

# Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di UMKM

Oleh:

Billa Laura Ashari

Dewi Andriani

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Maret, 2025

# Pendahuluan

- Setiap UMKM menghadapi satu tantangan atau kesulitan. Dalam kasus UMKM, harus diakui bahwa mayoritas pelaku UMKM sebagian besar dilatarbelakangi oleh berbagai masalah yang tidak mudah diselesaikan, yang paling signifikan adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) [5]. Bagi keberlangsungan organisasi, Keberhasilan sebuah organisasi atau bisnis sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya, yang salah satu indikatornya adalah kinerja karyawan [6].

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Adapun pertanyaan dari penelitian berikut

- Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja di UMKM?
- Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja di UMKM?
- Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja di UMKM?
- Apakah motivasi, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja di UMKM?

# Metode

- Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif
- Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja pada UMKM Kampung Pia Desa Warurejo. Sample dari penelitian ini adalah dengan metode purposive sampling yang didapatkan dari total sample yaitu sebanyak 90 responden dengan kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan UMKM yang sudah bekerja minimal selama dua tahun.
- Pengumpulan data untuk penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan Google Form menggunakan skala likert dengan rentang jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS)
- Pengujian data menggunakan software smart partianl square pls versi 3

# Hasil

- Untuk menguji validitas konvergen, dua kriteria utama yang digunakan adalah nilai outer loadings dan AVE. Nilai outer loadings yang diharapkan adalah 0,7 atau lebih tinggi, meskipun dalam studi permulaan, nilai antara 0,5 dan 0,7 tetap dipertimbangkan valid.
- Kemudian kriteria keberhasilan validitas konvergen adalah nilai AVE yang bernilai 0,5 atau lebih tinggi. Berdasarkan data di tabel 4.1, dapat disimpulkan bahwa nilai outer loading dari seluruh variabel melebihi 0,7, sehingga seluruh item variabel dinyatakan valid dalam pengujian outer loading.

Tabel 4.1  
Hasil *Outer Loadings*

	Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Karyawan Umkm	Komitmen Organisasi	Motivasi Intrinsik
K1		0.938		
K2		0.936		
K3		0.943		
K4		0.944		
K5		0.933		
K6		0.934		
KO1			0.929	
KO2			0.928	
KO3			0.927	
KO4			0.934	
KO5			0.928	
KO6			0.946	
KT1	0.932			
KT2	0.944			
KT3	0.930			
KT4	0.914			
KT5	0.945			
KT6	0.933			
M1				0.935
M2				0.932
M3				0.939
M4				0.922
M5				0.929
M6				0.935

Sumber: SmartPLS

# Analisa statistik (*outer model*)

*Average Variance Extracted (Uji Validitas)*

**Tabel 4.2**  
**Hasil *Average Variance Extracted***

Variabel	AVE	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.871	$> 0,5$	Valid
Kinerja Karyawan Umkm	0.880	$> 0,5$	Valid
Komitmen Organisasi	0.869	$> 0,5$	Valid
Motivasi Intrinsik	0.869	$> 0,5$	Valid

Sumber: SmartPLS

Hasil yang disajikan dalam Tabel 4.2 mengonfirmasi validitas ketiga variabel penelitian, karena nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang dihasilkan lebih besar dari 0,5.

## Hasil Analisis Reliabilitas

**Tabel 4.3**  
**Hasil Cronbach's Alpha**

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Rule of Thumb</b>	<b>Result</b>
Kepemimpinan Transformasional	0.970	>0.7	Reliabel
Kinerja Karyawan Umkm	0.973	>0.7	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.970	>0.7	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0.970	>0.7	Reliabel

Sumber: SmartPLS

Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa setiap variabel dalam studi ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang memuaskan, dengan nilai Cronbach's alpha di atas ambang batas 0,7. Ini membuktikan bahwa data yang terkumpul memiliki tingkat konsistensi yang tinggi, memvalidasi penggunaan data tersebut untuk tahapan analisis berikutnya.

## Composite Reliability

Tabel 4.4

Variable	Composit Reliability	Rule of Thumb	Result
Kepemimpinan Transformasional	0.976	>0.70	Reliable
Kinerja Karyawan Umkm	0.978	>0.70	Reliable
Komitmen Organisasi	0.975	>0.70	Reliable
Motivasi Intrinsik	0.975	>0.70	Reliable

Hasil pengujian reliabilitas menggunakan Composit Reliability menunjukkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria dengan nilai di atas 0,7. Dengan demikian, data dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

# Analisis statistik (*inner model*)

## Nilai Koefisien Determinasi

Dalam proses analisis data, langkah pertama yang akan ditampilkan adalah hasil pengujian model struktural (*inner model*), khususnya nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Untuk menginterpretasikan nilai  $R$ -square ( $R^2$ ), yang berkisar antara 0 hingga 1, digunakan tiga kategori penilaian: nilai  $R^2$  antara 0,75 dan 1 menunjukkan hubungan yang kuat, nilai  $R^2$  antara 0,5 dan 0,74 menunjukkan hubungan yang sedang, dan nilai  $R^2$  antara 0,25 dan 0,49 menunjukkan hubungan yang lemah. Hasil koefisien determinasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Nilai  $R$ -Square**

Variabel	$R$ Square
Kinerja Karyawan Umkm	0.966

Sumber: SmartPLS

Berdasarkan perhitungan  $r$  square, dapat disimpulkan bahwa 96,6% variasi dalam Kinerja Karyawan UMKM dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi. Adapun 3,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## Hasil Uji Hipotesis Pengaruh langsung

### Uji Signifikansi

#### Hasil Hipotesis dengan Uji sig

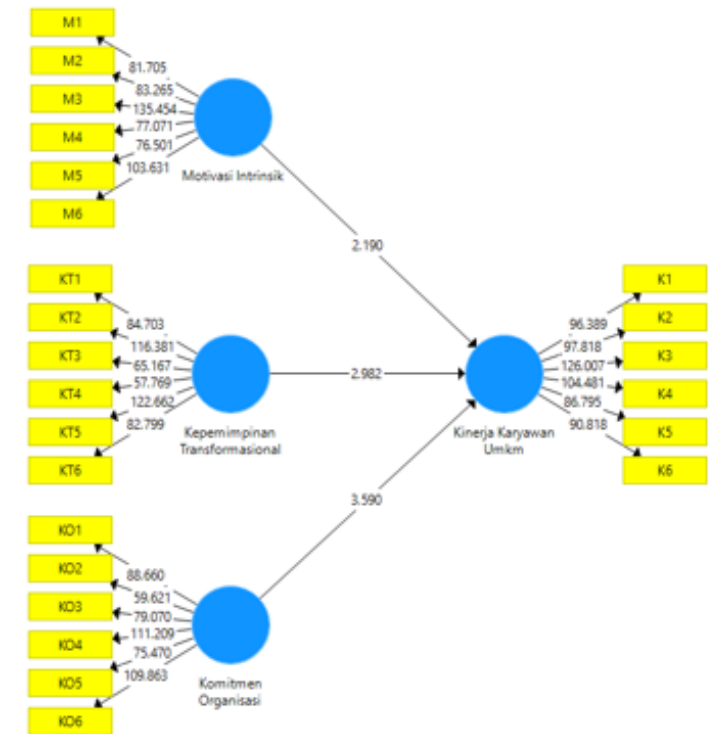
Adapun kriteria dalam uji signifikansi ini antara lain :

- Jika hasil uji statistik menunjukkan nilai probabilitas lebih dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak
- Jika hasil uji statistik menunjukkan nilai probabilitas di bawah 0,05, maka ada bukti kuat yang mendukung adanya hubungan antara variabel independen dan dependen, yang berarti  $H_0$  tidak valid dan  $H_a$  berlaku

Tabel 4.9. Hasil Kalkulasi Bootstrapping

Kode	Hipotesis	Original Sample	P values	Kesimpulan
H1	Kepemimpinan Transformasional $\rightarrow$ Kinerja Karyawan Umkm	0.347	0.003 <0,05	Terdapat pengaruh positif signifikan antar variabel
H2	Komitmen Organisasi $\rightarrow$ Kinerja Karyawan Umkm	0.390	0.000 <0,05	Terdapat pengaruh positif signifikan antar variabel
H3	Motivasi Intrinsik $\rightarrow$ Kinerja Karyawan Umkm	0.253	0.029 <0,05	Terdapat pengaruh positif signifikan antar variabel

Sumber: SmartPLS



Gambar 4.3. Hasil Botstrapping

# Pembahasan

- **Hipotesis pertama : motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di umkm**
- Analisis data penelitian membuktikan adanya pengaruh yang kuat dan positif antara motivasi intrinsik dengan peningkatan kinerja karyawan di usaha mikro, kecil, dan menengah. Hasil analisis ini juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik mempengaruhi kinerja karyawan umkm karena dalam konteks UMKM, motivasi intrinsik karyawan sangat penting, dengan motivasi intrinsik tinggi akan lebih produktif, inovatif, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Motivasi intrinsik meliputi pencapaian, pengakuan dan tanggung jawab, yang berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini berdasarkan indikator yang digunakan dalam penelitian, yakni harapan dan minat. Karyawan lebih termotivasi secara alami, mereka bekerja bukan hanya karena gaji, tetapi karena mereka merasa senang dan memiliki makna dalam pekerjaan yang mereka lakukan.

# Pembahasan

- **Hipotesis kedua : kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di umkm**
- Data yang dianalisis mengungkapkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara kepemimpinan transformasional dan tingkat kinerja karyawan di UMKM. Di sektor UMKM, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan karena UMKM memiliki struktur organisasi yang lebih fleksibel dan kedekatan yang lebih erat antara pemimpin dan karyawan dibandingkan dengan perusahaan besar. Dengan perhatian individu yang tinggi, karyawan merasa lebih dihargai sehingga mengurangi turnover atau perpindahan kerja. Sebagaimana dalam indikator inspirasi, stimulasi dan pertimbangan individu.[ Melalui stimulasi intelektual, pemimpin transformasional mengajak karyawan untuk berpikir kritis dan mencari solusi baru. Ini sangat penting bagi UMKM yang membutuhkan fleksibilitas dan inovasi untuk bersaing.

# Pembahasan

- **Hipotesis ketiga : komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di umkm**
- Hasil dari pengolahan data penelitian ini menegaskan bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada usaha mikro, kecil, dan menengah. Komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di umkm, karena Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung lebih loyal, produktif, dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.[17] Sehingga Karyawan yang memiliki komitmen tinggi lebih cenderung tetap bekerja dalam jangka panjang. Selain itu Karyawan merasa memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi. Sebagaimana dalam indikator komitmen yang efisien dan berkelanjutan.

# Temuan Penting Penelitian

Interaksi Antar Variabel dari penelitian ini yakni Efek atau dampak kombinasi dari motivasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi secara simultan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di umkm. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan di umkm.

# Manfaat Penelitian

1. Dapat memberikan manfaat bagi peneliti lain sehingga nantinya dapat mengembangkan dengan menambahkan variabel lainnya.
2. Mengimplementasikan teori dan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan dalam bidang manajemen pada umumnya serta bidang sumber daya manusia pada khususnya.
3. Dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam memperkaya wawasan dan dapat dijadikan referensi bagi peneliti serupa di tempat lain.

# Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan analisis yang telah dijabarkan, dapat disimpulkan bahwa :

Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di umkm. Hal ini menunjukkan bahwa dengan motivasi intrinsik tinggi akan lebih berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di umkm.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di umkm. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan memberikan tujuan yang jelas dan mengapresiasi kontribusi mereka sehingga berdampak pada kinerja karyawan di umkm.

Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di umkm. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan bekerja lebih giat karena merasa terikat secara emosional dengan organisasi sehingga berdampak pada kinerja karyawan di umkm.

# Referensi

- P. Kondisi, P. Covid, and D. I. Indonesia, "Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV) Ke-6," vol. 6, no. 2, pp. 139–146, 2020.
- [2] A. A. Hasan and A. Rohman, "Studi Kelayakan Bisnis dalam Pengembangan UMKM di Indonesia," *J. Media Akad.*, vol. 2, no. 6, pp. 1–14, 2024.
- [3] S. Vinatra, A. Bisnis, U. Veteran, and J. Timur, "Peran Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dalam Kesejahteraan Perekonomian Negara dan Masyarakat," *J. Akuntan Publik*, vol. 1, no. 3, pp. 1–08, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.59581/jap-widyakarya.v1i1.832>
- [4] B. Irijanto and H. Setiawan, "Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Umkm," *J. Maksipreneur*, vol. V, no. 2, pp. 15–26, 2016.
- [5] D. Cafe, D. A. N. Rumah, M. Di, and B. Kuala, "1 , 2 , 3".
- [6] D. Andriani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT." X" Sidoarjo," *JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. dan Perbankan)*, vol. 2, no. 2, pp. 91–102, 2016.
- [7] Irma Aldiani and Yualiana Nelisma, "Penguatan Sumber Daya Manusia Melalui Reformasi Lembaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan di Sumatera Barat," *Al-fahim J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 4, no. 2, pp. 100–114, 2022, doi: 10.54396/alfahim.v4i2.305.
- [8] A. RAMADONA, A. Dwi Cahya, and P. Maulida, "Analisis Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Umkm Seblak Pasta)," *J. Adz-Dzahab J. Ekon. dan Bisnis Islam*, vol. 6, no. 2, pp. 156–167, 2021, doi: 10.47435/adz-dzahab.v6i2.605.

