

**USULAN
RISET KERJA SAMA ANTAR PERGURUAN TINGGI**

**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR AND DIGITAL
LEADERSHIP TO SME'S PERFORMANCE IN RIAU PROVINCE**



TIM PENGUSUL

Ketua	: Rizqon Jamil Farhas, SE.,M.Si	NIDN : 1015049203
Anggota	: Arif Mudi Priyatno, ST.,M.Kom	NIDN : 1023059501
	Zulfan Ependi SE.,MM	NIDN : 1018099201
	M. Abdi Dzil Ikrom W, MM, CHRNL	NIDN : 0005113102
	Rangga Ardiansyah	NIM : 2161209009

UNIVERSITAS PAHLAWAN TUANKU TAMBUSAI

2023

HALAMAN PENGESAHAN
RISET KERJA SAMA ANTAR PERGURUAN TINGGI

Judul Penelitian : Organizational Citizenship Behaviour and Digital Leadership to SME Performance in Riau Province

Kode/ Nama Rumpun Ilmu :
Jenis Penelitian : Penelitian Dasar
Bidang Fokus : Manajemen Strategi

Ketua:

a. Nama Lengkap : Rizqon Jamil Farhas, SE.,M.Si
b. NIDN : 1015049203
c. Jabatan Fungsional : Lektor
d. Program Studi : Bisnis Digital
e. Mata Kuliah yang diampu : Strategi Bisnis Digital
f. Nomor HP dan email : 085265447744 / rizqonjamil@universitaspahlawan.ac.id

Anggota Peneliti : 1. Arif Mudi Priyatno, ST.,M.Kom / 1023059501 / Bisnis Digital
2. Zulfan Ependi, SE.,MM / 1018099201 / Bisnis Digital
3. Rangga Ardiansyah / 2161209009

Peneliti (MITRA)

a. Nama Lengkap : M. Abdi Dzil Ikrom W, MM, CHRNL P
b. NIDN : 0005113102
c. Perguruan Tinggi : Universitas Brawijaya Malang
d. Mata Kuliah yang diampu : Manajemen

Biaya Penelitian Keseluruhan : Rp. 14.965.000.-
Dana Internal PT : Rp. -
Dana Institusi Mitra : *In Kind* : Publikasi Bersama

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Samsurijal Hasan, SP.,MM
NIDN : 0031126490

Bangkinang, 20 Februari 2023
Ketua Pelaksana



Rizqon Jamil Farhas, SE.,M.Si
NIDN: 1015049203

Menyetujui,
Ketua LPPM



(Dr. Musnar Indra Daulay, M.Pd)
Nip-PT: 96542108

IDENTITAS DAN URAIAN UMUM

1. Judul Penelitian : *Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Digital Leadership to SME Performance in Riau Province*

2. Tim Peneliti

No	Nama	Jabatan	Bidang Keahlian	Instansi Asal	Alokasi Waktu (jam/minggu)
1	Rizqon Jamil Farhas, SE.,M.Si	Ketua	Manajemen Strategik	Universitas Pahlawan	
2	Arif Mudi Priyatno, ST.,M.Kom	Anggota 1	Informatika / AI	Universitas Pahlawan	
3	Zulfan Ependi, SE.,MM	Anggota 2	Manajemen SDM	Universitas Pahlawan	
4	M. Abdi Dzil Ikrom W, MM, CHRNLP	Anggota dari PT MITRA	Manajemen	Universitas Brawijaya	
5	Rangga Ardiansyah	Mahasiswa	-	Universitas Pahlawan	

3. Objek Penelitian (jenis material yang akan diteliti dan segi penelitian):

UMKM yang menggunakan teknologi digital dalam proses bisnis maupun pemasaran.

4. Masa Pelaksanaan

Mulai : bulan: April tahun: 2023

Berakhir : bulan: Februari tahun: 2024

5. Usulan Biaya : Rp 14.965.000.-

6. Lokasi Penelitian (lab/studio/lapangan): UMKM di 12 Kabupaten Kota

7. Perguruan Tinggi lain yang terlibat (uraikan apa kontribusinya dalam kontrak kerjasama).

Universitas Brawijaya, dengan kontribusi sebagai pengolah data hasil penelitian

8. Temuan yang ditargetkan (penjelasan gejala atau kaidah, metode, teori, produk atau rekayasa sosial)

Digital leadership dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Transformasi digital UMKM, sehingga dapat menjadi strategi baru dalam meningkatkan kinerja UMKM di Provinsi Riau

9. Kontribusi mendasar pada suatu bidang ilmu (uraikan tidak lebih dari 50 kata, tekankan pada gagasan fundamental dan orisinal yang akan mendukung pengembangan iptek dalam pembelajaran mahasiswa)

Penelitian ini akan memberikan pemahaman berdasarkan teori keunggulan

kompetitif UMKM melalui strategi transformasi digital sesuai dengan tuntutan dan perkembangan teknologi era digital saat ini yang dapat didiseminasikan kepada mahasiswa khususnya Program Studi Bisnis Digital dengan mata kuliah Strategi Bisnis Digital.

10. Jurnal ilmiah yang menjadi sasaran (tuliskan nama terbitan berkala ilmiah internasional bereputasi, nasional terakreditasi, atau nasional tidak terakreditasi dan tahun rencana publikasi)
Jurnal nasional terakreditasi sinta 2 kemendikbutristek dengan tahun terbit Februari 2023
11. Rencana luaran yang ditargetkan: Salah satu dari pilihan sebagai berikut: Bahan Ajar (ber ISBN) atau Publikasi ilmiah, baik dalam jurnal nasional (minimal Sinta 3) ataupun internasional. Adapun Luaran tambahan HKI
Luaran yang ditargetkan Bahan Ajar ber ISBN

DAFTAR ISI

RINGKASAN	1
BAB I PENDAHULUAN.....	2
1.1 Latar Belakang	2
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 <i>Digital leadership</i>	9
2.1.1 <i>Defenisi Digital Leadership</i>	9
2.2 <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	9
2.2.1 <i>Defenisi Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	9
2.3 <i>Digital Transformation</i>	10
2.3.1 <i>Defenisi Digital Transfromation</i>	10
2.4 <i>Kinerja (Performance)</i>	12
2.4.1 <i>Defenisi Kinerja</i>	12
BAB III METODE PENELITIAN.....	16
3.1 Jenis dan Sumber Data	16
3.2 Populasi dan Sampel	16
3.2.1 Populasi	16
3.2.2 Sampel.....	16
3.3Metode Pengumpulan Data	18
3.4 Teknis Analisis Data	18
3.4.1 Analisis Kuantitatif	18
BAB IV BIAYA DAN JADWAL PENELITIAN	20
4.1 Anggaran Biaya.....	20
4.2 Jadwal Penelitian.....	21
REFERENSI.....	22
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	26

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan kepemimpinan digital dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) dengan kinerja melalui transformasi digital UMKM di Provinsi Riau. Penelitian ini erat hubungannya dengan materi pembelajaran strategi bisnis digital pada program studi bisnis digital Universitas Pahlawan. Diharapkan dari penelitian ini akan memberikan gambaran bagaimana seorang pemimpin perlu memiliki kompetensi digital dan budaya digital untuk membawa organisasinya memiliki strategi untuk bertransformasi sesuai dengan perkembangan teknologi digital saat ini. Hasil penelitian akan menjadi sub bahan ajar dalam pertemuan perkuliahan sehingga menjadi kajian yang memperkuat teori-teori sebelumnya.

BAB I PENDAHULUAN

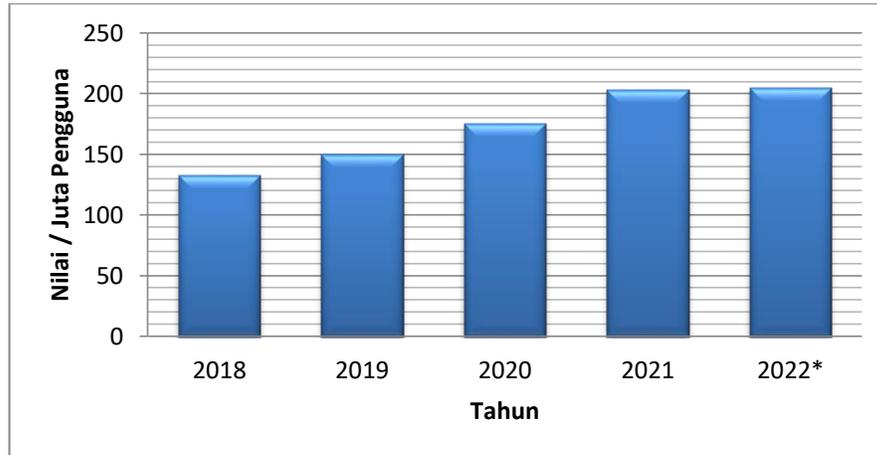
1.1 Latar Belakang

Era teknologi dan digitalisasi saat ini telah memberikan efek *disruption* (gangguan) ke seluruh sektor. Kemajuan digitalisasi merupakan suatu hal yang menandakan perkembangan dan pertumbuhan pada masa yang akan datang, hal ini dapat dilihat dari semakin pesatnya pengguna internet di Indonesia dalam kurun waktu 3 tahun terakhir. Dikutip dari laman katadata.co.id pengguna internet di Indonesia mencapai 204 juta orang pada tahun 2022. Jumlah tersebut terus meningkat dari tahun 2018.

Diawal tahun 2023 tercatat pengguna internet mencapai 212,9 juta. Jumlahnya mencapai 77% dari total populasi penduduk 276,4 juta. Dari 212,9 juta pengguna internet, 167 juta di antaranya menggunakan media sosial atau setara 60,4% dari total populasi. Meningkatnya pengguna internet tidak terbatas hanya pada individu namun juga mempengaruhi berbagai sektor baik lembaga maupun organisasi, tidak terkecuali Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). UMKM yang mengadopsi teknologi digital akan dinilai lebih cepat berkembang karena memiliki akses pasar yang tidak terbatas.

Hampir semua bisnis saat ini sudah menggunakan media digital. Sebagai contoh bisnis besar atau kecil, pemasaran yang tidak menggunakan teknologi digital mulai ditinggalkan karena tidak relevan dengan perkembangan zaman saat ini. Namun, tak semua pelaku UMKM bisa menerapkan digitalisasi bisnis dengan optimal. Mengutip dari data Kementerian Koperasi dan UKM tahun 2022 jumlah UMKM yang telah masuk ekosistem tersebut mencapai 20,76 juta unit. Jumlah itu sudah meningkat 26,6% dibandingkan pada tahun 2021 yang sebanyak 16,4 juta UMKM. Ini berarti sudah ada 32,44% dari 64 juta unit UMKM yang telah memasuki ekosistem digital. Artinya, walaupun potensi konsumen di pasar digital itu sangat tinggi, tapi tidak diimbangi dengan jumlah UMKM yang *go online*.

Grafik 1. Pengguna Internet di Indonesia Tahun 2018 - 2022



Sumber : katadata.com

Penelitian *Center for Indonesian Policy Studies (CIPS)* menunjukkan kurangnya pengetahuan dan skill dalam menggunakan layanan digital membuat banyak pelaku UMKM belum go digital. Di mana mereka tidak aman dalam melakukan transaksi digital menjadi faktor para UMKM belum go digital.

Transformasi digital merupakan perubahan pada suatu organisasi yang disebabkan perkembangan teknologi digital yang diakses oleh perusahaan dengan tujuan merubah dan meningkatkan proses bisnis (Putri et al., 2021). Perkembangan bisnis atau transaksi perdagangan yang menggunakan digitalisasi dapat digunakan sebagai media dalam berkomunikasi, kolaborasi dan bekerjasama antar perusahaan atau individu. Digitalisasi dapat merubah model bisnis sebuah organisasi atau perusahaan. Transformasi digital secara bersamaan mempengaruhi banyak bidang dalam suatu usaha / perusahaan dan ada banyak elemen yang terlibat dalam pengambilan keputusan seperti bagian pemasaran, TI, tim pengembangan produk atau bidang pengelolaan sistem informasi sumber daya manusia. Transformasi digital sering kali membawa perubahan dalam sebuah proses bisnis berjalan dan memerlukan beberapa penyesuaian agar perusahaan dapat terus mempertahankan dan meningkatkan keunggulan kompetitifnya (Ricky

Oktavenus, 2019). Kemampuan adaptasi dan transformasi digital menjadi faktor utama kesuksesan UMKM untuk dapat bertahan, bangkit dan berkembang di era digital dimana lingkungan bisnis yang cepat berubah (Firmansyah et al., 2022). Melalui teknologi informasi, proses bisnis perusahaan dapat dilaksanakan dengan lebih mudah, cepat, efisien dan efektif (Purwanto et al., 2022). Peran teknologi informasi dalam bisnis semakin kuat, hal ini ditunjukkan dengan keaktifan perusahaan untuk menggunakan internet sebagai sarana pemasaran produknya (Ayu, 2018). Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) memerlukan peran teknologi digital untuk meningkatkan kinerjanya (Papadopoulos et al., 2020). Transformasi digital tidak hanya berdampak pada perusahaan dan konsumen, namun juga berdampak dalam sisi internal perusahaan (Widnyani et al., 2021). Salah satu bentuk transformasi digital adalah penggunaan digital marketing, digital marketing adalah eksploitasi terhadap teknologi digital yang digunakan untuk menciptakan suatu saluran untuk mencapai resipien potensial untuk mencapai tujuan perusahaan melalui pemenuhan kebutuhan konsumen yang lebih efektif (Ardiani, 2020). Salah satu faktor sukses UMKM untuk berhasil *go digital* adalah kemampuan digital (*digital capabilities*) seperti keahlian, pola pikir, dan budaya berbasis digital (Hadiono & Noor Santi, 2020).

Transformasi digital tidak hanya berbicara tentang persaingan perusahaan, namun juga banyak memiliki manfaat bagi internal perusahaan seperti karyawan, budaya perusahaan, dan produktivitas perusahaan. Transformasi digital tidak terlepas dari peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan digital adalah sebuah kombinasi antara gaya kepemimpinan serta pemanfaatan teknologi digital dalam mewujudkan transformasi digital (Tulungen et al., 2022). Hasil penelitian (Mihardjo et al., 2019) mengungkapkan bahwa kepemimpinan digital memainkan peran penting dalam mendorong transformasi organisasi sebagai dampak dari disrupsi teknologi dan inovasi bagi perusahaan. Perusahaan yang sukses secara digital telah membangun kepemimpinan yang kuat, kemampuan untuk membayangkan dan mendorong

transformasi (Zeike et al., 2019). Dalam konteks ini, kapabilitas kepemimpinan adalah cara di mana manajer mendorong perubahan.

Untuk dapat bertransformasi digital maka dibutuhkan gaya kepemimpinan yang mampu mempersiapkan karyawan dalam perusahaan bertransformasi atau disebut kepemimpinan digital (Fadhlan et al., 2022). Penelitian lain mengatakan faktor kunci transformasi digital UMKM adalah infrastruktur digital, preferensi digital customer, kepemimpinan dan manajemen serta alokasi modal. Studi (Hendrasto, 2019) menunjukkan bahwa topik terkait kepemimpinan digital adalah transformasi digital, internet, sistem, dan organisasi. Kepemimpinan digital dan pengetahuan manajemen berpengaruh signifikan terhadap keberlanjutan usaha (Wesly et al., 2021). Untuk memaksimalkan kinerja perusahaan, kesiapan pemimpin dan anggotanya menjadi persoalan utama dalam mengeksplorasi segala kemungkinan dalam penggunaan teknologi digital (Farunik, 2017). Pemimpin digital harus mampu memfasilitasi kebutuhan karyawan dengan baik. Pada prakteknya para pemimpin digital harus menampilkan kepemimpinan dengan cara yang unik dan inovatif (Lestari, 2021). Keterampilan digital secara signifikan dipengaruhi oleh kolaborasi digital dan kolaborasi digital dipengaruhi oleh digital kepemimpinan (Abidin, 2021).

Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Novianti, 2021). OCB adalah perilaku sukarela yang diperlukan serta tindakan ekstra oleh karyawan untuk peningkatan kinerja perusahaan. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan bermakna untuk membantu pengembangan usaha (Widarko & Anwarodin, 2022). Jika kepemimpinan transformasional digunakan dalam perusahaan atau organisasi, maka berpengaruh positif terhadap perkembangan OCB (Wasim & Ur Rehman, 2022). Penelitian lain menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Kartini, 2017). Penelitian sebelumnya mengatakan

bahwa kepemimpinan transformasional, bakat manajemen, budaya organisasi, dan OCB positif mempengaruhi produktivitas kerja manajer (Agung Wibawa, 2022) Penelitian ini akan menganalisis pengaruh OCB terhadap transformasi digital untuk peningkatan kinerja pada UMKM di Provinsi Riau.

Berdasarkan data dan penelitian sebelumnya. Masih terdapat gap antara perkembangan teknologi digital dengan transformasi digital yang dapat diaplikasikan oleh UMKM untuk mencapai kinerja yang unggul. Dari data kementerian koperasi dan UMKM, sampai saat ini dari jumlah pelaku UMKM, hanya sekitar 13% sudah terhubung ke dunia digital atau menggunakan sarana digital dalam aktivitas usahanya . Belum meratanya kemampuan di bidang digital menjadikan UMKM belum mampu menggunakan teknologi digital secara maksimal (Setiawan, 2021). Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui bagaimana kepemimpinan digital, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap transformasi digital dalam meningkatkan kinerja UMKM.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan salah satu tahap di antara sejumlah tahap penelitian yang memiliki kedudukan yang sangat penting dalam kegiatan penelitian. Perumusan masalah atau *research questions* atau disebut juga sebagai *research problem*, sebagai suatu rumusan yang mempertanyakan suatu fenomena, baik dalam kedudukannya sebagai fenomena mandiri, maupun dalam kedudukannya sebagai fenomena yang saling terkait di antara fenomena yang satu dengan yang lainnya, baik sebagai penyebab maupun sebagai akibat. Adapun rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *digital leadership* terhadap kinerja UMKM di Provinsi Riau melalui transformasi digital?
2. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja UMKM di Provinsi Riau melalui transformasi digital?

3. Bagaimana pengaruh *digital leadership* terhadap kinerja UMKM di Provinsi Riau?
4. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap peningkatan kinerja UMKM di Provinsi Riau?
5. Bagaimana pengaruh transformasi digital terhadap kinerja UMKM di Provinsi Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilaksanakan untuk menggali data dan informasi tentang topik atau isu-isu baru yang ditujukan untuk kepentingan pendalaman atau penelitian lanjutan. Tujuan penelitian adalah untuk merumuskan aktivitas penelitian yang lebih akurat yang akan dijawab dalam penelitian lanjutan atau penelitian kemudian. Adapun tujuan penelitian ini adalah

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *digital leadership* terhadap kinerja UMKM di Provinsi Riau melalui transformasi digital.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja UMKM di Provinsi Riau melalui transformasi digital.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *digital leadership* terhadap kinerja UMKM di Provinsi Riau.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap peningkatan kinerja UMKM di Provinsi Riau.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh transformasi digital terhadap kinerja UMKM di Provinsi Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Pada dasarnya penelitian itu mengandung dua kontribusi penelitian yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Untuk manfaat teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis. Serta melengkapi bahan referensi

penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademi sehingga berguna untuk pengembangan ilmu terutama implementasi dalam strategi manajemen pada UMKM secara umum maupun akademik.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini untuk memberikan masukan dan saran bagi UMKM di Provinsi Riau dalam rangka meningkatkan kinerjanya serta rekomendasi kepada Perguruan Tinggi, Pemerintah dan *Stakeholder* lainnya mengenai transformasi digital pada UMKM.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Digital leadership

2.1.1 Defenisi Digital Leadership

Dunia saat ini sedang berubah dengan cepat dan sangat dipengaruhi oleh teknologi digital. Inovasi teknologi membawa banyak perubahan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam organisasi. Oleh karena itu, memimpin suatu organisasi di era digital membutuhkan alat, keterampilan, dan *mindset* yang berbeda dibandingkan pada masa sebelumnya. Untuk dapat mengikuti perubahan kebutuhan organisasi tersebut, diperlukan kepemimpinan yang mampu melibatkan dan mendorong seluruh karyawannya dalam memanfaatkan teknologi digital. Harapannya agar kinerja organisasi dapat tercipta secara optimal. Gaya kepemimpinan seperti ini yang oleh beberapa pakar disebut sebagai *digital leadership*

Digital leadership adalah kemampuan memimpin organisasi di era digital dengan memanfaatkan teknologi dan inovasi untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini mencakup penyusunan visi dan strategi organisasi serta pengelolaan karyawan dalam organisasi. Misalnya saja seperti menciptakan visi dan strategi yang ikut mengintegrasikan teknologi digital di dalamnya, memimpin tim, dan mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan, serta membangun budaya organisasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan. Dalam penelitian sebelumnya mengatakan bahwa kepemimpinan digital adalah sebuah kombinasi antara gaya kepemimpinan serta pemanfaatan teknologi digital dalam mewujudkan transformasi digital (Tulungen et al., 2022). Hasil penelitian (Mihardjo et al., 2019) mengungkapkan bahwa kepemimpinan digital memainkan peran penting dalam mendorong transformasi organisasi sebagai dampak dari disrupsi teknologi dan inovasi bagi perusahaan.

2.2 Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

2.2.1 Defenisi Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

OCB (*organizational Citizenship Behaviour*) merupakan perilaku karyawan yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang

diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya. OCB adalah perilaku sukarela yang diperlukan serta tindakan ekstra oleh karyawan untuk peningkatan kinerja perusahaan. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan bermakna untuk membantu pengembangan usaha (Widarko & Anwarodin, 2022)

2.3 Digital Transformation

2.3.1 Defenisi Digital Transfromation

Transformasi digital adalah suatu proses yang diterapkan oleh organisasi untuk mengintegrasikan teknologi digital di semua area bisnis, dengan secara mendasar mengubah cara organisasi memberikan nilai kepada pelanggan. Perusahaan mengadopsi teknologi digital inovatif untuk membuat perubahan budaya dan operasional yang beradaptasi lebih baik dengan perubahan permintaan pelanggan. Transformasi digital merupakan perubahan pada suatu organisasi yang disebabkan perkembangan teknologi digital yang diakses oleh perusahaan dengan tujuan merubah dan meningkatkan proses bisnis (Putri et al., 2021).

Mengadopsi teknologi baru saja tidaklah cukup untuk membuat strategi transformasi digital menjadi benar-benar efektif. Transformasi harus terjadi di dalam segala aspek organisasi untuk mendapatkan dampak maksimal. Terdapat enam pilar kunci transformasi digital yang diakses dari laman <https://aws.amazon.com/id/what-is/digital-transformation/> diantaranya adalah :

1. Pengalaman pelanggan

Inovasi bisnis yang berfokus pada pelanggan merupakan salah satu pilar kunci yang mendorong transformasi digital. Lebih baik mengadopsi teknologi yang baru muncul hanya setelah perusahaan mengeksplorasi teknologi tersebut sepenuhnya dalam konteks perjalanan, perilaku, dan ekspektasi pelanggan.

2. Sumber Daya Manusia

Karyawan harus merasa didukung, tidak terancam, oleh adopsi teknologi transformasi. Model bisnis digital yang baru dapat berhasil hanya jika karyawan dapat menerimanya dengan sepenuh hati. Perusahaan dapat mencapai hal ini melalui kombinasi dari melatih, merekrut talenta yang tepat, dan mempertahankan talenta yang sudah ada dengan memberi karyawan kesempatan untuk berkembang.

3. Perubahan

Upaya transformasi digital membuat perubahan di semua bagian bisnis. Perencanaan merupakan hal yang krusial untuk menghindari kerepotan dan kebingungan karena perubahan yang tidak terduga. Perusahaan harus menyediakan alat dan lingkungan yang diperlukan untuk keberhasilan transformasi digital.

4. Inovasi

Transformasi digital dan inovasi merupakan dua hal yang sangat berkaitan, tetapi tidaklah sama. Inovasi merupakan pembangkitan gagasan yang mendorong transformasi. perusahaan perlu membuat ruang untuk komunikasi terbuka, kolaborasi, dan kebebasan kreativitas yang mendorong karyawan untuk bereksperimen. Setelah suatu gagasan diuji, perusahaan dapat melanjutkan transformasi digital untuk diterapkan pada skala besar.

5. Kepemimpinan

Para pemimpin bisnis harus proaktif dan memimpin di seluruh transformasi digital. Perusahaan harus berpikir ke depan, mengeksplorasi teknologi dari berbagai sudut yang berbeda, dan menginspirasi orang lain untuk melakukan hal yang sama.

2.4 Kinerja (*Performance*)

2.4.1 Defenisi Kinerja

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil kerja seseorang/kelompok dalam organisasi dalam suatu periode tertentu sesuai dengan lingkup wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan, dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etik. Sebab, kinerja merupakan konstruk (faktor) umum yang digunakan untuk mengukur pengaruh dari sebuah kebijakan atau keputusan dalam sebuah organisasi/badan usaha (Warmana & Widnyana, 2018). Selain itu, pencapaian hasil kerja harus harus memberi dampak pada pendapatan, profitabilitas, produktivitas, pengembangan pasar, struktur organisasi, dan sistem manajemen (Silviasih et al., 2016).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara umum, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan pekerja, kualitas dan kuantitas output, kepemimpinan, kerja sama. Indikator perilaku wirausaha dapat dilihat dari aspek mandiri, fleksibel, risk taker, inovatif dan percaya diri.

Dalam sebuah badan usaha, terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja usaha (Maddeppungeng, 2017). Ketiga faktor tersebut terdiri dari:

1. Faktor internal badan usaha

Faktor internal badan usaha meliputi : sistem komunikasi antar pimpinan dan karyawan, pengetahuan dan kemampuan teknik SDM, kreatifitas dan inovasi yang dimiliki SDM, sifat dan karakter pimpinan badan usaha, pengaturan strategi badan usaha, pengalaman manager, standar etika dan moral karyawan, suasana kerja yang baik, kemampuan manajerial dan enterpreneur, inovasi dan mendisit pimpinan badan usaha, dan Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM).

2. Faktor eksternal badan usaha

Faktor eksternal badan usaha meliputi : fluktuasi kurs mata uang, tingkat suku bunga bank, kepedulian masyarakat sekitar badan usaha, kepedulian masyarakat sekitar proyek, gangguan kesehatan lingkungan masyarakat, bencana alam, kondisi cuaca dan iklim, tingkat persaingan tak sehat (KKN dan monopoli) dan Pola penyelesaian perselisihan kontrak

3. Faktor situasi pasar yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal
Faktor situasi pasar meliputi: hambatan dalam mendapatkan pasar, ketidaksesuaian jasa layanan dengan pasar, adanya persaingan tidak sehat, daya saing badan usaha luar, kepuasan pemberi pekerjaan, persaingan dengan perusahaan lain, strategi segmentasi pasar, kemampuan mencari dan mendapatkan proyek, daya saing teknologi dan inovasi badan usaha, kesulitan mendapatkan pasar pekerjaan, proyek bertahap, mempertahankan hubungan kerja jangka panjang, penciptaan pasar pekerjaan, pekerjaan sedikit dibandingkan jumlah badan usaha, brand image / citra badan usaha dan budaya positif badan usaha.

Untuk dapat meningkatkan kinerja, maka kinerja sebelumnya harus dapat diukur (*measurable*), perlu adanya sebuah standarisasi. Penilaian kinerja pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Beberapa organisasi menilai kinerja berdasarkan kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan dalam sebuah pekerjaan. keterampilan-keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan (keahlian teknis), dan tingkat kecakapan yang dibutuhkan bagi setiap keterampilan tersebut. Dalam hal mengenai kriteria kinerja apa yang harus dinilai, *job description* menyediakan informasi berupa daftar tugas-tugas dalam sebuah jabatan, termasuk seberapa penting tugas tersebut dan seberapa sering tugas tersebut dilakukan.

Menurut (Osman et al., 2016) kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator kompetensi, motivasi, disiplin, dan kerja tim. Untuk mengukur kinerja karyawan juga dapat dilihat dari tingkat keterampilan, disiplin kerja, dan beban kerja (Chi et al., 2019). Berikut adalah prosedur yang umumnya digunakan dalam melakukan penilaian kinerja :

1. Menentukan Standar Kinerja

Proses penilaian kinerja dimulai dari penentuan standar kinerja yang didasari oleh tujuan strategis organisasi. Standar tersebut harus mencerminkan arah tujuan strategis organisasi serta deskripsi pekerjaan (*job description*). Standar kinerja juga harus jelas dan objektif untuk dapat dipahami dan diukur.

2. Mengkomunikasikan Ekspektasi

Setelah standar kinerja ditetapkan, harus dilakukan komunikasi dari ekspektasi ekspektasi yang ada di dalam standar tersebut, seharusnya tidak perlu menduga-duga mengenai apa yang diharapkan dari dirinya.

3. Mengukur Kinerja Aktual

Empat sumber yang umum digunakan dalam mengukur kinerja aktual diantara lain adalah: observasi pribadi, laporan statistik, laporan verbal, serta laporan tertulis. Kinerja yang diukur haruslah relevan dengan standar yang telah ditetapkan.

4. Membandingkan Kinerja Aktual Dengan Standar

Tahap ini mengidentifikasi penyimpangan-penyimpangan yang terdapat diantara kinerja aktual dengan standar yang ada. Dalam tahap ini perlu dijelaskan alasan-alasan dari perbedaan kinerja yang muncul serta derajat toleransi dari penyimpangan yang ada terhadap standar guna mendapatkan informasi yang lengkap mengenai kinerja aktual seseorang, serta upaya yang dapat dilakukan untuk memperbaikinya.

5. Mendiskusikan Hasil Penilaian Dengan Bersangkutan

Salah satu tugas yang paling menantang di dalam pengukuran kinerja adalah menunjukkan hasil penilaian kinerja secara akurat kepada bersangkutan.

Kesan yang diperoleh berdasarkan hasil pengukuran kinerja tersebut akan berdampak besar terhadap kepercayaan diri dan kinerja mereka kedepannya.

6. Lakukan Tindakan Korektif

Tindakan koorektif terdiri dari dua jenis; tindakan korektif seketika dan tindakan korektif mendasar. Tindakan korektif seketika berfokus pada gejala permasalahan, seperti kesalahan dalam prosedur dan langsung melakukan tindakan koreksi saat itu juga. Tindakan korektif mendasar berfokus pada penyebab permasalahan, menganalisa tentang bagaimana dan mengapa kinerja dapat menyimpang dari standar serta menyediakan pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan untuk meningkatkannya. Penilaian kinerja akan memberikan informasi penting berupa kesenjangan antara kinerja aktual dengan kinerja harapan atau ekspektasi di dalam organisasi.

Pada prinsipnya, penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Proses mengevaluasi kinerja saat ini atau yang terdahulu berbanding dengan standar kinerja yang ada.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden penelitian. Dalam hal ini data primer didapat dari UMKM yang sudah *go digital* di Provinsi Riau. Kemudian data sekunder di dalam penelitian ini dikumpulkan dari literatur, tersedia pada arsip studi pustaka, informasi publik dan artikel-artikel ilmiah yang terkait peningkatan kinerja UMKM melalui Transformasi Digital

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2013) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Ferdinand, (2006) Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh UMKM di Provinsi Riau yang sudah menggunakan teknologi digital dalam proses bisnis nya.

3.2.2 Sampel

Sugiyono (2013) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari

populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Menurut Hair,*et.al.*,(2006) terdapat 4 persyaratan yang mempengaruhi ukuran sampel pada SEM (*Structural Equation Modeling*) yang harus dipenuhi yaitu :

a. Misspesifikasi model

Misspesifikasi model merupakan pengembangan dari error spesifikasi. Ukuran sampel akan menentukan sebuah model dapat diestimasi dengan benar (memberikan hasil yang valid) dan mengidentifikasi error (tingkat kesalahan yang ada).

b. Ukuran model yang sesuai

Ukuran sampel yang diambil tergantung pada bobot indikasi variabel. Setiap indikator mempunyai bobot lima sampai sepuluh responden per parameter.

c. Berasal dari data normal

Dalam normalitas multivariat, rasio responden dan parameter setidaknya telah diterima oleh responden untuk setiap parameternya. Meski demikian ada pula prosedur estimasi yang dapat dijalankan dengan data yang tidak normal.

d. Memenuhi prosedur estimasi

Prosedur yang biasa digunakan dalam prosedur estimasi adalah MLE (*Maximase Likelihood Estimation*). Dijelaskan oleh Hair, *et al* (2006) meski jumlah sampel dibawah 50 bisa memberikan hasil yang valid, namun ukuran sampel sekecil ini tidak direkomendasikan. Jumlah sampel data yang baik dalam operasi SEM adalah 100 – 200.

Merujuk dari pengertian tersebut dalam penelitian ini menetapkan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sugiyono (2013) mengatakan sampling jenuh adalah tekknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain samppel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data primer dilakukan dengan metode angket/kuesioner untuk mendapatkan data tentang dimensi dari konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2008) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang merupakan skala kontinum bipolar, pada ujung sebelah kiri (angka rendah) menggambarkan suatu jawaban yang bersifat *negative*.

Sedang ujung sebelah kanan (angka tinggi), menggambarkan suatu jawaban yang bersifat positif. Skala likert dirancang untuk meyakinkan responden menjawab dalam berbagai tingkatan pada setiap butir pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Data tentang dimensi dari variabel- variabel yang dianalisis dalam penelitian ini yang ditujukan kepada responden menggunakan skala 1 – 5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor sebagai berikut :

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Kurang Setuju (KS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)

3.4 Teknis Analisis Data

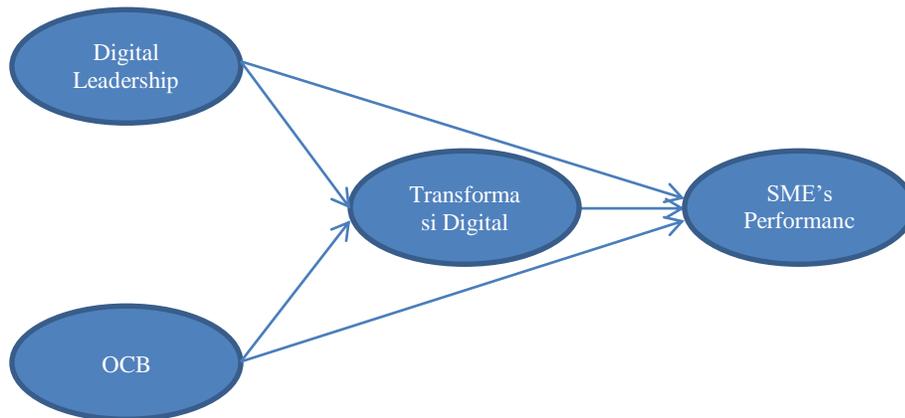
Suatu penelitian membutuhkan analisis data dan interpretasi yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu. Analisis data merupakan proses penyederhanaan dan kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Metode yang dipilih untuk menganalisa dan harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti.

3.4.1 Analisis Kuantitatif

Sugiono (2013) mengatakan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkat, analisis kuantitatif merupakan suatu pengukuran dari perhitungan-perhitungan statistik yang dinyatakan dalam bentuk

angka. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Struktur Equation Model* (SEM). Ferdinand (2006) *Structural Equation Model* (SEM) adalah sekumpulan teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif “rumit” secara simultan.

Permodelan penelitian melalui *Struktur Equation Model* (SEM) memungkinkan seorang peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat regresif maupun dinamisasional (yaitu mengukur apa dimensi-dimensi dari konsep) pada saat peneliti menghadapi pertanyaan-pertanyaan penelitian berupa identifikasi, dimensi-dimensi sebuah konsep atau konstruk (seperti yang lazim dilakukan dalam analisis faktor) dan pada saat yang sama peneliti ingin mengetahui pengaruh atau derajat hubungan antara faktor yang telah diidentifikasi dimensi-dimensi itu, Ferdinand (2006) mengatakan *Structural Equation Model* (SEM) merupakan alternatif jawaban yang layak dikembangkan.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

BAB IV
BIAYA DAN JADWAL PENELITIAN

4.1 Anggaran Biaya

Tabel 4.1 Anggaran Biaya penelitian

No	Uraian	Satuan	Volume	Besaran	Volume Besaran x
1.	Honorarium				
	a. Honorarium Koordinator Peneliti/Perekayasa	OB	1	Rp. 420.000	420.000
	b. Honorarium Petugas Survei	OR	30	Rp.8000	240.000
Subtotal Honorarium					660.000
2	Bahan Penelitian				
	a. ATK				
	1) Kertas A4	Rim	3	60.000	180.000
	2) Pena	Kotak	2	60.000	120.000
	3) Map	Lusin	1	60.000	60.000
	b. Bahan Penelitian habis pakai	OK	paket	1.600.000	1.600.000
	1) Analisis data Penelitian dan konsultasi				
Subtotal Bahan Penelitian					1.960.000
3.	Pengumpulan Data				
	a. Transport	OK	12	300.000	3.600.000
	b. Biaya Konsumsi	Ok	36	75.000	2.700.000
	c. Penginapan		10	400.000	4.000.000
Subtotal biaya pengumpulan data					10.300.000
4.	Pelaporan, Luaran Penelitian				
	a. Foto Copy Proposal dan Laporan, Kuisisioner dsb	OK	200	Rp. 150	30.000
	b. Jilid Laporan	OK	3	Rp. 5000	15.000
	c. Luaran Penelitian				
	a) Jurnal Nasional Sinta 1				
	b) Jurnal Nasional Sinta 2	Con		2.000.000	2.000.000
	c) Jurnal Nasional Sinta 3				

Subtotal biaya Laporan dan Luaran Penelitian					2.045.000
Total					14.965.000

Keterangan :

1. OB = Orang/Bulan
2. OK = Orang/Kegiatan
3. Ok = Orang/kali
4. OR = Orang/Responden
5. Con (Conditional)

4.2 Jadwal Penelitian

Tabel 4.2 Jadwal Penelitian

No	Tahapan Kegiatan	Jadwal kegiatan																										
		Bulan																										
		Feb		Mart				Apr				Mei				Jun				Juli				A	Se	O	N	D
		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	gs	p	kt	ov	es
1	Pengumuman Usulan Proposal																											
2	Penyusunan Proposal																											
3	Seleksi Sistemika Proposal																											
8	Pembuatan SPT dan Surat Izin Penelitian																											
9	Pelaksanaan Penelitian																											
11	Penyusunan Laporan Hasil																											
14	Pengumpulan Laporan Hasil Penelitian																											
15	Publikasi Hasil Penelitian																											

REFERENSI

- Abidin, A. Z. (2021). The Influence Of Digital Leadership And Digital Collaboration On The Digital Skill Of Manufacturing Managers In Tangerang. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.330>
- Agung Wibawa, B. (2022). the Influence of Transformational Leadership, Talent Management, and Organizational Culture on Managers' Work Productivity At Pgn With Ocb As Intervening. *International Journal of Social Science Research (IJSSR)*, 4(1), 355–375. <http://myjms.mohe.gov.my/index.php/ijssr>Journalwebsite:<http://myjms.mohe.gov.my/index.php/ijssr>
- Ardiani, P. (2020). Jurnal abdidas. *Jurnal Abdidas*, 1(3), 149–156.
- Ayu. (2018). Transformasi Digital Sebagai Upaya Adaptif dalam Meningkatkan Pendapatan di Era Disruption. *Universitas Islam Alauddin Makassar*. <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06.001%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.arth.2018.03.044%0Ahttps://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1063458420300078?token=C039B8B13922A2079230DC9AF11A333E295FCD8>
- Chi, W., Liao, H., Wang, L., Zhao, R., & Ye, Q. (2019). Incentives to move up: Effects of pay gaps between levels on employee performance. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 238–253. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12221>
- Fadhlan, A., Yuwanda, T., & Mulyani, S. R. (2022). Kepemimpinan Digital, Manajemen Inovasi dan Daya Saing di Era Revolusi Industri 4.0: Peran Mediasi dari Quality Management. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 18(2), 2022. <http://ojs.pnb.ac.id/index.php/GBK138>
- Farunik. (2017). Strategi Digital Leadership menurut Pendekatan Kepemimpinan Situasional. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 17(2019), 1. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/PE/article/view/95>
- Firmansyah, D., Saepuloh, D., & Dede. (2022). Daya Saing : Literasi Digital dan Transformasi Digital. *Journal of Finance and Business Digital*, 1(3), 237–250. <https://doi.org/10.55927/jfbd.v1i3.1348>
- Hadiono, K., & Noor Santi, R. C. (2020). Menyongsong Transformasi Digital. *Proceeding Sendiu*, July, 978–979. https://www.researchgate.net/publication/343135526_MENYONGSONG_TRA

NSFORMASI_DIGITAL

- Hendrasto, N. (2019). Leadership Theory in Digital Era: a Preliminary Research for Leadership in Crowdfunding Digital Startup. *Bisnis & Birokrasi Journal*, 26(2). <https://doi.org/10.20476/jbb.v26i2.11122>
- Kartini, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi Di Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 75–84.
- Lestari, N. W. (2021). Studi Kepemimpinan Digital Dan Kepemimpinan Kreatif Yang Mempengaruhi Inovasi Di Umkm Jatimulya Bekasi Jawa Barat. *Parameter*, 5(2), 97–106. <https://doi.org/10.37751/parameter.v5i2.152>
- Maddeppungeng, A. (2017). The Effect of Supply Chain Management (MRP) on the Competitiveness and Performance of Construction Service Companies in DKI-Jakarta. *Konstruksia*, 8(2), 23–36. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/konstruksia/article/view/1745>
- Mihardjo, L. W. W., Sasmoko, S., Alamsjah, F., & Elidjen, E. (2019). Digital leadership role in developing business model innovation and customer experience orientation in industry 4.0. *Management Science Letters*, 9(11), 1749–1762. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.6.015>
- Novianti, K. R. (2021). Does Organizational Commitment Matter? Linking Transformational Leadership With Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 335–345. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.09>
- Osman, S., Shariff, S. H., & Lajin, M. N. A. (2016). Does Innovation Contribute to Employee Performance? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 571–579. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.036>
- Papadopoulos, T., Baltas, K. N., & Balta, M. E. (2020). The use of digital technologies by small and medium enterprises during COVID-19: Implications for theory and practice. *International Journal of Information Management*, 55(July), 102192. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102192>
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2022). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business (The Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leader. *SSRN Electronic Journal*, 4(3), 256–272.

<https://doi.org/10.2139/ssrn.3987573>

- Putri, N. I., Herdiana, Y., Suharya, Y., & Munawar, Z. (2021). Kajian Empiris Pada Transformasi Bisnis Digital. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 1–15. <http://jurnal.plb.ac.id/index.php/atrabis/article/view/600>
- Ricky Oktavenus. (2019). Analisis Pengaruh Transformasi Digital Dan Pola Perilaku Konsumen Terhadap Perubahan Bisnis Model Perusahaan Di Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(5), 44–48.
- Setiawan. (2021). Social media, space and leisure in small cities. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 26(2), 73–80. <https://doi.org/10.1080/10941665.2020.1859057>
- Silviasih, Slamet, F., & Iskandar, D. (2016). Pengaruh Orientasi Pasar dan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha pada Pemilik Ukm Sektor Manufaktur Garmen di Tanah Abang, Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1), 13–24.
- Tulungen, E., Maramis, J., Saerang, D., Tulungen, E. E., Saerang, D. P., Maramis, J. B., Studi Doktor Ilmu Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Kunci, K. (2022). Digital Transformation: Role of Digital Leadership. *1116 Jurnal EMBA*, 10(2), 1116–1123.
- Warmana, G. O., & Widnyana, I. W. (2018). Pengaruh modal sosial terhadap kinerja usaha pada UD. udiana. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 13(1), 27–34.
- Wasim, S. M. S., & Ur Rehman, M. (2022). Role of Transformational Leadership Style of Accounting Professionals towards Subordinates Performance, OCB, and Innovation: Mediating Effect of Integrity and Thriving. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 4(1), 1–26. <https://doi.org/10.52633/jemi.v4i1.147>
- Wesly, J., Kristiana, V., Bong, T., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Digital Leadership, Total Quality Management, dan Knowledge Management terhadap Sustainability Management pada Perusahaan di DKI Jakarta. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), 97–124. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.543>
- Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123–138. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.207>

Widnyani, N. M., Astitiani, N. L. P. S., & Putri, B. C. L. (2021). Penerapan Transformasi Digital Pada Ukm Selama Pandemi Covid-19 Di Kota Denpasar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 79–87. <https://doi.org/10.38043/jimb.v6i1.3093>

Zeike, S., Bradbury, K., Lindert, L., & Pfaff, H. (2019). Digital leadership skills and associations with psychological well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 1–12. <https://doi.org/10.3390/ijerph16142628>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Justifikasi Anggaran Penelitian

No	Uraian	Satuan	Volume	Besaran	Volume Besaran x
1.	Honorarium				
	c. Honorarium Koordinator Peneliti/Perekayasa	OB	1	Rp. 420.000	420.000
	d. Honorarium Petugas Survei	OR	30	Rp.8000	240.000
Subtotal Honorarium					660.000
2	Bahan Penelitian				
	c. ATK				
	1) Kertas A4	Rim	3	60.000	180.000
	2) Pena	Kotak	2	60.000	120.000
	3) Map	Lusin	1	60.000	60.000
	d. Bahan Penelitian habis pakai	OK	paket	1.600.000	1.600.000
	1) Analisis data Penelitian dan konsultasi				
Subtotal Bahan Penelitian					1.960.000
3.	Pengumpulan Data				
	d. Transport	OK	12	300.000	3.600.000
	e. Biaya Konsumsi	Ok	36	75.000	2.700.000
	f. Penginapan		10	400.000	4.000.000
Subtotal biaya pengumpulan data					10.300.000
4.	Pelaporan, Luaran Penelitian				
	d. Foto Copy Proposal dan Laporan, Kuisisioner dsb	OK	200	Rp. 150	30.000
	e. Jilid Laporan	OK	3	Rp. 5000	15.000
	f. Luaran Penelitian				
	a) Jurnal Nasional Sinta 1				
	b) Jurnal Nasional Sinta 2	Con		2.000.000	2.000.000
	c) Jurnal Nasional Sinta 3				
Subtotal biaya Laporan dan Luaran Penelitian					2.045.000
Total					14.965.000

Lampiran 2. Dukungan Sarana dan Prasarana Penelitian

No	Item Pendukung	Ketersediaan	Ketersediaan PT Mitra
1.	ATK	Tersedia	
2.	Kendaraan bermotor sebagai alat mobilisasi pengumpulan data penelitian ke lapangan	Tersedia	
3.	Aplikasi pengolahan data / Analisis data (Smart PLS)	Tersedia	Tersedia

Lampiran 3. Susunan Organisasi Tim Peneliti

No	Nama	Fakultas/Program Studi	Kepakaran	Tugas
1	Rizqon Jamil Farhas, SE.,M.Si	FEB / Bisnis Digital	Manajemen Strategik	Sebagai Ketua Tim Peneliti, bertugas untuk interpretasi data penelitian dan menyusun laporan hasil penelitian
2	Arif Mudi Priyatno, ST.,M.Kom	FEB / Bisnis Digital	Informatika	Pembuatan rekap dan tabulasi data mentah
3	Zulfan Ependi, SE.,MM	FEB/ Bisnis Digital	Manajemen SDM	Koordinator petugas Survei lapangan
4	M. Abdi Dzil Ikrom W, MM, CHRNL P	FEB/Manajemen/ Universitas Brawijaya	Manajemen	Analisis data hasil penelitian menggunakan Smart PLS dan Publikasi hasil penelitian
5	Rangga Ardiansyah	FEB / Bisnis Digital	-	Petugas Survey Lapangan

Lampiran 4. Nota Kesepahaman MoU / MoA dan Pernyataan Kesiapan Tim Peneliti

Mitra



**NOTA KESEPAHAMAN
ANTARA
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
DENGAN
UNIVERSITAS PAHLAWAN TUANKU TAMBUSAI**

**NOMOR : 154.1 /UN10/KS/2021
NOMOR : 826/MOU/UPTT/XII/2021**

**TENTANG
PENDIDIKAN, PENELITIAN, PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
DAN PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA**

Pada hari ini, Senin tanggal Dua Puluh Sembilan bulan November tahun dua ribu dua puluh satu (29-11-2021), bertempat di Malang, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

1. **Prof. Dr. Ir. Nuhfil Hanani, AR, MS** : Rektor Universitas Brawijaya, yang diangkat berdasarkan Keputusan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 314/M/KPT.KP/2018 tanggal 26 Juni 2018 dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Universitas Brawijaya, berkedudukan di Jalan Veteran Malang 65145, Jawa Timur, Indonesia, selanjutnya disebut **PIHAK KESATU**.
2. **Prof. Dr. Amir Luthfi** : Rektor Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, berkedudukan di Kampus Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, Kampar, Riau, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

PIHAK KESATU dan **PIHAK KEDUA** secara bersama-sama disebut **PARA PIHAK** berkomitmen dan bersepakat melakukan penandatanganan Nota Kesepahaman atas prinsip kemitraan dan saling memberikan manfaat dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

**PASAL 1
MAKSUD DAN TUJUAN**

- (1) Maksud dari Nota Kesepahaman ini adalah menyelaraskan program kegiatan bersama dalam upaya mengembangkan potensi dari **PARA PIHAK**.
- (2) Nota Kesepahaman ini bertujuan untuk meningkatkan sinergitas potensi sumber daya yang dimiliki **PARA PIHAK** untuk mewujudkan visi dan misi **PARA PIHAK**.

**PASAL 2
RUANG LINGKUP**

Ruang lingkup Nota Kesepahaman ini meliputi :

1. Pendidikan;
2. Penelitian;
3. Pengabdian kepada masyarakat;
4. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia;
5. Bidang lain yang disepakati **PARA PIHAK**

**PASAL 3
PELAKSANAAN**

- (1) Nota Kesepahaman ini akan ditindaklanjuti secara teknis oleh **PARA PIHAK** yang dituangkan dalam bentuk Perjanjian Kerja Sama.
- (2) Dalam melaksanakan Nota Kesepahaman ini sebagaimana dimaksud pada ayat (1) **PARA PIHAK** dapat mendelegasikan kepada Pejabat yang ditunjuk.
- (3) Usulan kegiatan kerjasama dapat diajukan oleh **PIHAK KESATU** atau **PIHAK KEDUA** sesuai dengan mekanisme yang berlaku bagi **PARA PIHAK**.
- (4) **PIHAK KESATU** dan **PIHAK KEDUA** saling mengevaluasi pelaksanaan atau realisasi kerjasama ini setidaknya-tidaknya setiap 6 (enam) bulan sekali.

**PASAL 4
JANGKA WAKTU**

Nota Kesepahaman ini berlaku selama 5 (lima) tahun, terhitung sejak tanggal penandatanganan dan dapat diperpanjang sesuai dengan kesepakatan **PARA PIHAK**.

**PASAL 5
PEMBIAYAAN**

Biaya yang timbul akibat pelaksanaan Nota Kesepahaman ini akan ditetapkan oleh **PARA PIHAK** sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dituangkan dalam Perjanjian Kerja Sama.

**PASAL 6
KEADAAN KAHAR**

Apabila terjadi keadaan memaksa (kahar) akibat bencana alam seperti banjir, tanah longsor, angin puting beliung, kebakaran hutan, gempa bumi, huru-hara, gunung meletus, perang dan/atau akibat adanya kebijakan Pemerintah yang di luar kemampuan serta dapat mengganggu kelancaran pelaksanaan Nota Kesepahaman ini, maka **PARA PIHAK** akan

melakukan musyawarah yang selanjutnya dituangkan dalam Keputusan Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Nota Kesepahaman ini;

**PASAL 7
KETENTUAN LAIN-LAIN**

- (1) Hal-hal yang belum cukup diatur dalam Nota Kesepahaman ini akan diatur lebih lanjut dalam bentuk *addendum* yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Nota Kesepahaman ini.
- (2) Pembatalan Nota Kesepahaman ini hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan **PARA PIHAK**.

**PASAL 8
PENUTUP**

Nota Kesepahaman ini dibuat rangkap 2 (dua), bermaterai cukup dan ditandatangani oleh **PARA PIHAK**, masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama.

**PIHAK KEDUA
UNIVERSITAS PAHLAWAN TUANKU
TAMBUSAI**



Prof. Dr. Amir Luthfi
Rektor

**PIHAK KESATU
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**



Prof. Dr. Ir. Nuhfi Hanani, AR, MS
Rektor

Lampiran 5. Biodata Ketua dan Anggota Tim Pengusul

A. Identitas

1	Nama	:	Rizqon Jamil Farhas, SE.,M.Si
2	Jenis Kelamin	:	Laki-Laki
3	Jabatan Fungsional	:	Asisten Ahli
4	NIP	:	-
5	NIDN	:	1015049203
6	Tempat dan Tanggal Lahir	:	Pekanbaru, 15 April 1992
7	e-mail	:	rizqonjamil@universitaspahlawan.ac.id
8	No Telepon/ Hp	:	085265447744
9	Alamat Kantor	:	Jl. Tuanku Tambusai No. 23 Bangkinang

B. Riwayat Pendidikan

	S-I	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	UIN Sultan Syarif Kasim Riau	Universitas Riau	
Bidang Ilmu	Manajemen keuangan	Manajemen Strategik	
Tahun Masuk – Lulus	2009-2013	2013-2015	
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	Analisis Keuangan dan Non Keuangan pada SPBU Nomor 14.283.6116 dengan Pendekatan Balance Scorecard	Membangun Strategi Keunggulan Bersaing melalui Inovasi, Manajemen Pengetahuan dan Orientasi Pasar (Studi pada Usaha Mikro Produk Makanan Khas Riau di Kota Pekanbaru)	

C. Pengalaman Penelitian dalam 3 tahun terakhir

No	Tahun	Judul Penelitian	Keterangan	
			Sumber Pendanaan	Publikasi
1	2020	Analisis Orientasi Pasar dan Inovasi dalam Mencapai Keunggulan Bersaing pada Usaha Ritel 212 Mart di Kota Pekanbaru	Mandiri	Jurnal Pendidikan Tambusai 3 (3), 1673-1685
2	2021	Kajian Inkubasi Bisnis dalam Menumbuhkan dan Mengembangkan UMKM di Kota Pekanbaru	Yayasan	-
3	2021	Pengaruh Kreatifitas dan Keterampilan Berwirausaha terhadap Inovasi dan Keberhasilan Usaha Kuliner pada Foodpark Raun-Raun Kota Pekanbaru	Mandiri	-
4	2021	Analisis Keputusan Konsumen Dalam Pembelian Smartphone (Studi Kasus pada Mahasiswa Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai)	Mandiri	Journal of Social Science Research 1 (2), 688-692, 2021
5	2022	Pengaruh Bauran Promosi untuk Meningkatkan Penjualan Produk Furnitur pada PT. Domo Karya Mandiri, Batam di Masa Pandemi Covid-19	Mandiri	Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ) 3 (1), 74-87, 2022
6	2022	Pengaruh Globalisasi terhadap Pembangunan Ekonomi di Indonesia (Literatur Review)	Mandiri	Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi 6 (2), 758-771. http://doi.org/10.31955/mea.vol6.iss2.pp758-771
7	2022	Analisis Pemasaran Kredit Lunak Berbasis Financial Technology BUMDes Ridan	Mandiri	Jurnal Ilmu Keuangan dan Perbankan (JIKA) Vol 11 No. 2 Tahun 2022
8	2022	Digital Marketing And Branding Analysis: Competitive Advantages Of Small Medium Enterprise Post-Covid-19	Mandiri	Journal of Engineering Science and Technology Management

				(JES-TM) 2 (1), 65-74
9	2022	Analisis Keputusan Pembelian Smartphone pada Gen-Z	Mandiri	Journal of Engineering Science and Technology Management (JES-TM) 1 (2), 12-18

D. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat 3 tahun terakhir

No	Tahun	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (jutaRp)
1	2020	<i>Focus Group Discussion</i> (FGD) Rencana Pengembangan Industri Kabupaten Indragiri Hilir	Mandiri	Rp. 3.000.000
2	2020	Penyuluhan/Motivasi Bisnis Kaum Milenial dan Anggota Koperasi Unit Desa (KUD) Sawit Jaya disaat Pandemi Covid -19	Mandiri	Rp. 1.500.000
3	2019	Memotivasi Ekonomi Kreatif Masyarakat Produksi Air Minum Kemasan Galon di Desa Laboy Jaya Kabupaten Kampar	Mandiri	Rp. 2.000.000
4	2019	Pelatihan Peningkatan Kapasitas Pelayanan Pada PDAM Tirta Kampar Kabupaten Kampar	Mandiri	Rp. 3.000.000
5	2019	Pelatihan Wirausaha bagi Lembaga Pelatihan Ketrampilan Menjahit Belia Desa Penyesawan Rumbio	Mandiri	Rp. 1.500.000
6	2021	Diseminasi Teknologi Pemurnian Biogas Kotoran Sapi Terintegrasi pada Usaha Peningkatan Ekonomi Masyarakat Desa Laboy Jaya	BRIN	Rp. 170.000.000.-
7	2021	FGD Pemetaan Potensi Pasar dan Teknologi Industri Provinsi Riau	BSPJI	Rp. 3.000.000.-
8	2022	FGD Peningkatan Kapasitas Industri Kriya/Kerajinan Tangan Provinsi Riau	BSPJI	Rp. 3.000.000.-
9	2022	Pelatihan Digital Marketing dan Branding pada UMKM Binaan Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai	Pusat Pelatihan Kewirausahaan dan	Rp. 3.000.000.-

			Bisnis UP	
10	2022	Motivasi Usaha Dan Penyusunan Model Bisnis Peternak Lebah Madu Galo-Galo Kuok Kabupaten Kampar	Mandiri	Rp. 1.500.000.-
11	2022	Budidaya Sayur Hidroponik Desa Langgini untuk Keanekaragaman Hayati Kabupaten Kampar	Mandiri	Rp. 1.500.000.-
12	2023	Peningkatan Service Excellent Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) tirta Kampar	Mandiri	Rp. 2.188.000

E. Pemakalah Seminar Ilmiah (*Oral Presentation*) dalam 3 tahun terakhir

No	Nama Pertemuan Ilmiah/ Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat

F. Karya Buku dalam 3 tahun Terakhir

No	Judul Buku	Tahun	ISBN	Jumlah Halaman	Penerbit
1	Strategi Pembangunan Industri Kabupaten Indragiri Hilir	2021	978-623-555-116-6	234 Halaman	IKAPI
2	Perencanaan Industri Kabupaten Bengkalis	2021	978-623-555-117-3	206 Halaman	IKAPI

G. Perolehan HKI dalam 5 tahun terakhir

No	Judul /Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID

H. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya dalam 10 tahun terakhir

No	Judul/ tema/ jenis rekayasa yang telah diterapkan	Tahun	Tempat Penerapan	Respon Masyarakat
1	Penyusunan Rencana Pengembangan Industri	2017	Kabupaten Meranti	

	Kabupaten (RPIK) Kabupaten Meranti			
2	Penyusunan Rencana Pengembangan Industri Kabupaten (RPIK) Kabupaten Bengkalis	2019	Kabupaten Bengkalis	
3	Penyusunan Rencana Pengembangan Industri Kabupaten (RPIK) Kabupaten Indragiri Hilir	2020	Kabupaten Indragiri Hilir	
4	Tim Penyusunan AMDAL Sport Center Kabupaten Rokan Hulu	2021	Kabupaten Rokan Hulu	

I. Penghargaan dalam 5 tahun terakhir (Pemerintah, Asosiasi Atau Institusi)

No	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila dikemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya sebagai syarat dalam pengajuan proposal penelitian Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai.

Ketua Pengusul,

Rizqon Jamil Farhas, SE.,M.Si
NIDN. 1015049203