

## ***The Influence of Intrinsic Motivation, Transformasional Leadership and Organizational Commitment on Employee Performance in MSMEs (Micro, Small and Medium Enterprises)***

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

Billa Laura Ashari<sup>1)</sup>, Dewi Andriani<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [dewiandriani@umsida.ac.id](mailto:dewiandriani@umsida.ac.id)

**Abstract.** *The purpose of this study was to analyze the effect of intrinsic motivation, transformational leadership, and organizational commitment on employee performance in umkm. The research attempted by the author in this research is quantitative descriptive research, in quantitative descriptive research using the total sampling method in collecting information. The umkm that will be carried out this research is umkm kampung pia which is located in Warurejo Village, Gempol District, Pasuruan Regency. The population in this study were employees who worked at the UMKM Kampung Pia Warurejo Village. The sample of this study was purposive sampling method obtained from a total sample of 90 respondents. this study uses primary data questionnaires with a Likert scale which are processed using smartpls. the results obtained are intrinsic motivation affects employee performance, transformational leadership affects employee performance and organizational commitment affects employee performance in umkm.*

**Keywords -** *Intrinsic Motivation; Transformational Leadership; Organizational Commitment; Employee Performance In Umkm*

**Abstrak.** *Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di umkm. Riset yang dicoba ini oleh penulis pada riset ini merupakan riset deskriptif kuantitatif, pada riset deskriptif kuantitatif menggunakan metode total sampling dalam pengumpulan informasi. Umkm yang akan dilakukan riset ini adalah umkm kampung pia yang terletak di Desa Warurejo Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan. 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. penelitian ini menggunakan data primer kuesioner dengan skala likert yang diolah menggunakan smartpls. hasil yang didapatkan yaitu motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di umkm.*

**Kata Kunci -** *Motivasi Intrinsik; Kepemimpinan Transformasional; Komitmen Organisasi; Kinerja Karyawan di Umkm*

## **I. PENDAHULUAN**

Sebagai pilar penting dalam perekonomian, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) berkontribusi signifikan terhadap pemerataan ekonomi dan ketahanan ekonomi di Indonesia. Berkat kontribusi mereka yang signifikan, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memainkan peran ganda: sebagai pendorong utama ekonomi negara dan sebagai sumber penghidupan bagi masyarakat luas. Sebagai sektor yang secara aktif terlibat dalam menciptakan lapangan kerja bagi (96,87%) penduduk usia kerja di Indonesia, UMKM memiliki posisi penting dalam pembangunan ekonomi Indonesia yang sedang berlangsung. Berdasarkan data dari Kementerian Koperasi dan UMKM, kontribusi UMKM terhadap PDB mencapai 60,34% pada tahun 2017. Kontribusi ini, menurut data tersebut, hampir tidak dapat ditingkatkan, yang menunjukkan bahwa pangsa UMKM di pasar ekspor Indonesia hanya sebesar 15,7% [1]. Individu atau kelompok kecil menjalankan usaha kecil yang dikenal sebagai UMKM. Usaha ini beroperasi di lingkup wilayah setempat, menyediakan berbagai macam produk dan layanan, dari yang berciri khas tradisional hingga yang berteknologi tinggi [2]. Kekuatan UMKM terletak pada kemampuan mereka untuk bergerak cepat, berinovasi, dan menyesuaikan diri dengan perubahan permintaan pasar [3]. Tidak hanya itu saja, UMKM memiliki peran besar dalam menyerap tenaga kerja. Dalam mengarungi pasar dunia, UMKM diharapkan dapat mengungguli para pesaingnya. Mereka harus mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi, efektivitas, dan kinerjanya. Produktivitas dan lingkungan kerja ini sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi atau bisnis, dengan adanya sumber daya manusia, mereka tidak hanya akan berkolaborasi, tetapi juga berkontribusi pada tujuan organisasi atau bisnis [4].

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

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]. Kemajuan suatu organisasi hanya bisa dicapai dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing[7]. Sumber daya manusia memiliki potensi berkembang secara aktif serta dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pekerjaan yang sukses akan tercapai jika kebiasaan kerja karyawan baik[8]. Kinerja karyawan harus diperhatikan oleh setiap organisasi untuk dapat menilai dan mengetahui hasil kerja dari karyawannya. Karena kinerja karyawan yang baik dan memuaskan akan menghasilkan prestasi yang baik bagi suatu organisasi, begitupun sebaliknya kinerja karyawan yang buruk akan menghasilkan prestasi yang rendah bagi organisasi tersebut[8]. Kinerja dari karyawan saat ini dirasa kurang disebabkan kurangnya pengawasan dan membuat motivasi kerja para karyawan menjadi menurun, produktivitas yang menurun dalam menghasilkan produk membuat waktu untuk menghasilkan produk tersebut lebih lama dari target yang sudah ditentukan oleh setiap UMKM. Dengan hal tersebut dapat dimaknai jika faktor motivasi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan di umkm. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, dalam penelitian ini fokus pada variabel motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi.

Motivasi intrinsik (kepuasan pribadi dari pekerjaan itu sendiri) dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi kerja, pengakuan, dan kepemimpinan. Ketika motivasi karyawan rendah, mereka cenderung menunjukkan minat yang rendah terhadap pekerjaan, kurang inisiatif, dan menurunkan kinerja. Motivasi adalah kekuatan dari dalam yang mendorong seseorang untuk sungguh-sungguh meraih apa yang dicita-citakannya [9]. Seorang pekerja juga membutuhkan motivasi untuk pekerjaan mereka agar mendapatkan hasil yang maksimal[10]. Terdapat dua pendekatan dalam memotivasi seseorang: pendekatan langsung, yang berfokus pada pemberian penghargaan dan tunjangan untuk memenuhi kebutuhan mereka, dan pendekatan tidak langsung, yang bertujuan untuk meningkatkan rasa percaya diri melalui berbagai sarana untuk melakukan pekerjaan mereka sehingga mereka akan percaya diri dan mampu melaksanakannya[11]. Dengan motivasi yang tepat, karyawan terdorong untuk membuat kemajuan sebanyak mungkin dalam menyelesaikan tugas. Dengan motivasi yang kuat, seseorang dapat membangun komitmen akuntabilitas untuk melakukan semua tugas yang telah menjadi keharusan. Oleh karena itu, setiap karyawan perlu memiliki komponen penting ini karena motivasi akan mendorong karyawan untuk menjadi lebih sukses dan produktif dalam peran mereka di dalam organisasi[12].

Faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan adalah memiliki pemimpin yang dapat memengaruhi kinerja tim dan secara aktif bekerja untuk mencapai tujuan melalui gaya kepemimpinan yang tepat[13]. Gaya kepemimpinan adalah gaya yang diperlukan oleh pemimpin ketika bersosialisasi dengan bawahannya guna meningkatkan dorongan kerja[14]. Gaya kepemimpinan yang baik dapat menanamkan rasa percaya diri dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih lama, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat agar terjadi peningkatan pada produktivitas karyawan[15]. Salah satu jenis kepemimpinan yang menekankan pentingnya pemimpin dalam memberikan visi dan dukungan kepada karyawan agar dapat mencapai tujuan yang lebih tinggi adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang dapat mendorong karyawan untuk mengenali nilai-nilai pribadi mereka sendiri dan menunjukkan kesediaan mereka untuk mengubah hal-hal yang berada di luar batas mereka[16].

Selain motivasi dan gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi tidak kalah penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan identitas seseorang dalam keterlibatan organisasi tertentu. Tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi, yang ditunjukkan melalui partisipasi aktif dalam pencapaian tujuan, merupakan esensi dari komitmen organisasi. Partisipasi karyawan yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi mencerminkan komitmen mereka terhadap perusahaan [17]. Artinya, Organisasi memiliki karakteristik tertentu, sedangkan konsep komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat keakraban yang dimiliki karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja dan keinginan untuk tetap berada di dalamnya. Keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi, yang menggambarkan kualitas hubungan mereka dengan perusahaan [18].

Pada penelitian[19] yang menggunakan motivasi sebagai variabel dependen dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi menggunakan komitmen organisasi. Pada penelitian ini, motivasi dijelaskan lebih kuat dengan menggunakan variabel motivasi intrinsik dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen. Penelitian[20] juga menggunakan variabel independen kepemimpinan dalam penelitiannya, pada penelitian tersebut tidak dijelaskan jenis kepemimpinan yang seperti apa yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UMKM, sehingga penelitian ini akan mengembangkan penelitian sebelumnya dengan menguatkan variabel kepemimpinan transformasional. Kemudian pada penelitian ini memiliki jumlah sample yang lebih banyak yakni 90, lebih banyak dari sample penelitian sebelumnya yang hanya 66 sample. Selain motivasi, gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan UMKM, organisasi harus mempunyai komitmen organisasi yang berguna memaksimalkan kinerja karyawan

organisasi tersebut[18]. Karena komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor terpenting dalam memulai bisnis, memiliki karyawan memungkinkan bisnis untuk berkontribusi secara signifikan terhadap kesuksesan dan keberlangsungan industri masing-masing[10].

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan UMKM. Penelitian ini nantinya akan dilakukan pada UMKM kampung Pia Warurejo. Kampung Pia Warurejo Gempol sebagai salah satu desa di kecamatan Gempol yang terkenal atau identik dengan produk UMKM nya yaitu Kue Pia. Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang bagaimana pengaruh motivasi, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja di UMKM kampung Pia Warurejo gempol. Adapun penjabaran dari penelitian ini lebih lanjut mengenai:

- a. Rumusan masalah  
apakah motivasi, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di UMKM
- b. Pertanyaan penelitian
  1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja di UMKM?
  2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja di UMKM?
  3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja di UMKM?
  4. Apakah motivasi, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja di UMKM?
- c. Tujuan Penelitian  
Untuk menguji dan mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan transformasional serta komitmen organisasi terhadap kinerja di UMKM, diukur dengan tiga variabel independen yaitu motivasi, kepemimpinan transformasional serta komitmen organisasi dengan mengambil objek dari karyawan UMKM
- d. Kategori SDGs  
Penelitian ini sesuai dengan kategori SDGs 8 <https://sdgs.un.org/goals>, yaitu tujuan utama adalah mencapai pertumbuhan ekonomi yang adil dan langgeng, dengan angkatan kerja yang berdaya guna dan produktif, serta tersedianya lapangan kerja yang bermartabat bagi semua orang.

## II. METODE

Obyek untuk penelitian ini adalah UMKM Kampung Pia Desa Warurejo Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, yang digunakan untuk mendeskripsikan suatu gejala, hipotesis, atau fenomena yang terjadi secara faktual, sistematis, dan akurat[32]. 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. Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan UMKM yang sudah bekerja minimal selama dua tahun. Adapun variable independen dalam penelitian ini yaitu motivasi intrinsik (X1), kepemimpinan transformasional (X2), komitmen organisasi (X3), dan variable dependen adalah kinerja karyawan (Y). Pengumpulan data untuk penelitian ini akan dilakukan secara online dengan menggunakan Google Form. Penelitian ini menggunakan satu jenis skala, yaitu skala linkert dengan rentang jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS)[33].

Setelah semua data terkumpul, aplikasi analisis Partial Least Square (PLS) merupakan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu pemodelan kuadrat terkecil parsial dengan pemodelan persamaan struktural. Hipotesis didasarkan pada nilai t-statistik. Signifikansi statistik dari parameter memberikan informasi yang berkaitan dengan varians antar variabel dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di UMKM Kampung Pia Desa Warurejo Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Validitas Konvergen

Menurut [34] 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 [35] kriteria keberhasilan validitas konvergen adalah nilai AVE yang bernilai 0,5 atau lebih tinggi. Hasil pengujian validitas konvergen disajikan di bawah ini:

#### *Outer Loadings*

**Tabel 4.1**

**Hasil Outer Loadings**

|     | <b>Kepemimpinan Transformasional</b> | <b>Kinerja Karyawan Umkm</b> | <b>Komitmen Organisasi</b> | <b>Motivasi Intrinsik</b> |
|-----|--------------------------------------|------------------------------|----------------------------|---------------------------|
| 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  |                                      |                              |                            | <b>0.935</b>              |
| M2  |                                      |                              |                            | <b>0.932</b>              |
| M3  |                                      |                              |                            | <b>0.939</b>              |
| M4  |                                      |                              |                            | <b>0.922</b>              |
| M5  |                                      |                              |                            | <b>0.929</b>              |
| M6  |                                      |                              |                            | <b>0.935</b>              |

Sumber: SmartPLS

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.

**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.

### Goodness of Fit (GoF)

Dalam menilai kualitas model penelitian, Goodness of Fit (GoF) digunakan untuk mengukur tingkat kesesuaiannya. Tiga kriteria nilai digunakan untuk menentukan kesimpulan dari hasil GoF [36], Interpretasi nilai Goodness of Fit (GoF) dalam penelitian ini adalah: 0,10 mengindikasikan kecocokan model yang minimal, 0,25 mengindikasikan kecocokan model yang moderat, dan 0,36 mengindikasikan kecocokan model yang optimal. Adapun hasil GoF yang diperoleh dalam studi ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**

**Hasil nilai rata – rata AVE dan rata – rata R<sup>2</sup>**

| Variabel                      | Nilai Average Variance Extracted (AVE) | R <sup>2</sup> |
|-------------------------------|--|----------------|
| Kepemimpinan Transformasional | 0.871                                  |                |
| Kinerja Karyawan Umkm         | 0.880                                  | <b>0.966</b>   |
| Komitmen Organisasi           | 0.869                                  |                |
| Motivasi Intrinsik            | 0.869                                  |                |
| <b>Rata-Rata</b>              | 0.872                                  | 0,966          |

Sumber: SmartPLS

$$GOF = \sqrt{AVE \times R^2} = \sqrt{0.872 \times 0.966} = 0.8423$$

Dengan nilai GoF sebesar 0,8423, yang diperoleh dari analisis data, model penelitian ini terbukti memiliki kinerja prediksi yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa keselarasan antara inner model dan outer model sangat memuaskan, mengingat nilai GoF yang dihasilkan jauh melebihi kriteria kelayakan minimum sebesar 0,36

### Nilai Koefisien Determinasi

Dalam proses analisis data, langkah pertama yang akan ditampilkan adalah hasil pengujian model struktural (inner model), khususnya nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Untuk menginterpretasikan nilai R-square (R<sup>2</sup>), yang berkisar antara 0 hingga 1, digunakan tiga kategori penilaian: nilai R<sup>2</sup> antara 0,75 dan 1 menunjukkan hubungan

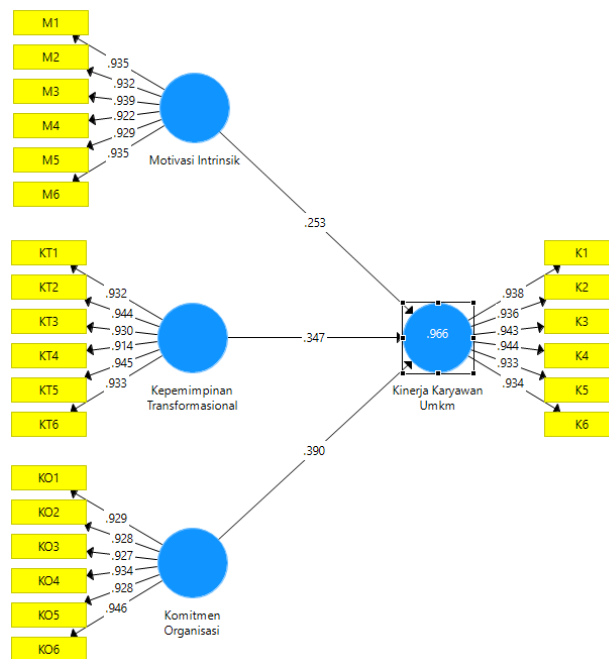
yang kuat, nilai R<sup>2</sup> antara 0,5 dan 0,74 menunjukkan hubungan yang sedang, dan nilai R<sup>2</sup> antara 0,25 dan 0,49 menunjukkan hubungan yang lemah. Hasil koefisien determinasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

| Variabel              | R Square     |
|-----------------------|--------------|
| Kinerja Karyawan Umkm | <b>0.966</b> |

Sumber: SmartPLS

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



**Gambar 4.1. PLS Algorithm**

### Nilai Relevansi Prediktif

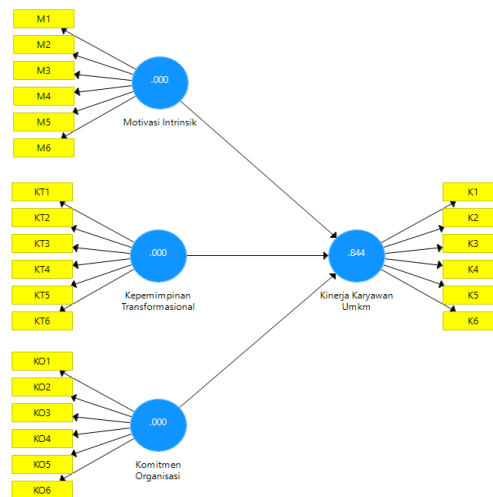
Untuk mengukur seberapa baik model penelitian dapat memprediksi, digunakan nilai relevansi prediktif (Q<sup>2</sup>) yang berkisar antara 0 hingga 1. Model dianggap memiliki kemampuan prediksi yang baik jika nilai Q<sup>2</sup> lebih besar dari 0, dan sebaliknya, kurang baik jika nilai Q<sup>2</sup> bernilai 0 atau negatif. Semakin dekat nilai Q<sup>2</sup> ke angka 1, semakin kuat kemampuan prediksi model tersebut.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Relevansi Prediktif (Q<sup>2</sup>)**

| Variabel Dependen     | Q Square     |
|-----------------------|--------------|
| Kinerja Karyawan Umkm | <b>0.844</b> |

Sumber: SmartPLS

Dengan nilai q square sebesar 0,844 pada variabel Kinerja Karyawan UMKM, yang jelas melebihi nol, dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif secara efektif memprediksi kinerja karyawan.



**Gambar 4.2.** Hasil Relevansi Prediktif

### Model FIT

**Tabel 4.8**

|            | Saturated Model | Estimated Model |
|------------|-----------------|-----------------|
| SRMR       | 0.020           | <b>0.020</b>    |
| d_ ULS     | 0.121           | <b>0.121</b>    |
| d_ G       | 0.895           | <b>0.895</b>    |
| Chi-Square | 384.074         | <b>384.074</b>  |
| NFI        | 0.903           | <b>0.903</b>    |

Uji model fit dapat dilihat dari nilai SRMR model. Di dalam model pls dinyatakan telah memenuhi kriteria jika nilai SRMR < 0,10. Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai SRMR sebesar 0,020 (<0,10), sehingga model dinyatakan fit dan layak digunakan untuk menguji hipotesis. Untuk mengukur kesesuaian model, digunakan nilai NFI yang berada dalam rentang 0 sampai 1. Nilai ini didapatkan dari perbandingan antara model yang diuji dengan model dasar. Jika nilai NFI mendekati 1, maka model dianggap sangat sesuai. Dari hasil analisis, nilai NFI tercatat 0,903, yang mengindikasikan bahwa model memiliki kesesuaian yang memadai.

### Hasil Uji Hipotesis Pengaruh langsung

#### Uji Signifikansi

#### Hasil Hipotesis dengan Uji sig

Adapun kriteria dalam uji signifikansi ini antara lain :

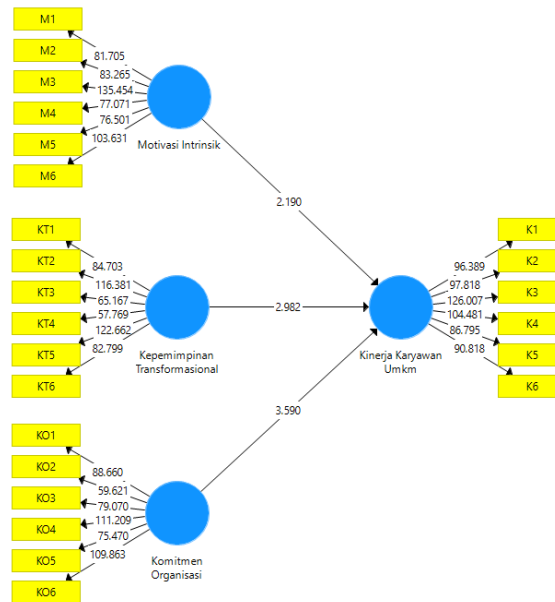
- Jika hasil uji statistik menunjukkan nilai probabilitas lebih dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak
- Jika hasil uji statistik menunjukkan nilai probabilitas di bawah 0,05, maka ada bukti kuat yang mendukung adanya hubungan antara variabel independen dan dependen, yang berarti H0 tidak valid dan Ha berlaku

**Tabel 4.9.** Hasil Kalkulasi Bootstrapping

| Kode | Hipotesis  | Original Sample | P values    | Kesimpulan  |
|------|--|-----------------|-------------|---|
| H1   | Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Karyawan Umkm | 0.347           | 0.003 <0,05 | Terdapat pengaruh positif signifikan antar variabel |
| H2   | Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan Umkm           | 0.390           | 0.000 <0,05 | Terdapat pengaruh positif signifikan antar variabel |

|    |   |       |             |   |
|----|---|-------|-------------|---|
| H3 | Motivasi Intrinsik -> 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.[22] Maka penting bagi pemilik UMKM untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi intrinsik agar kinerja karyawan meningkat.

Studi ini menguatkan hasil penelitian Ritonga dan Mei, yang menunjukkan bahwa motivasi dari dalam diri karyawan (intrinsik) memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka di UMKM. Berdasarkan hasil penelitian, terlihat jelas bahwa motivasi intrinsik memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa Menemukan bahwa motivasi intrinsik memiliki hubungan yang kuat dengan peningkatan kinerja karyawan di sektor UMKM di Indonesia. [37]

### 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. Salah satunya dengan adanya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan memberikan tujuan yang jelas dan mengapresiasi kontribusi mereka. Dalam kepemimpinan transformasional ini, Pemimpin menjadi panutan dan memberikan contoh positif bagi karyawan. Dengan perhatian individu yang tinggi, karyawan merasa lebih dihargai sehingga mengurangi turnover atau perpindahan kerja. Sebagaimana dalam indikator inspirasi, stimulasi dan pertimbangan individu.[26] 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.

Temuan dari riset ini sejalan dengan hasil studi yang telah dipublikasikan oleh Afif Fiqhi dan Wawan Prahiawan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja

anggota dan organisasi. Perubahan dalam organisasi sebaiknya diprakarsai oleh pemimpin, mengingat peran mereka sebagai teladan. Pemimpin yang berkualitas mampu mendorong transformasi organisasi melalui motivasi dan inspirasi, bukan sekadar perintah [23]

### **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. Karyawan yang memiliki komitmen tersebut akan bekerja lebih giat karena merasa terikat secara emosional dengan organisasi sehingga berdampak pada kinerja karyawan di umkm.

Pada penelitian rahmat kurniawan, mereka menemukan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan UMKM. Ini berarti, semakin kuat komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin tinggi pula performa kerja mereka dalam tugas sehari-hari.[30]

## **VII. SIMPULAN**

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 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.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Dengan penuh rasa syukur, penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT yang telah melancarkan penyelesaian penelitian ini. Penghargaan setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada Ibu Dosen Pembimbing atas bimbingan dan arahan yang diberikan selama proses penelitian. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, serta kepada orang tua, sahabat, dan rekan-rekan penulis yang telah memberikan dukungan moral dan spiritual.

## **REFERENSI**

- [1] 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. Irjanto 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.
- [9] K. Karyawan, P. Toby, J. D. Setianto, V. Firdaus, and S. P. Mm, “The Influence Of Discipline , Motivation , And Supervision On Employee Performance In Toby ’ s Sidoarjo [ Pengaruh Disiplin , Motivasi , Dan Pengawasan Terhadap,” pp. 1–11.
- [10] D. S. Agustin, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *IDEI J. Ekon. Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 8–18, 2020, doi: 10.38076/ideijeb.v1i1.4.
- [11] K. Nurrohmah, “Penerapan motivasi menurut teori dua faktor frederick herzberg,” *J. Admistrasi Kant.*, vol. 5, no. 1, pp. 83–98, 2017.
- [12] R. Febriyanni, H. C. Batubara, and M. Marpaung, “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UKM Keripik Cinta Mas Hendro,” *J. EMT KITA*, vol. 7, no. 1, pp. 62–70, 2023, doi: 10.35870/emt.v7i1.736.
- [13] A. Prayudi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai),” *J. Manaj.*, vol. 6, no. 2, pp. 63–72, 2020, [Online]. Available: <http://ejournal.lmiimedan.net>
- [14] F. Fenny and A. Setyawan, “Peran Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Batam,” *J. Ilm. Manajemen, Ekon. Akunt.*, vol. 8, no. 1, pp. 372–388, 2024, doi: 10.31955/mea.v8i1.3688.
- [15] M. Kamil Hafidzi, A. Zen, F. A. Alamsyah, F. Tonda, and L. Oktarina, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia),” *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 4, no. 6, pp. 990–1003, 2023, doi: 10.31933/jemsi.v4i6.1625.
- [16] A. G. Timur Sari, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ekon. Dan Bisnis Digit.*, vol. 2, no. 1, pp. 14–19, 2023, doi: 10.58765/ekobil.v2i1.105.
- [17] A. I. Suhakim and Y. Badrianto, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention,” *J. Ekon. Bisnis, Manaj. dan Akunt.*, vol. 1, no. 2, pp. 137–146, 2021, doi: 10.47709/jebma.v1i2.995.
- [18] J. Babu Hahang, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa,” *Matriks J. Sos. dan Sains*, vol. 3, no. 1, pp. 1–10, 2021, doi: 10.59784/matriks.v3i1.77.
- [19] Y. Liana and R. Neva Denjayanti, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Umkm (Studi Pada Umkm Paguyuban Keripik Tempe Sanan Kota Malang),” *J. Manaj. Dirgant.*, vol. 15, no. 2, pp. 251–256, 2022, doi: 10.56521/manajemen-dirgantara.v15i2.760.
- [20] M. A. Gofur, S. Sundari, and T. Kustiari, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja UMKM Kuliner di Kabupaten Jember Melalui Learning organization Sebagai Variabel Intervening,” vol. 5, no. 2, pp. 129–137, 2021.
- [21] P. H. Nugraha, P. Studi, and M. Universitas, “Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada kantor catatan sipil kabupaten sidenreng rappang,” vol. 2, no. November, pp. 114–121, 2020.
- [22] M. Ulifah, “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto ( Siswanto dalam Muhammad Sandy 2015 ),” vol. 3, pp. 299–312, 2021.
- [23] A. Fiqhi and W. Prahawan, “Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Komunitas Motor Dengan Kohesivitas Kelompok Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus : Yamaha King’s Serang Club (YKSC),” *Neraca Manajemen, Ekon.*, vol. 4, no. 8, 2024.
- [24] F. Efendi, H. Sunaryo, and D. Harijanto, “Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah melalui Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru Merdeka Belajar,” *J. Akuntabilitas Manaj. Pendidik.*, vol. 11, no. 2, pp. 19–32, 2023, doi: 10.21831/jamp.v11i2.60605.
- [25] R. Saputro, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi,” *J. EMBA*, vol. 9, no. 2, pp. 1103–1119, 2021.
- [26] W. B. Yusuf, A. Subyantoro, and A. S. Hartati, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UMKM, Dan Perindustrian Kabupaten Bantul),” *J. Stud. Manaj. Organ.*, vol. 18, no. 1, pp. 1–9, 2022, doi: 10.14710/jsmo.v18i1.28315.
- [27] I. M. Budiana, “Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi,” *J. Lentera Bisnis*, vol. 12, no. 3, p. 996, 2023, doi: 10.34127/jrlab.v12i3.1032.
- [28] C. O. Charli and M. Mahzum, “Determinasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Loyalitas Karyawan: Analisis Pengetahuan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja (Studi Literature Review),” *J. Manaj. Akunt.*, vol. 3, no. 1, pp. 149–165, 2023.
- [29] S. Budi Raharjo, U. Masahere, and W. Widodo, “Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja

- dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur,” *Entrep. Bisnis Manaj. Akunt.* , vol. 4, no. 1, pp. 143–156, 2020.
- [30] R. Kurniawan and K. Kadani, “Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bubutan Kayu Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung,” *ARMADA J. Penelit. Multidisiplin*, vol. 1, no. 9, pp. 939–945, 2023, doi: 10.55681/armada.v1i9.803.
- [31] K. H. Andarista, “Peran Workplace Spirituality Dan Organizational Trust Terhadap Kinerja Karyawan Dan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi,” 2024.
- [32] S. Margareta, “Hubungan Pelaksanaan Sistem Kearsipan Dengan Efektivitas Pengambilan Keputusan Pimpinan : Study deskriptif analisis kuantitatif di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat,” *Repos. UPI*, pp. 40–50, 2013.
- [33] A. Lidara, “Efektivitas penggunaan media sosial instagram @Infopku\_ sebagai media informasi online Kota Pekanbaru,” *UIN Suska Riau*, no. 5317, pp. 1–84, 2022, [Online]. Available: [https://repository.uin-suska.ac.id/63494/1/SKRIPSI\\_GABUNGAN.pdf](https://repository.uin-suska.ac.id/63494/1/SKRIPSI_GABUNGAN.pdf)
- [34] P. K. Produk, P. Harga, D. A. N. Kualitas, and P. Dalam, “Teropong : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis,” pp. 147–157.
- [35] E. M. Ecm, P. Nastiti, and E. Marsella, “Identifikasi Faktor Loyalitas Pengguna pada Shopee Games Menggunakan,” vol. 10, no. 43, pp. 38–45, 2023.
- [36] P. W. Stress, J. O. B. Satisfaction, and D. A. N. J. O. B. Promotion, “Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593”.
- [37] M. A. Ritonga *et al.*, “Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Umkm Di Era Ekonomi Digital,” vol. 18, no. 1, pp. 833–837, 2024.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*