

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPETENSI,
MOTIVASI KERJA, DUKUNGAN ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PENYIDIK DI DIREKTORAT RESERSE KRIMINAL
KHUSUS POLDA KEPULAUAN RIAU**

***THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, COMPETENCE, WORK
MOTIVATION, ORGANIZATIONAL SUPPORT, AND WORK ENVIRONMENT ON
INVESTIGATORS' PERFORMANCE IN THE SPECIAL CRIMINAL RESEARCH
DIRECTORATE OF THE RIAU ISLANDS REGIONAL POLICE***

Adi Sumardi¹, Sri Langgeng Ratnasari², Herni Widiyah Nasrul³, Kenny Dwi Fhadila⁴,
Sumarni⁵, Muhammad Rian Irmawan⁶, Jonrius Sinurat⁷, Desi Wasilah⁸, Amsakar Achmad⁹,
Gandhi Sutjahjo¹⁰

¹⁻⁹Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

¹⁰Universitas Batam, Indonesia

Co-author e-mail: sarisucahyo@yahoo.com

ABSTRAK

Kinerja penyidik di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau merupakan faktor krusial dalam proses penegakan hukum. Variasi dalam kecepatan penyelesaian kasus dan keterlambatan penanganan perkara telah menyebabkan rendahnya kepercayaan publik; masalah ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, terutama kepemimpinan transformasional yang dapat meningkatkan semangat kerja dan efektivitas penyidik. Peningkatan kompetensi penyidik, penanganan motivasi kerja yang rendah, optimalisasi dukungan organisasi, serta perbaikan lingkungan kerja yang masih menghadapi tantangan berupa tekanan eksternal, intervensi luar, dan modus operandi kejahatan yang terus berkembang merupakan hal yang esensial. Penelitian ini mengambil populasi sebanyak 240 penyidik, dengan 150 responden yang dipilih dari Ditreskrimsus Polda Kepri menggunakan rumus Slovin dan teknik pengambilan sampel acak. Survei kuantitatif terhadap responden dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan; kepemimpinan transformasional dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional; Kompetensi; Motivasi Kerja; Dukungan Organisasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Penyidik

ABSTRACT

The performance of investigators in the Special Criminal Investigation Directorate of the Riau Islands Regional Police is a crucial factor in the law enforcement process. Variations in the speed of case resolution and delays in handling cases have led to low public trust; this problem is influenced by several factors, particularly transformational leadership, which can boost investigator morale and effectiveness. Improving investigator competence, addressing low work motivation, optimizing organizational support, and improving the work environment, which still faces challenges such as external pressure, outside intervention, and evolving criminal modus operandi, are essential. This study recruited 240 investigators, with 150 respondents selected from the Special Criminal Investigation Directorate of the Riau Islands Regional Police using the Slovin formula and random sampling techniques. The quantitative

survey of respondents was analyzed using multiple linear regression. The results showed that competence and the environment had a positive and significant effect on performance; work motivation had a negative and significant effect; and transformational leadership and organizational support had a positive but insignificant effect.

Keywords: *Transformational Leadership; Competence; Work Motivation; Organizational Support; Work Environment; Investigator Performance*

PENDAHULUAN

Aparat penegak hukum, khususnya penyidik pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Kepulauan Riau, memiliki peran strategis dalam menangani tindak pidana khusus seperti korupsi, kejahatan siber, dan kejahatan ekonomi. Wilayah Kepulauan Riau yang berbatasan langsung dengan Singapura dan Malaysia menjadikannya rawan terhadap kejahatan lintas negara, termasuk penyelundupan barang, narkoba dan perdagangan manusia. Oleh karena itu, analisis terhadap efektivitas kinerja penegakan hukum oleh penyidik Ditreskrimsus Polda Kepri menjadi penting dalam mewujudkan rasa aman bagi masyarakat dan meningkatkan iklim investasi di wilayah perbatasan.

Kinerja individu dalam organisasi dipengaruhi oleh serangkaian faktor kompleks. Teori kepemimpinan transformasional oleh Bass (1985) menyoroti peran pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi bawahan. Teori kompetensi dari Spencer & Spencer (2017) menekankan pentingnya kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan sikap untuk mencapai kinerja unggul. Sementara itu, teori motivasi dari Herzberg (2017) serta Robbins & Judge (2019) menjelaskan bahwa dorongan internal dan eksternal menjadi pendorong produktivitas. Faktor dukungan organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif juga diidentifikasi sebagai elemen vital yang menunjang kinerja.

Meskipun banyak penelitian telah mengkaji faktor-faktor ini secara terpisah, penelitian ini memiliki kebaruan dengan menganalisis lima variabel tersebut secara simultan dalam konteks kinerja penyidik pada Ditreskrimsus Polda Kepri di wilayah perbatasan negara yang strategis. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi, motivasi kerja, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja penyidik di Ditreskrimsus Polda Kepri.

Tabel 1. Data Tabulasi Kejahatan Yang Ditangani Ditreskrimsus

Tahun	Jumlah Perkara	Kerugian	Status Penanganan	Jumlah Tersangka
2022	57 perkara	Rp 31 miliar	15 perkara dalam penyidikan, 5 perkara dalam penyelidikan, 14 perkara P-21	19 orang
2023	60 perkara	Rp 28 miliar	8 perkara dalam penyidikan, 5 perkara dalam penyelidikan, 24 perkara P-21	30 orang
2024	77 perkara	Rp 41 miliar	14 perkara dalam penyidikan, 6 perkara dalam penyelidikan, 25 perkara P-21	27 orang

Sumber: Polda Kepri, 2025

Berdasarkan karakteristik diatas peneliti merumuskan masalah didalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja penyidik Ditreskrimsus Polda Kepri? (2) Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja penyidik Ditreskrimsus Polda Kepri? (3) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja penyidik di Ditreskrimsus Polda Kepri? (4) Apakah Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap kinerja penyidik Ditreskrimsus Polda Kepri? (5) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja penyidik Ditreskrimsus Polda Kepri? (6) Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Motivasi Kerja, Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja penyidik Ditreskrimsus Polda Kepri?

Berdasarkan rumusan masalah yang tersebut diatas maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Motivasi Kerja, Dukungan Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Penyidik di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau” dengan tujuan (1) Untuk dapat mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja penyidik Ditreskrimsus Polda Kepri. (2) Untuk dapat mengetahui dan menganalisa pengaruh kompetensi terhadap kinerja penyidik Ditreskrimsus Polda Kepri. (3) Untuk dapat mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja penyidik Ditreskrimsus Polda Kepri. (4) Untuk dapat mengetahui dan menganalisa pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja penyidik Ditreskrimsus Polda Kepri. (5) Untuk dapat mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja penyidik di Ditreskrimsus Polda Kepri. (6) Untuk mengetahui dan menganalisa dari kepemimpinan transformasional, kompetensi, motivasi kerja, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja penyidik Ditreskrimsus Polda Kepri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal dengan menguji hubungan sebab-akibat antar variabel. Metode survei digunakan dalam mengumpulkan data primer melalui instrument kuesioner. Populasi penelitian adalah seluruh personel Ditreskrimsus Polda Kepri yang berjumlah 240 orang. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 150 penyidik. Kriteria sampel meliputi pengalaman kerja minimal 2 tahun dan aktif menangani perkara di bidangnya. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompetensi (X2), Motivasi Kerja (X3), Dukungan Organisasi (X4), dan Lingkungan Kerja (X5). Variabel dependen adalah Kinerja Penyidik (Y). Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, mulai dari "Sangat Tidak Setuju" (skor 1), "Tidak Setuju" (skor 2), "Netral" (skor 3), "Setuju" (skor 4) dan "Sangat Setuju" (skor 5).

Kualitas instrumen diuji melalui uji validitas (korelasi *item-total*) dan uji reliabilitas (*Cronbach's Alpha*). Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas data (*Kolmogorov-Smirnov*), uji multikolinearitas (*Tolerance* dan *VIF*), dan uji heteroskedastisitas (Uji *Glejser*). Teknik analisis data utama yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis secara simultan (Uji F) dan parsial (Uji t).

Tabel 2. Ringkasan reliabilitas instrumen

Variabel	Jumlah item	Cronbach's alpha	Status
Kepemimpinan transformasional (X1)	20	0,893	Sangat reliabel
Kompetensi (X2)	14	0,785	Reliabel
Motivasi kerja (X3)	12	0,823	Sangat reliabel
Dukungan organisasi (X4)	4	0,847	Sangat reliabel
Lingkungan kerja (X5)	9	0,881	Sangat reliabel
Kinerja (Y)	4	0,838	Sangat reliabel

HASIL PEMBAHASAN

Karakteristik responden (N=150): usia 19–35 tahun 20%, 36–45 tahun 43%, >46 tahun 37%; masa kerja 2–5 tahun 25%, 6–10 tahun 40%, >10 tahun 35%; jabatan: kepala unit 3%, perwira unit 17%, anggota 80%.

Uji Kualitas Instrumen dan Asumsi Klasik

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk semua variabel penelitian dinyatakan valid, dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk setiap item lebih besar dari r-tabel (0.159). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik hingga sangat baik, dengan nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel berada di atas 0.70. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal (Asymp. Sig. = 0.065 > 0.05), tidak terjadi multikolinearitas (nilai VIF < 10 dan *Tolerance* > 0.1 untuk semua variabel), dan tidak terjadi heteroskedastisitas (nilai Sig. > 0.05 untuk semua variabel pada Uji Glejser). Uji asumsi: normalitas (K–S p=0,065), multikolinearitas tidak terdeteksi (VIF 1,016–3,153; tolerance >0,317), heteroskedastisitas tidak terdeteksi (Glejser p>0,190).

Tabel 3. Hasil regresi linear berganda (prediktor → kinerja)

Prediktor	B	SE	Beta	t	Sig.(p)	VIF	Kep H
(Konstanta)	9,817	1,727	—	5,683	<0,001	—	
Kepemimpinan transformasional (X1)	–0,018	0,082	–0,029	–0,225	0,822	2,970	H1 Ditolak
Kompetensi (X2)	0,328	0,080	0,310	4,091	<0,001	1,016	H2 Diterima
Motivasi kerja (X3)	–0,279	0,103	–0,336	–2,702	0,008	2,752	H3 Diterima
Dukungan organisasi (X4)	0,028	0,072	0,052	0,391	0,696	3,153	H4 Ditolak
Lingkungan kerja (X5)	0,304	0,087	0,364	3,511	0,001	1,911	H5 Diterima

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Pengujian Hipotesis Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan: $Y = 9.817 - 0.018X_1 + 0.328X_2 - 0.279X_3 + 0.028X_4 + 0.304X_5 + \varepsilon_{40}$. Nilai F (F hitung) senilai 6.695 lebih dari nilai F tabel 2.280, sedangkan nilai signifikan sebesar 0.001 kurang dari 0.05, berarti signifikan, maka H6 diterima. Dalam tabel model summary diperoleh angka *Adjusted R Square*

sebesar 89.1 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasi (X1), Kompetensi (X2), Motivasi (X3), Dukungan Organisasi (X4) dan Lingkungan Kerja (X5) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 89.1 %. Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

Secara keseluruhan, model penelitian ini terbukti mampu menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja penyidik Ditreskrimsus Polda Kepri. Kompetensi menjadi prediktor positif terkuat, sejalan dengan temuan Wijayanto (2020), yang menegaskan bahwa penguasaan teknis dan pengetahuan hukum adalah syarat mutlak bagi efektivitas penyidikan. Begitu pula, lingkungan kerja yang kondusif terbukti secara signifikan meningkatkan kinerja, mendukung studi oleh Prasetyo (2022) bahwa fasilitas yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis dapat mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas.

Nilai Tidak signifikan pada pengaruh kepemimpinan transformasional dapat dijelaskan oleh sifat pekerjaan kepolisian yang sangat terstruktur dan berbasis prosedur (SOP). Dalam lingkungan seperti ini, kepatuhan pada aturan mungkin lebih dominan dalam menentukan kinerja daripada pengaruh inspirasional seorang pemimpin. Demikian pula, tidak signifikannya dukungan organisasi bisa jadi karena fasilitas dan kebijakan yang ada telah dianggap sebagai standar dasar oleh para penyidik, sehingga tidak lagi menjadi faktor pembeda dalam kinerja mereka di tingkat individu.

Kompetensi teknis, pemahaman hukum, dan kemampuan analitis terbukti menjadi pengungkit kinerja penyidik. Lingkungan kerja yang kondusif (fisik dan psikologis) juga berkorelasi positif, mendukung produktivitas dan kepatuhan prosedural. Dampak negatif motivasi mengindikasikan fenomena “motivasi yang salah arah”: tekanan target, beban kerja, dan skema penguatan yang kurang tepat dapat memicu stres/perilaku defensif yang menurunkan output. Tidak signifikannya kepemimpinan transformasional dan dukungan organisasi mengisyaratkan perlunya peningkatan kualitas implementasi (coaching, dukungan administratif nyata, peralatan forensik) agar pengaruhnya terasa pada metrik kinerja.

Implikasinya adalah pada (1) Kompetensi: pelatihan berjenjang (digital forensics, financial crime analysis, interview & interrogation, chain of custody), coaching on-the-case, sertifikasi internal. (2) Lingkungan kerja: ergonomi, keamanan informasi, pembagian beban perkara, dukungan psikologis, forum umpan balik kasus. (3) Motivasi: penataan KPI yang menyeimbangkan kuantitas–kualitas–kepatuhan SOP, pengakuan berbasis tim, jalur karier transparan. (4) Kepemimpinan & dukungan organisasi: praktik coaching, refleksi kasus, otomatisasi administrasi perkara, dashboard monitoring.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara simultan, seluruh variabel independen yakni kepemimpinan transformasional, kompetensi, motivasi kerja, dukungan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyidik.
2. Secara parsial; kompetensi (+), lingkungan kerja (+), motivasi kerja (–) signifikan; kepemimpinan transformasional dan dukungan organisasi tidak signifikan. Kompetensi dan lingkungan kerja adalah faktor pendorong yang positif dan signifikan. Motivasi kerja menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan, sementara kepemimpinan transformasional dan dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan.

Saran

1. Prioritas kebijakan: penguatan kompetensi dan lingkungan kerja, redesain sistem motivasi, penguatan praktik kepemimpinan berbasis coaching, dan dukungan organisasi yang langsung menyentuh bottleneck proses.

2. Peningkatan kompetensi berkelanjutan, terutama dalam menghadapi kejahatan berbasis teknologi.
3. Perbaikan lingkungan kerja untuk memastikan suasana yang kondusif dan produktif.
4. Melakukan evaluasi mendalam terhadap sistem motivasi untuk memahami mengapa muncul korelasi negatif dan bagaimana membangun sistem insentif yang selaras dengan peningkatan kinerja.
5. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi secara kualitatif fenomena pengaruh negatif motivasi kerja, serta mengkaji variabel lain seperti stres kerja dan budaya organisasi untuk memperkaya pemahaman tentang kinerja penyidik.

REFERENSI

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands–Resources Model: State of the Art*. Journal of Managerial Psychology.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.
- Fitri, D., Ratnasari, S. L., & Sultan, Z. (2024). The Examining the Mediating Role of Personality on the Relationship between Talent, Technology Systems, and Employee Competency. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 11(1), 27-40.
- Goleman, D. (2000). *Leadership That Gets Results*. Harvard Business Review.
- Herzberg, F. (1968). *One More Time: How Do You Motivate Employees?* Harvard Business Review.
- Kadir, R. D., Ratnasari, S. L., & Abduh, M. A. (2022). What Drives Non Performing Financing? Evidence from Islamic Rural Banks in Indonesia During Covid-19. *Ikonomika*, 6(2), 410888.
- Nurlaila, Ratnasari, S.L., Harsasi, M., Sultan, Z. 2024. The Role of Individual Performance in the Influence of Innovation Culture and Quality of Work Life on Competitive Advantage. *Journal of Ecohumanism*, 2024, 3(4), pp. 327–334.
- Prasetyo, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah*. Jurnal Manajemen Publik.
- Rahmawati, R., Oktora, K., Ratnasari, S.L., Ramadania, R., Darma, D.C. Is it true that lombok deserves to be a halal tourist destination in the world? A perception of domestic tourists *Geojournal of Tourism and Geosites*, 2021, 34(1), pp. 94–101.
- Rahmawati, R., Ratnasari, S.L., Hidayati, T., Ramadania, R., Tjahjono, H.K. What makes Gen Y and Z feel stressed, anxious and interested in doing social tourism when pandemic? *Cogent Business and Management*, 2022, 9(1), 2084973.
- Ramadania, R., Rosnani, T., Ratnasari, S. L., Fauzan, R., & Apriandika, M. N. (2023). Towards Organizational Citizenship Behavior and Religious Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 67-81.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Yana, D. (2019). The Performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *ETIKONOMI*, 18(1), 63-72.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19

- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>
- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Organization Culture and Leadership On Employee Performance. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 2020, 23(13A), SP231329
- Ratnasari, S. L., Susanti, E.N., Ismanto, W., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2020). An Experience of tourism development: How is the strategy? *Journal of Environmental Management and Tourism*, 2020, 11(7), pp. 1877-1886.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Setyaningrum, R.P., Ratnasari, S.L., Soelistya, D., ...Desembrianita, E., Fahlevi, M. (2024). Green human resource management and millennial retention in Indonesian tech startups: mediating roles of job expectations and self-efficacy. *Cogent Business and Management*. 2024, 11(1), 2348718.
- Sugiyono, D. (2017). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Susanto, A., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Megah, S. I., Wilany, E., & Yuliani, S. (2024). Beliefs of English Language Instruction by Indonesian Elementary School Teachers: Exploring the Influence of Environment and Educational Background. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 16(1), 1-13.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Wiley.
- Wijayanto, H. (2020). *Kompetensi Penyidik dan Efektivitas Penegakan Hukum*. Jurnal Hukum dan Kriminalitas.
- Zuhroh, D., Jermias, J., Ratnasari, S.L., ...Nurjanah, E., Fahlevi, M. The role of GoJek and Grab sharing economy platforms and management accounting systems usage on performance of MSMEs during covid-19 pandemic: Evidence from Indonesia. *Uncertain Supply Chain Management*. 2024, 12(1), pp. 249–262
- Zuhroh, D., J Jermias, SL Ratnasari, E Nurjanah, Sriyono, M Fahlevi. (2025). The Impact of Sharing Economy Platforms, Management Accounting Systems, and Demographic Factors on Financial Performance: Exploring the Role of Formal and Informal Education in MSMEs. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. Volume 11, Issue 1, March 2025, 100447.