang jauh lebih berkelanjutan daripada motivasi finansial semata untuk menekan angka *turnover* karyawan.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi krusial bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan maupun instansi terkait di Kota Banjarmasin dalam merancang program pelatihan manajemen SDM bagi pelaku usaha perempuan. Penguatan kualitas interaksi kepemimpinan ini diharapkan mampu membantu sektor IKM kuliner lokal agar tetap stabil secara internal dan tangguh di tengah dinamika industri yang kompetitif. Di samping itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber motivasi akademis bagi para mahasiswa bahwa keberhasilan dalam membangun serta mempertahankan tim dalam berwirausaha tidak selalu bergantung pada kekuatan modal finansial, melainkan pada kualitas hubungan kemanusiaan antara pemimpin dan anggotanya.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan Bidang ilmu yang kompleks. Pengertian kepemimpinan secara umum adalah suatu usaha dalam menggunakan suatu untuk mempengaruhi serta tidak memaksa dengan cara memotivasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan (Gibson, 1997). Menurut Siagian (2002) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi bawahannya sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin meskipun hal itu tidak disenanginya. Sedangkan Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi kelompok guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Gaya Kepemimpinan Perempuan

Robbins (1994) menjelaskan setiap pemimpin sekurang-kurangnya memiliki tiga ciri, yaitu:

- a) Persepsi sosial (*social perception*) Kecakapan dalam melihat dan memahami sikap dan

kebutuhan anggota anggota lainnya dalam suatu kelompok.

b) Kemampuan berpikir abstrak Pemimpin mempunyai kecerdasan tinggi, dan kecakapan untuk berpikir secara abstrak.

c) Keseimbangan emosional

Pemimpin memiliki alam perasaan yang seimbang. Seorang pemimpin memiliki kematangan emosional yang berdasarkan kesadaran yang mendalam

Menurut Wijayanti et al. (2016), ada dua gaya kepemimpinan khas dari perempuan yang dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu gaya kepemimpinan maskulin-feminim dan transformasional-transaksional.

Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Gaya Kepemimpinan Perempuan

Menurut Kanter (1993) terdapat empat faktor yang berpengaruh dalam kepemimpinan perempuan, yaitu: (1)*The Mother* (keibuan). (2)*The Pet* (kesayangan). (3)*The Sex Object* (obyek seksual). (4)*The Iron Maiden* (wanita besi)

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* artinya dorongan atau daya penggerak. Menurut Mathis & Jackson (2006), motivasi merupakan hasrat yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung, maupun kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri untuk membawa ke arah yang optimal. Pemberian motivasi diharapkan agar para karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab. Motivasi intrinsik merujuk pada dorongan internal yang menggerakkan individu untuk melakukan suatu aktivitas karena aktivitas tersebut dianggap menarik, menyenangkan, atau memuaskan secara *inheren* (Pierre-Yves Oudeyer, 2007).

Menurut teori *Self-Determination* yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (2017), motivasi intrinsik terdiri dari tiga komponen utama: (1) Otonomi: Perasaan memiliki kendali dan pilihan dalam tindakan seseorang. Dalam konteks akademik, ini bisa berupa kebebasan untuk memilih topik penelitian atau metode belajar. (2) Kompetensi: Kebutuhan untuk merasa efektif dan mampu dalam interaksi seseorang dengan lingkungan. Ini tercermin dalam keinginan mahasiswa untuk menguasai keterampilan dan pengetahuan baru. (3) Keterikatan: Kebutuhan untuk merasa terhubung dan dihargai oleh orang lain.

Psychological Ownership

Psychological Ownership (Kepemilikan psikologis) adalah fenomena ketika seorang karyawan mengembangkan perasaan memiliki terhadap target kerjanya. Berdasarkan teori dari Furby (1978), Ditmar (1992), dan Pierce et al (2001) mendefinisikan *psychological ownership* sebagai tahapan dari perasaan individual terhadap objek (material atau non material) yang merupakan pengalaman positif (misalnya “ini milik saya” atau “ini milik kita”) (Dyne dan Pierce, 2004).

Dimensi Psychological Ownership

Pierce et al (2001) berpendapat bahwa, *psychological ownership* dapat dibedakan dari konstruk lain berdasarkan pada konsep dasarnya posesif (merasa jadi pemilik) dan motivasi. *Psychological ownership* menyangkut tiga kebutuhan dasar manusia yakni ‘rumah’ (bisa dikatakan sebuah tempat), efikasi dan pengaruh motivasi, dan identitas diri, tidak jauh berbeda, Avey (2009) menyebutkan empat aspek yang terdapat dalam *psychological*

ownership, yakni (1)Efikasi Diri: Diartikan sebagai keyakinan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan tertentu.(2)Akuntabilitas: Diartikan sebagai rasa tanggung jawab terhadap diri sendiri dan organisasi.(3)*Belongingness*: Diartikan sebagai rasa memiliki organisasi karena sudah merasa nyaman pada lingkungan kerjanya.(4)Identitas Diri: Diartikan sebagai dorongan kuat yang dimiliki seseorang untuk mengidentifikasi diri sebagai pekerja.

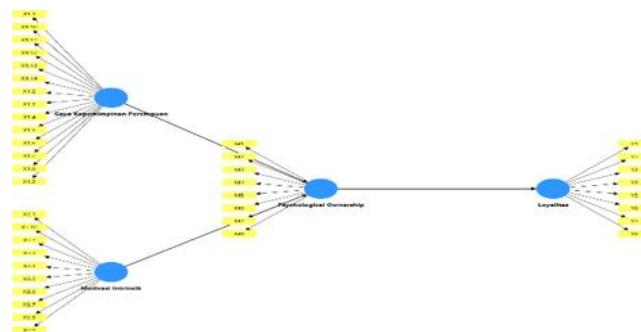
Loyalitas Kerja Karyawan

Loyalitas kerja adalah sikap dan perilaku positif karyawan yang ditunjukkan melalui komitmen, dedikasi, dan kesediaan untuk mendukung tujuan organisasi secara berkelanjutan. Loyalitas tidak hanya diukur dari lamanya seseorang bekerja, tetapi juga dari keterlibatan aktif, kepatuhan terhadap kebijakan, serta rasa memiliki terhadap organisasi. Menurut Mathis & Jackson (2006), loyalitas kerja mencerminkan hubungan emosional dan profesional yang kuat antara karyawan dan perusahaan, sehingga mendorong kinerja yang konsisten dan kontribusi jangka panjang Indikator Loyalitas Kerja Karyawan menurut (Mathis & Jackson, 2006) adalah sebagai berikut:

- (1)Kesediaan Bertahan. (2)Kepatuhan terhadap Aturan. (3)Keterlibatan dalam Organisasi. (4)Rasa Memiliki terhadap Perusahaan

Berisi landasan teori yang dipakai pada penelitian ini. Pada bagian ini disarankan memuat banyak pendapat ahli dan berbagai referensi untuk memperkuat penelitian ini.

METODE PENELITIAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Metode penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antarvariabel yang diteliti. Penelitian ini menguji bagaimana variabel bebas (gaya kepemimpinan perempuan dan motivasi intrinsik) memengaruhi variabel terikat (loyalitas karyawan) melalui variabel mediasi (*psychological ownership*).

Lokasi penelitian ini berfokus pada Industri Kecil Menengah (IKM) Kuliner di Kota Banjarmasin yang dipimpin atau dimiliki oleh perempuan. Berdasarkan data Sistem Informasi Industri Nasional (SIDIN) Banjarmasin tahun 2025, terdapat lebih dari 6.100 IKM di Kota Banjarmasin, di mana 3.500 IKM di antaranya telah terverifikasi oleh Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disperdagin).

Mengingat populasi yang sangat besar dan luas, ukuran sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan mengacu pada panduan Hair et al. (2020), di mana jumlah sampel yang ideal disesuaikan dengan jumlah indikator dalam kuesioner dengan kisaran target 100 hingga 200 responden.

Teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria spesifik tertentu. Adapun kriteria responden (unit analisis) dalam penelitian ini adalah (1) Karyawan aktif yang bekerja pada IKM di Kota Banjarmasin. (2) IKM tempat bekerja bergerak di sektor kuliner (khususnya produk makanan dan minuman). (3) IKM tersebut dikelola, dipimpin, atau dimiliki oleh seorang perempuan.

Pengumpulan data dilakukan melalui teknik penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan yang memenuhi kriteria tersebut. Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Squares - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan mengoperasikan *software* SmartPLS

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi Profil dan Karakteristik Demografi Responden

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja pada Industri Kecil Menengah (IKM) Kuliner (makanan dan minuman) di Kota Banjarmasin yang dipimpin atau dikelola oleh perempuan. Berdasarkan kriteria *purposive sampling* yang telah ditetapkan, diperoleh total sampel sebanyak 200 responden (N = 200). Rangkuman profil demografi responden disajikan pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 1 Distribusi Profil dan Karakteristik Demografi Responden

No	Karakteristik Responden	Kategori Pilihan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Perempuan	134	67,0%
		Laki-laki	66	33,0%
		Total Jenis Kelamin	200	100%
2	Usia Responden	Kurang dari 25 Tahun	16	8,0%
		25 – 35 Tahun	56	28,0%
		36 – 45 Tahun	108	54,0%
		Di atas 45 Tahun	20	10,0%
		Total Usia	200	100%
3	Pendidikan Terakhir	SD / Tidak Tamat SD	22	11,0%
		SMP / Sederajat	114	57,0%
		SMA / SMK / Sederajat	48	24,0%
		Diploma / Sarjana (S1)	16	8,0%
		Total Pendidikan	200	100%
4	Masa Kerja	Kurang dari 1 Tahun	18	9,0%
		1 – 3 Tahun	54	27,0%
		4 – 6 Tahun	96	48,0%
		Di atas 6 Tahun	32	16,0%
		Total Masa Kerja	200	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas tenaga kerja pada IKM Kuliner yang diteliti adalah perempuan (**67,0%**), didominasi oleh kelompok usia matang 36–45 tahun (**54,0%**), berpendidikan terakhir SMP/Sederajat (**57,0%**), dan telah mengabdikan dengan masa kerja stabil selama 4–6 tahun (**48,0%**). Profil ini mengonfirmasi temuan awal lapangan mengenai keberadaan kelompok *survivors* (ibu-ibu) yang menjadi tulang punggung operasional usaha mikro-kecil di Kota Banjarmasin.

Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran umum mengenai kecenderungan jawaban responden terhadap butir pernyataan kuesioner menggunakan parameter nilai minimum,

maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Pembagian kategori rata-rata skor mengacu pada metode panjang interval kelas yaitu: 1,00–2,33 (Rendah); 2,34–3,66 (Sedang); dan 3,67–5,00 (Tinggi).

Tabel 2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel

No	Variabel Laten	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Kategori
1	Gaya Kepemimpinan Perempuan (X1)	2,00	5,00	4,12	0,642	Tinggi
2	Motivasi Intrinsik (X2)	2,00	5,00	4,28	0,587	Tinggi
3	<i>Psychological Ownership</i> (M)	1,00	5,00	3,95	0,711	Tinggi
4	Loyalitas Karyawan (Y)	1,00	5,00	4,05	0,689	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah SmartPLS (2026)

Hasil deskriptif pada Tabel 2 menunjukkan seluruh variabel berada dalam kategori tinggi. Nilai *mean* tertinggi dicatatkan oleh variabel Motivasi Intrinsik (4,28), membuktikan dorongan internal bekerja sangat kuat pada diri responden. Sementara variabel *Psychological Ownership* mencatat *mean* terendah (3,95) namun memiliki standar deviasi terbesar (0,711), mengindikasikan adanya variasi atau kesenjangan persepsi rasa memiliki yang cukup lebar di antara kelompok karyawan.

Hasil Pengujian

1. Pengukuran *Outer Model*

Evaluasi *outer model* dilakukan untuk memastikan hubungan antara variabel laten reflektif dengan seluruh indikator pengukurnya telah valid dan reliabel.

a. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen dinilai berdasarkan nilai *outer loading* (uji kelayakan butir pernyataan) dengan ambang batas syarat $> 0,70$ (Hair et al., 2020). Berdasarkan visualisasi diagram jalur dan ringkasan pengolahan data, seluruh indikator dinyatakan valid dengan rincian nilai *outer loading* berkisar antara 0,727 hingga 0,891. Temuan indikator paling dominan (kontribusi reflektif terbesar) pada masing-masing konstruk dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Gaya Kepemimpinan Perempuan (X1): Diukur oleh 14 indikator (X1.1)-(X1.14), dengan indikator (X1.12) sebagai refleksi paling dominan melalui nilai tertinggi sebesar 0,865.
- 2) Motivasi Intrinsik (X2): Diukur oleh 10 indikator (X2.1)-(X2.10), dengan indikator (X2.7) berkontribusi paling kuat sebesar 0,838.
- 3) *Psychological Ownership* (M): Diukur oleh 8 indikator (M1)-(M8), dengan indikator (M8) bertindak sebagai refleksi terkuat sebesar 0,891.
- 4) Loyalitas Karyawan (Y): Diukur oleh 8 indikator (Y1)-(Y8), dengan indikator (Y2) bertindak sebagai aspek paling dominan sebesar 0,853.

b. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan dievaluasi melalui tiga pendekatan modern untuk memastikan keunikan teoretis antar-konstruk:

Analisis Kriteria Fornell-Larcker

Syarat terpenuhi jika nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) pada posisi diagonal (cetak tebal) lebih besar daripada koefisien korelasi antar-konstruk lainnya di kolom dan baris yang sama.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Diskriminan (*Fornell-Larcker Criterion*)

Variabel	Gaya Kepemimpinan Perempuan	Loyalitas	Motivasi Intrinsik	<i>Psychological Ownership</i>
Gaya Kepemimpinan Perempuan	0,779			
Loyalitas	0,540	0,838		
Motivasi Intrinsik	0,580	0,688	0,789	
<i>Psychological Ownership</i>	0,615	0,675	0,691	0,848

Sumber: Hasil Output SmartPLS (2026)

Hasil Tabel 3 membuktikan seluruh variabel memenuhi syarat. Sebagai contoh, akar kuadrat AVE variabel *Psychological Ownership* (0,848) terbukti jauh lebih besar dari nilai korelasi eksternalnya terhadap Gaya Kepemimpinan Perempuan (0,615), Loyalitas (0,675), dan Motivasi Intrinsik (0,691).

Analisis Nilai Cross Loading

Syarat dinyatakan lulus jika koefisien *loading* suatu indikator terhadap konstruk utamanya jauh lebih besar daripada koefisien *loading*-nya terhadap konstruk laten lainnya.

Tabel 4: Nilai Loading Silang (Cross Loading)

Indikator	Gaya Kepemimpinan	Loyalitas	Motivasi Intrinsik	<i>Psychological Ownership</i>	Keterangan
M1	0,525	0,500	0,596	0,866	Valid
M8	0,491	0,585	0,550	0,891	Valid
X1.1	0,811	0,396	0,531	0,498	Valid
X1.12	0,865	0,475	0,499	0,567	Valid
X2.1	0,394	0,472	0,727	0,487	Valid
X2.7	0,520	0,525	0,838	0,614	Valid
Y1	0,434	0,850	0,602	0,587	Valid
Y2	0,439	0,853	0,590	0,587	Valid

Analisis Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT)

Mengacu pada ketentuan Henseler et al. (2015), syarat ambang batas nilai rasio HTMT yang ketat adalah harus **lebih kecil dari 0,90 (< 0,90)** untuk membuktikan keunikan data.

Tabel 5: Nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Variabel Laten	Gaya Kepemimpinan Perempuan	Loyalitas	Motivasi Intrinsik	<i>Psychological Ownership</i>
Gaya Kepemimpinan Perempuan				
Loyalitas	0,566			
Motivasi Intrinsik	0,613	0,733		
<i>Psychological Ownership</i>	0,644	0,711	0,730	

Sumber: Hasil Output SmartPLS v.4.2.9 (2026)

Berdasarkan dari Tabel 5, seluruh nilai rasio HTMT antar-variabel berada di kisaran 0,566 hingga 0,733 (jauh di bawah batas maksimum 0,90), maka disimpulkan bahwa setiap variabel laten dalam penelitian ini bersifat unik, tidak tumpang tindih (*redundant*), dan mengukur gejala fenomena yang berbeda satu sama lain.

c. Reliabilitas Konstruk dan Average Variance Extracted (AVE)

Uji keandalan instrumen diukur menggunakan parameter *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dengan batas standar > **0,70**. Kelayakan validitas konvergen tahap akhir dinilai lewat angka AVE dengan batas syarat > **0,50** (Hair et al., 2020).

Tabel 6 Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk dan AVE

Variabel Laten	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Batas Syarat	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Perempuan	0,950	0,956	0,607	> 0,70 / > 0,50	Reliabel & Valid
Motivasi Intrinsik	0,933	0,943	0,623	> 0,70 / > 0,50	Reliabel & Valid
Loyalitas Karyawan	0,940	0,950	0,703	> 0,70 / > 0,50	Reliabel & Valid
<i>Psychological Ownership</i>	0,944	0,953	0,718	> 0,70 / > 0,50	Reliabel & Valid

Sumber: Hasil Output SmartPLS (2026)

Tabel 6 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* seluruh variabel berada di atas 0,93 (keandalan sangat tinggi). Nilai AVE yang berada di rentang 0,607 hingga 0,718 (> 0,50) Sehingga data dinyatakan sangat baik, tidak ada informasi yang tumpang tindih, dan tidak ada indikator yang perlu dibuang.

d. Uji VIF (*Variance Inflation Factor*) Indikator

Uji ini digunakan untuk mendeteksi masalah multikolinieritas di dalam blok indikator masing-masing variabel laten dengan batas ideal < 5,00 (Hair et al., 2017).

Tabel 7 Nilai *Outer VIF* Indikator (Ringkasan Ekstrem)

Variabel Laten	Indikator Ekstrem	Nilai VIF Terendah/Tertinggi	Batas Syarat	Keterangan
<i>Psychological Ownership</i>	M3 / M1	2,580 / 4,107	< 5,00	Bebas Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan Perempuan	X1.11 / X1.12	2,546 / 4,369	< 5,00	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Intrinsik	X2.5 / X2.3	2,336 / 3,344	< 5,00	Bebas Multikolinieritas
Loyalitas Karyawan	Y3 / Y2	2,515 / 3,703	< 5,00	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Hasil Output SmartPLS (2026)

Berdasarkan Tabel 7, nilai *Outer VIF* untuk seluruh 40 indikator penelitian secara konsisten berkisar antara 2,336 hingga 4,369 (di bawah 5,00), membuktikan instrumen indikator stabil dan tidak tumpang tindih.

2. valuasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi *inner model* dilakukan untuk mengukur akurasi prediktif, kualitas kesesuaian, dan kontribusi praktis model struktural.

Analisis Nilai Koefisien Determinasi (*R-Square* / (R^2))

Kekuatan akurasi prediksi dinilai berdasarkan kriteria Chin (1998): 0,67 (Kuat); 0,33 (Moderat); dan 0,19 (Lemah).

Tabel 8 Hasil Pengujian *R-Square* (R^2)

Variabel Dependen	<i>R-Square</i> (R^2)	<i>R-Square Adjusted</i>	Kategori Kekuatan Model
Loyalitas Karyawan (Y)	0,455	0,452	Moderat (<i>Moderate</i>)
<i>Psychological Ownership</i> (M)	0,547	0,542	Moderat (<i>Moderate</i>)

Sumber: Hasil Output SmartPLS (2026)

Berdasarkan Tabel 8, nilai (R^2) untuk variabel *Psychological Ownership* adalah 0,547. Artinya, sebesar 54,7% variasi rasa memiliki karyawan mampu dijelaskan secara simultan oleh Gaya Kepemimpinan Perempuan dan Motivasi Intrinsik. Selanjutnya, nilai (R^2) Loyalitas Karyawan sebesar 0,455 membuktikan bahwa sebesar 45,5% variasi loyalitas dapat dijelaskan oleh model struktural yang dibangun, sisanya dipengaruhi faktor di luar penelitian.

Analisis Nilai *f-Square* (f^2) / *Effect Size*

Kontribusi dampak praktis variabel diuji berdasarkan kriteria Cohen (1988): 0,02 (Kecil); 0,15 (Sedang); dan 0,35 (Besar).

Tabel 9 Hasil Pengujian *f-Square* (*Effect Size*)

Variabel Pengaruh	Variabel	Nilai <i>f-Square</i>	Kategori
Gaya Kepemimpinan Perempuan	<i>Psychological Ownership</i>	0,152	Sedang / Moderat (<i>Medium</i>)
Motivasi Intrinsik	<i>Psychological Ownership</i>	0,373	Besar / Kuat (<i>Large</i>)
<i>Psychological Ownership</i>	Loyalitas Karyawan	0,835	Besar / Kuat (<i>Large</i>)

Tabel 4.9 menunjukkan kontribusi terbesar dicatatkan oleh pengaruh *Psychological Ownership* terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai sangat masif, yaitu 0,835 ($f^2 > 0,35$). Secara keseluruhan, hasil pengujian *f-square* ini menegaskan bahwa semua variabel bebas yang diuji di dalam model memiliki relevansi praktis yang sehat bagi pembentukan model struktural.

Predictive Relevance (Q Square)

Jika nilai $Q^2 > 0$, model memiliki nilai *predictive relevance* yang baik

Tabel 10 Hasil Uji Relevansi Prediktif (*Q-Square*)

Variabel	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$	Keterangan
Psychological Ownership	0,534	Memiliki nilai predictive relevance
Loyalitas	0,446	Memiliki nilai predictive relevance

Sumber: Hasil Output SmartPLS (2026)

Nilai $Q^2 > 0$ *Psychological Ownership* sebesar **0,534** dan Loyalitas sebesar **0,446** $Q^2 > 0$ mengonfirmasi model struktural memiliki relevansi prediktif yang kuat dan valid.

Pengujian Hipotesis dan Analisis Jalur (*Path Coefficients*)

Pengujian hipotesis dijalankan melalui prosedur *bootstrapping* dengan kriteria penerimaan jika nilai $T_{Statistics} > 1,96$ dan nilai $P_{values} < 0,05$ (taraf signifikansi 5%).

Tabel 11 Hasil Pengujian Hipotesis (*Path Coefficients*)

Variabel	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Perempuan -> Psychological Ownership	0,323	4,153	0,000	Diterima (Signifikan)
Motivasi Intrinsik -> Psychological Ownership	0,504	7,001	0,000	Diterima (Signifikan)
Psychological Ownership -> Loyalitas	0,675	12,327	0,000	Diterima (Signifikan)
Gaya Kepemimpinan Perempuan -> Psychological Ownership -> Loyalitas	0,218	4,249	0,000	Diterima (Signifikan)
Motivasi Intrinsik -> Psychological Ownership -> Loyalitas	0,340	5,214	0,000	Diterima (Signifikan)

Sumber: Hasil Output SmartPLS (2026)

Berdasarkan hasil dari Tabel 11, seluruh hipotesis langsung (*direct effects*) maupun tidak langsung (*specific indirect effects*) dinyatakan Diterima (Signifikan) karena memenuhi prasyarat statistik secara mutlak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan *Partial Least Squares - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dapat disimpulkan

- Hasil Uji Hipotesis pertama Gaya Kepemimpinan Perempuan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Ownership* (M). Hasil penelitian ini mendukung temuan dari Khotimah dan Wulansari (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki potensi besar untuk memengaruhi aspek psikologis dan motivasi pegawai melalui pendekatan yang kolaboratif, empatik, dan mendukung (*nurturing*) dan. Secara teoretis, hasil kuesioner ini membuktikan bahwa sinergi teori Kanter (1993) dan Murniati sangat valid diterapkan pada sektor informal IKM. Sifat kepemimpinan perempuan yang transformasional dan partisipatif tidak membuat manajemen IKM menjadi lemah, melainkan menjadi kekuatan utama. Perpaduan antara sifat mengayomi (*The Mother*), keterbukaan (*The Pet*), kemampuan memotivasi (*Cheerleader*), dan ketegasan mendelegasikan tugas (*The Iron Maiden*) sukses menjadi modal nonmaterial

- yang kuat untuk memantapkan komitmen kerja karyawan jangka panjang
- b. Temuan ini juga sejalan dengan riset dari Bahri dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa empat faktor kepemimpinan perempuan (aspek keibuan, kedekatan, pengobar semangat, dan ketegasan mendelegasikan tugas) memberikan kontribusi positif yang nyata terhadap respons internal karyawan di dalam tim.
 - c. Dalam konteks jalur mediasi, hasil ini memperkuat argumen Shofie & Andira (2023) yang mengemukakan bahwa sifat kepemimpinan perempuan yang sarat akan empati secara langsung mampu memicu dorongan emosional bawahannya untuk merasa ikut memiliki dan bertanggung jawab terhadap kelangsungan tempat kerja.
 - d. Hasil Uji Hipotesis ke dua Motivasi Intrinsik (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Ownership* (M). mendukung teori *Self-Determination* dari Deci dan Ryan (2017). Riset ini membuktikan bahwa pemenuhan kebutuhan otonomi dan keterikatan emosional karyawan terhadap tugasnya (*the work itself*) merupakan prasyarat utama munculnya perasaan kepemilikan psikologis. Temuan ini juga searah dengan pemikiran Pierre-Yves Oudeyer (2007) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik yang dikelola dengan baik akan melahirkan rasa puas dan keterikatan batin yang kuat antara individu dengan aktivitas operasional harian yang mereka kerjakan.
 - e. Hasil Uji hipotesis ketiga ditemukan bahwa *Psychological Ownership* (M) berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada IKM di Kota Banjarmasin. Nilai f^2 sebesar 0,835 mendukung penuh penelitian terdahulu dari Muhammad & Mahatir (2023) serta Dewi dkk. (2025). Mereka menemukan adanya hubungan linier yang sangat signifikan antara pengelolaan gaya kepemimpinan dan stimulasi motivasi kerja non-finansial terhadap loyalitas kerja pegawai.
 Hasil riset ini memberikan pembuktian nyata atas teori Mathis & Jackson (2006) yang menegaskan bahwa loyalitas kerja mencerminkan hubungan emosional yang kuat antara karyawan dan perusahaan, sehingga mampu mendorong kontribusi jangka panjang bagi stabilitas organisasi meskipun di masa-masa sulit (seperti saat kondisi penjualan IKM sedang sepi).
 - f. Hasil Uji Hipotesis ke empat, *Psychological Ownership* (M) terbukti secara signifikan memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan (X₁) terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan perempuan dalam memelihara kesetiaan karyawan sangat bergantung pada kemampuannya dalam menumbuhkan rasa memiliki (*belongingness*) di lingkungan kerja. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari Khotimah dan Wulansari (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki potensi besar untuk memengaruhi aspek psikologis dan motivasi pegawai melalui pendekatan yang kolaboratif, empatik, dan mendukung (*nurturing*). Temuan ini juga sejalan dengan riset dari Bahri dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa empat faktor kepemimpinan perempuan (aspek keibuan, kedekatan, pengobar semangat, dan ketegasan mendelegasikan tugas) memberikan kontribusi positif yang nyata terhadap respons internal karyawan di dalam tim. Dalam konteks jalur mediasi, hasil ini memperkuat argumen Shofie & Andira (2023) yang mengemukakan bahwa sifat kepemimpinan perempuan yang sarat akan empati secara langsung mampu memicu dorongan emosional bawahannya untuk merasa ikut memiliki dan bertanggung jawab terhadap kelangsungan tempat kerja
 - g. Hasil Uji hipotesis ke lima, *Psychological Ownership* (M) secara signifikan memediasi pengaruh Motivasi Intrinsik (X₂) terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan rasa senang karyawan terhadap aktivitas

operasional harian akan bertransformasi menjadi komitmen kerja yang kokoh, terutama di masa-masa sulit, apabila dijumpai oleh ikatan emosional berupa rasa ikut memiliki tempat kerja. Temuan ini juga sejalan dengan pemikiran Pierre-Yves Oudeyer (2007) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik yang dikelola dengan baik akan melahirkan rasa puas dan keterikatan batin yang kuat antara individu dengan aktivitas operasional harian yang mereka kerjakan.

- h. Hasil Uji hipotesis ke enam berdasarkan nilai koefisien determinasi, Gaya Kepemimpinan Perempuan (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) terbukti secara bersama-sama memengaruhi *Psychological Ownership* (M) dengan nilai (R^2) sebesar 0,547. Hal ini membuktikan bahwa sinergi antara tindakan nyata pemimpin perempuan dan dorongan internal karyawan mampu menerangkan 54,7% perubahan pada variabel rasa kepemilikan psikologis di lingkungan kerja.
- i. Hasil Uji hipotesis ke tujuh berdasarkan nilai koefisien determinasi, Gaya Kepemimpinan Perempuan (X1), Motivasi Intrinsik (X2), dan *Psychological Ownership* (M) terbukti secara bersama-sama memengaruhi Loyalitas Karyawan (Y) dengan nilai R^2 sebesar 0,455. Hal ini membuktikan bahwa kombinasi dari tindakan nyata pemimpin perempuan, Motivasi Intrinsik, dan *Psychological Ownership* (M) mampu menerangkan 45,5% perubahan pada variabel loyalitas kerja karyawan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa tantangan manajemen sumber daya manusia berupa fenomena *revolving door* yang nyata terjadi pada kelompok pekerja berusia muda di lingkungan IKM Kuliner Kota Banjarmasin dapat diatasi secara efektif melalui pendekatan nonmaterial. Perilaku berhenti bekerja secara mendadak (*ghosting*) oleh angkatan kerja muda—yang menciptakan kesenjangan loyalitas yang tajam jika dibandingkan dengan kesetiaan kelompok pekerja perempuan usia matang (*survivors*) terbukti berakar pada rendahnya rasa kepemilikan secara psikologis pada awal masa kerja karyawan. Meskipun secara demografi keseluruhan data kuesioner didominasi oleh pekerja usia senior, hasil kuesioner yang dijawab oleh kelompok karyawan berusia lebih muda dan lulusan SMA berhasil memberikan konfirmasi ilmiah yang sangat mendalam mengenai akar masalah tersebut. Melalui jawaban persepsi mereka, terungkap bahwa secara nyata rendahnya loyalitas awalnya dipicu oleh ketidaksesuaian ekspektasi finansial terhadap sistem upah pada IKM. Jawaban dari kelompok karyawan muda ini juga menyingkap bahwa ritme kerja harian yang monoton tanpa adanya pengakuan emosional membuat mereka cepat merasa jenuh, sehingga memandang pekerjaan di sektor *informal* ini sekadar sebagai tempat singgah sementara atau batu loncatan karier saja. Namun, hasil riset ini membuktikan bahwa ketika IKM memiliki keterbatasan dana untuk memberikan upah tinggi, pemenuhan aspek motivasi intrinsik berupa pemberian rasa dihargai secara personal, otonomi kerja, dan dukungan moral dari atasan mampu meredakan gejolak finansial tersebut. Jawaban dari kuesioner pekerja muda yang bertahan menunjukkan bahwa ketika mereka diberikan kepercayaan penuh dan kebebasan mengambil keputusan teknis di lapangan, kebutuhan psikologis mereka terpenuhi. Hal ini terbukti memicu lahirnya rasa ikut memiliki (*psychological ownership*) sejak minggu-minggu pertama mereka bekerja. Rasa kepemilikan psikologis inilah yang akhirnya bertransformasi menjadi jembatan penghubung yang paling vital dalam mengikat kesetiaan jangka panjang karyawan. Ketika rasa tanggung jawab moral untuk menjaga kelangsungan usaha telah terbentuk, orientasi pekerja muda yang awalnya hanya berfokus pada materi akan berubah menjadi kesediaan untuk bertahan membantu operasional usaha, bahkan di masa-masa sulit saat penjualan sedang sepi. Sinergi model ini memberikan jawaban teoretis bahwa

pendekatan emosional yang dibawa oleh gaya kepemimpinan perempuan tidak membuat manajemen usaha menjadi lemah. Sifat mengayomi, penuh empati, terbuka, namun tetap tegas mendelegasikan tugas justru menjadi modal nonmaterial yang sangat berharga dalam melindungi, meningkatkan kepuasan tugas harian, dan mengamankan stabilitas loyalitas seluruh kelompok tenaga kerja di dalam IKM Kuliner lokal Kota Banjarmasin.

DAFTAR REFERENSI

- Agustin, D. S. (2020). Analisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UMKM dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 8–18.
- Aldania, A., & Niswah, F. (2021). Strategi kompetitif melalui program Pahlawan Ekonomi dalam pemberdayaan UMKM pasca pandemi Covid-19 (Studi pada Pemerintah Kota Surabaya). *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(1), 1–15.
- Apriliani, D., & Biduri, S. (2025). Keberagaman Gender di Dewan, Kepemimpinan Perempuan dan Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada Tahun 2018-2022). *UMSIDA* .13(1), 45–58.
- Avey, James B. (2009). Psychological Ownership: Theoretical Extensions, Measurement, and Relation to Work Outcomes. *Journal of Organizational Behavior*.30, 173–191.
- Bahri, M. H., Surya, I., & Dama, M. (2022). Pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Panji Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 10(2), 532-545.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295–336.
- Furby, L. (1978). Possessions: Toward a theory of their meaning and function throughout the life cycle. In *Advances in consumer research* (Vol. 5, pp. 592–601). Association for Consumer Research. [1]
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press.
- Dewi, I. M., Marleni, M., & Marhamah, F. S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan. *Reformasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 15(2), 384–395
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Terjemahan). Salemba Empat.
- Dyne, L. V., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 439–459.
- Faizaty, N., & Rivanda, A. (2019). Peran gaya kepemimpinan dalam mengelola dinamika sumber daya manusia pada industri kreatif makanan dan minuman. *Jurnal Manajemen Bisnis Lokal*, 7(2), 74–86.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, & James H. Donnelly, Jr. (1997). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Kedelapan. Terjemahan: Nunuk Adiarni. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101-110.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2022). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Kanter, R. M. (1993). *Men and women of the corporation* (2nd ed.). Basic Books.

- Kementerian BUMN. (2024). *Laporan Studi Peningkatan Kapasitas Kepemimpinan Pemilik UMKM Melalui Rumah BUMN Bandung*. Jakarta: Kementerian Badan Usaha Milik Negara.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, & James H. Donnelly, Jr. (1997). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Kedelapan. Terjemahan: Nunuk Adiarni. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management* (11th ed.). Thomson South-Western.
- Mahatir, M., & Nurcholis, Lutfi (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Mita Furniture Jepara)). *Jurnal Ilmiah Sultan Agung*, 17(2), 1055–1064.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26(2), 298–310. [1]
- Robbins, Stephen P., & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior* (Buku 1, Edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.
- Ramdani, R. (2019). Kepemimpinan Transformasional (Studi Kasus Dinas Koperasi Dan UMKM Kota Semarang). *The Indonesian Journal Of Politics And Policy (IJPP)*, 1(1), 22-31.
- Gaur, D., Gupta, K., & Pal, A. (2023). Transformational women leadership: A road to sustainable development goal of women empowerment. *Journal of Global Responsibility*, 15(2)
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Rineka Cipta.
- Pemerintah Kota Banjarmasin. (2025, 15 Oktober). *Pemkot Banjarmasin Terus Dorong Jumlah IKM yang Terverifikasi SIINas*. Portal Berita Pemerintah Kota Banjarmasin. <https://www.banjarmasinkota.go.id/2025/10/pemkot>.
- Wijayanti, N. L. P., Pascarani, N. N. D., & Winaya, I. K. (2016). Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Jabatan Publik (Studi Kasus: Lurah Perempuan di Kelurahan Kesiman Kecamatan Depasar Timur). *Citizen Charter*, 1(1), 1–7.
- Thoha, Miftah. (2015). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Vallerand, R.J. and Bissonnette, R. (1992). Intrinsic, extrinsic and amotivational styles as predictors of behaviour: A prospective study. *Journal of Personality*, 60 (3) : 599 – 620.