


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

Billa Laura Ashari¹, Dewi Andriani², Vera Firdaus³

^{1,2,3} Prodi Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<p>Info Artikel</p> <hr/> <p>Sejarah Artikel: Diterima: Maret, 2025 Disetujui: Maret, 2025 Dipublikasi: Maret, 2025</p> <hr/> <p>Kata kunci: Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan</p> <hr/> <p>Keywords: <i>Intrinsic Motivation, Transformational Leadership, Organizational Commitment, Employee Performance</i></p> <hr/> <p>Corresponding Author: Dewi Andriani Email: dewiandriani@umsida.ac.id</p>	<p style="text-align: center;">ABSTRAK</p> <p>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 <i>smartpls</i>. 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</p> <p style="text-align: center;">ABSTRACT</p> <p><i>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.</i></p> <p style="text-align: center;">© 2025 Billa Laura Ashari, Dewi Andriani, Vera Firdaus This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license</p> <div style="text-align: right;">  </div>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

PENDAHULUAN

Usaha mikro, kecil dan menengah atau yang biasa dikenal dengan istilah UMKM merupakan suatu bagian dari perekonomian yang berperan penting mendorong pemerataan ekonomi dan kekuatan dalam perekonomian di Indonesia. Dengan kontribusi yang luar biasa dalam berbagai aspek, UMKM tidak hanya menjadi penggerak utama perekonomian negara, tetapi juga menjadi tulang punggung 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% (Kondisi, Covid, and Indonesia 2020). UMKM merupakan usaha kecil yang dimiliki dan dijalankan oleh individu atau sekelompok kecil. Mereka beroperasi di tingkat lokal, menghasilkan berbagai produk dan layanan, mulai dari produksi tradisional hingga teknologi modern (Hasan and Rohman 2024). Kelebihan UMKM terletak pada fleksibilitas, kreativitas dan adaptabilitas dalam menjawab berbagai kebutuhan pasar (Vinatra et al. 2023). 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 (Irijanto and Setiawan 2016).

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) (Cafe et al. n.d.). Bagi keberlangsungan organisasi, salah satu faktor yang tidak kalah penting adalah kinerja karyawan karena keberhasilan organisasi atau bisnis tergantung pada kualitas sumber daya manusianya (Andriani 2016). Kemajuan suatu organisasi hanya bisa dicapai dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing (Irma Aldiani and Yualiana Nelisma 2022). 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 (RAMADONA, Dwi Cahya, and Maulida 2021). 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 (RAMADONA, Dwi Cahya, and Maulida 2021). 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 merupakan daya tarik internal yang mempengaruhi dedikasi seseorang untuk mencapai tujuan (Karyawan et al. n.d.). Seorang pekerja juga membutuhkan motivasi untuk pekerjaan mereka agar mendapatkan hasil yang

maksimal (Agustin 2020). Ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung (*direction motivation*) yaitu motivasi yang diberikan langsung kepada seseorang untuk membantu memenuhi kebutuhan dan kepuasannya seperti pujian, penghargaan, tunjangan, dan bonus. Kemudian motivasi tidak langsung (*indirect motivation*) yaitu motivasi yang diberikan melalui sarana yang dapat memperkuat dan meningkatkan kepercayaan diri seseorang atau dorongan untuk melakukan pekerjaan mereka sehingga mereka akan percaya diri dan mampu melaksanakannya (Nurrohmah 2017). 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 (Febriyani, Batubara, and Marpaung 2023).

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 (Prayudi 2020). Gaya kepemimpinan adalah gaya yang diperlukan oleh pemimpin ketika bersosialisasi dengan bawahannya guna meningkatkan dorongan kerja (Fenny and Setyawan 2024). 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 (Kamil Hafidzi et al. 2023). 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 (Timur Sari 2023).

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. Komitmen organisasi juga merupakan loyalitas pegawai terhadap organisasi yang diikutinya, dicerminkan dari keterlibatan seseorang yang tinggi untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Loyalitas karyawan tercermin dari kesediaan dan kemauannya untuk tetap berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan yang kuat untuk tetap berada di dalam organisasi tersebut (Suhakim and Badrianto 2021). 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. Komitmen organisasi adalah keadaan yang mewujudkan karakteristik hubungan karyawan dengan organisasi atau implementasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan terus bekerja di organisasi atau tidak (Babu Hahang 2021).

Pada penelitian (Liana and Neva Denjayanti 2022) 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 (Gofur, Sundari, and Kustiari 2021) 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 (Babu Hahang 2021). 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 (Agustin 2020).

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

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 (Margareta 2013). 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 likert dengan rentang jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) (Lidara 2022).

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.

HASIL

Frekuensi jawaban responden variabel motivasi intrinsik

M	STS	TS	N	S	SS
M1	7	21	8	18	36
M2	16	16	8	33	17
M3	12	23	5	29	21
M4	14	14	8	24	30
M5	19	14	5	23	29
M6	19	13	5	35	18

Variabel kepemimpinan transformasioal

KT	STS	TS	N	S	SS
KT1	18	15	7	33	17
KT2	13	17	6	30	24
KT3	18	16	3	22	31
KT4	10	19	6	32	23
KT5	15	19	5	28	23
KT6	18	12	8	27	25

variabel komitmen organisasi

KO	STS	TS	N	S	SS
KO1	16	16	5	29	24
KO2	15	18	4	24	29
KO3	18	12	9	25	26
KO4	17	14	5	30	24
KO5	20	13	6	31	20
KO6	20	16	2	29	23

Variabel kinerja karyawan

K	STS	TS	N	S	SS
K1	18	12	6	27	27
K2	17	15	8	32	18
K3	11	22	7	25	25
K4	16	14	8	22	30
K5	8	20	9	25	28
K6	19	16	5	34	16

Hasil Analisis Data

1. Validitas Konvergen

Menurut (Produk et al. n.d.) validitas konvergen ditinjau dari nilai *outer loadings* dan *Average Variance Extracted (AVE)* dimana nilai *cut off value* pada masing-masing nilai, yakni: untuk *outer loadings/loading factor* nilai yang disyaratkan adalah 0,7 tetapi untuk penelitian tahap awal, nilai 0,5-0,7 maka masih dinyatakan lolos uji validitas konvergen. Kemudian (Ecm, Nastiti, and Marsella 2023) mengemukakan bahwa Convergent Validity dianggap terpenuhi jika nilai *Average Variance Extracted (AVE)* adalah $\geq 0,5$. Adapun hasil uji validitas konvergen yakni sebagai berikut:

Outer Loadings

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

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, terlihat bahwa semua nilai *outer loading* untuk semua variabel memiliki nilai $> 0,7$. Sehingga semua item variabel lolos 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

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid karena menghasilkan nilai AVE > 0,5.

Hasil Analisis Reliabilitas

Tabel 4.3
Hasil Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	Rule of Thumb	Result
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 menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini bersifat reliabel karena menghasilkan nilai *cronbach's alpha* > 0,7. Disimpulkan bahwa data telah lolos uji reliabilitas maka data dapat dilanjutkan ke 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

Dari tabel diatas, nilai *Composit Realibility* semua variabel memiliki nilai *Composit Realibility* > 0,7, sehingga data reliable dan dapat dilakukan pengujian olah data selanjutnya.

Goodness of Fit (GoF)

Goodness of Fit (GoF) bertujuan untuk mengetahui tingkat kesesuaian dan kelayakan suatu model penelitian. Pada nilai GoF, terdapat tiga kriteria nilai untuk pengambilan kesimpulan (Stress, Satisfaction, and Promotion n.d.), yakni: nilai 0,10 maka tingkat kelayakan kecil (GoF *small*), kemudian nilai 0,25 maka tingkat kelayakan sedang (GoF *medium*), terakhir, nilai 0,36 maka tingkat kelayakan besar (GoF *large*). Adapun hasil nilai GoF pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil nilai rata – rata AVE dan rata – rata R²

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

Sumber: SmartPLS

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

Hasil perhitungan di atas meunjukkan bahwa nilai GoF yang dihasilkan oleh model penelitian ini adalah sebesar 0,8423 yang mana disimpulkan bahwa keseluruhan dalam kinerja model prediksi yang ditinjau pada tingkat kesesuaian antara *inner model* dengan *outer model* adalah memiliki tingkat kelayakan yang besar karena menghasilkan nilai GoF di atas 0,36

Nilai Koefisien Determinasi

Adapun pada analisis data akan disajikan pertama kali mengenai hasil uji model struktural (*inner model*) pada koefisien determinasi (R²). Dalam menentukan nilai koefisien determinasi / R-square (R²), nilainya berkisar dari 0 sampai 1 dan dibagi menjadi tiga kriteria penilaian, yang pertama untuk nilai R-square (R²) (1 – 0,75) termasuk bersifat substansial / kuat, yang kedua untuk nilai R-square (R²) (0,74 – 0,5) termasuk bersifat moderat / sedang, yang ketiga untuk nilai R-square (R²) (0,49 – 0,25) termasuk bersifat lemah. Adapun nilai koefisien determinasi yang dihasilkan oleh penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Nilai R-Square

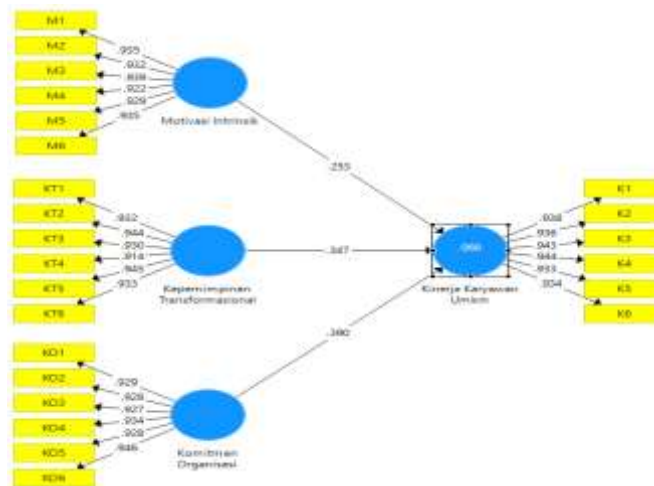
Variabel	R Square
Kinerja Karyawan Umkm	0.966

Sumber: SmartPLS

Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi (*r square*) yang dihasilkan oleh konstruk

penelitian sebagai berikut :

1. Sumbangan variabel Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi kepada variabel Kinerja Karyawan Umkm sebesar 0,966 atau 96,6%. Sedangkan sisanya sebesar 3,4% (100-96,6) dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.



Gambar 4.1. *Pls Algorithm*

Nilai Relevansi Prediktif

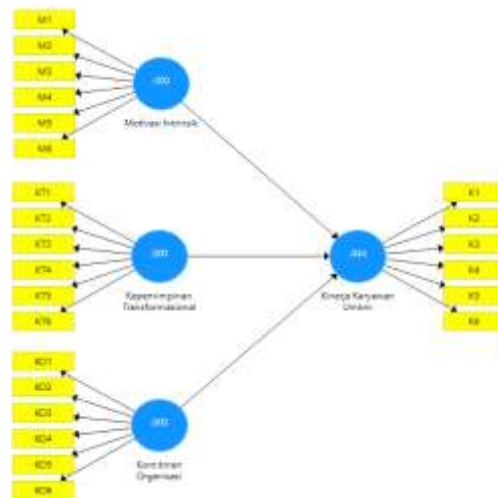
Dalam menentukan nilai relevansi prediktif (Q^2), nilainya berkisar dari 0 sampai 1. Jika nilai $Q^2 > 0$ maka menunjukkan model yang digunakan dalam penelitian memiliki relevansi prediktif dan jika nilai $Q^2 \leq 0$ maka menunjukkan model yang digunakan dalam penelitian kurang memiliki relevansi prediktif. Nilai relevansi prediktif semakin mendekati angka 1 berarti model penelitian semakin memiliki model prediktif yang tinggi.

Tabel 4.7
Hasil Relevansi Prediktif (Q^2)

Variabel Dependen	Q Square
Kinerja Karyawan Umkm	0.844

Sumber: SmartPLS

Berdasarkan hasil nilai relevansi prediktif (*q square*) yang dihasilkan oleh konstruk penelitian adalah sebesar 0,844 pada variabel Kinerja Karyawan Umkm. Sehingga nilai tersebut lebih besar dari nilai 0 maka keadilan distributif terhadap Y memiliki relevansi prediktif.



Gambar 4.2. Hasil Relevansi Prediktif

Model FIT

Tabel 4.8

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.020	0.020
d_ ULS	0.121	0.121
d_ G	0.895	0.895
Chi-Square	384.074	384.074
NFI	0.903	0.903

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. Kemudian Nilai NFI mulai 0 – 1 diturunkan dari perbandingan antara model yang dihipotesiskan dengan suatu model independen tertentu. Model mempunyai kecocokan tinggi jika nilai mendekati 1. Berdasarkan tabel diatas nilai NFI berada pada 0,903 yang berarti memiliki kecocokan model yang dapat dinyatakan baik.

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh langsung

Uji Signifikansi

Hasil Hipotesis dengan Uji sig

Adapun kriteria dalam uji signifikansi ini antara lain :

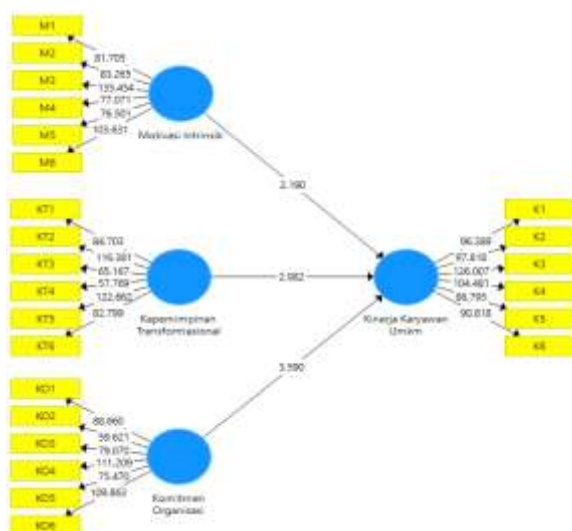
- Jika nilai Probabilitas > 0,05, maka tidak terjadi pengaruh antara variabel independen terhadap dependen atau H0 diterima dan Ha ditolak.
- Jika nilai Probabilitas < 0,05, maka terjadi pengaruh antara variabel independen terhadap dependen atau H0 ditolak dan Ha diterima.

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

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan umkm. 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. Maka penting bagi pemilik UMKM untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi intrinsik agar kinerja karyawan meningkat.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan ritongga dan mei, disebutkan bahwa motivasi intrinsik memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di umkm. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel "motivasi intrinsik" memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan umkm. Hal ini menunjukkan bahwa

Menemukan bahwa motivasi intrinsik memiliki hubungan yang kuat dengan peningkatan kinerja karyawan di sektor UMKM di Indonesia. (Ritonga et al. 2024)

Hipotesis kedua : kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di umkm

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di umkm. Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini menunjukkan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap 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. (Yusuf, Subyantoro, and Hartati 2022) 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.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Afif Fiqhi dan Wawan Prahiawan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota dan organisasi. Perubahan hendaknya dilakukan terlebih dahulu oleh seorang pemimpin, karena pemimpin merupakan contoh dalam organisasi. Pemimpin yang baik yang tidak hanya sekedar memimpin, tapi juga mampu menggerakkan organisasinya untuk berubah melalui motivasi dan inspirasi. (Fiqhi and Prahiawan 2024)

Hipotesis ketiga : komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di umkm

Berdasarkan dari hasil analisis data membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di umkm. Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di umkm. 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. (Suhakim and Badrianto 2021) 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 Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan kedalam variabel Kinerja karyawan umkm. Jadi

semakin baik komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas akan meningkatkan hasil kerjanya dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. (Kurniawan and Kadeni 2023)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dan diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. 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.
2. 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.
3. 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.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk UMKM kampung pia gempol terus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi intrinsik, menciptakan kepemimpinan transformasional yang baik dan membangun komitmen organisasi yang berdampak pada peningkatan kinerja kerjanya sehingga dengan strategi yang tepat, UMKM dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi turnover karyawan, dan mencapai pertumbuhan bisnis yang lebih berkelanjutan.
2. Untuk peneliti selanjutnya bisa meneliti menggunakan metode teknik pengujian yang berbeda untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas dan dapat mengembangkan faktor-faktor atau variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Dwi Suci. 2020. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis* 1(1): 8–18.
- Andriani, Dewi. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT." X" Sidoarjo." *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)* 2(2): 91–102.
- Babu Hahang, Jefri. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa." *Matriks Jurnal Sosial dan Sains* 3(1): 1–10.
- Cafe, Diang, D A N Rumah, Makan Di, and Barito Kuala. "1 , 2 , 3."
- Ecm, Expectation-confirmation Model, Putri Nastiti, and Elisabeth Marsella. 2023. "Identifikasi Faktor Loyalitas Pengguna Pada Shopee Games Menggunakan." 10(43): 38–45.



- Febriyanni, Rani, Hade Chandra Batubara, and Muslim Marpaung. 2023. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UKM Keripik Cinta Mas Hendro." *Jurnal EMT KITA* 7(1): 62–70.
- Fenny, Fenny, and Agustinus Setyawan. 2024. "Peran Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Batam." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 8(1): 372–88.
- Fiqhi, Afif, and Wawan Prahiawan. 2024. "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, Ekonomi* 4(8).
- Gofur, Muhammad Abdul, Sri Sundari, and Tanti Kustiari. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja UMKM Kuliner Di Kabupaten Jember Melalui Learning Organization Sebagai Variabel Intervening." 5(2): 129–37.
- Hasan, Alfin Abdillah, and Abdur Rohman. 2024. "Studi Kelayakan Bisnis Dalam Pengembangan UMKM Di Indonesia." *Jurnal Media Akademik (JMA)* 2(6): 1–14.
- Irjanto, B., and H. Setiawan. 2016. "Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Umkm." *Jurnal Maksipreneur* V(2): 15–26.
- Irma Aldiani, and Yualiana Nelisma. 2022. "Penguatan Sumber Daya Manusia Melalui Reformasi Lembaga Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan Di Sumatera Barat." *Al-fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4(2): 100–114.
- Kamil Hafidzi, Muhammad et al. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4(6): 990–1003.
- Karyawan, Kinerja et al. "The Influence Of Discipline , Motivation , And Supervision On Employee Performance In Toby ' s Sidoarjo [Pengaruh Disiplin , Motivasi , Dan Pengawasan Terhadap." : 1–11.
- Kondisi, Pada, Pandemi Covid, and D I Indonesia. 2020. "Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV) Ke-6." 6(2): 139–46.
- Kurniawan, Rahmat, and Kadeni Kadeni. 2023. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bubutan Kayu Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung." *ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin* 1(9): 939–45.
- Liana, Yuyuk, and Rusmitha Neva Denjayanti. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Umkm (Studi Pada Umkm Paguyuban Keripik Tempe Sanan Kota Malang)." *Jurnal Manajemen Dirgantara* 15(2): 251–56.
- Lidara, Anisa. 2022. "Efektivitas Penggunaan Media Sosial Instagram @Infopku_ Sebagai Media Informasi Online Kota Pekanbaru." *UIN Suska Riau (Skripsi)* (5317): 1–84.
- Margareta, Sinta. 2013. "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.” *Repository UPI*: 40–50.
- Nurrohmah, Khanifah. 2017. “Penerapan Motivasi Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg.” *Journal Admistrasi Kantor* 5(1): 83–98.
- Prayudi, Ahmad. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai).” *Jurnal Manajemen* 6(2): 63–72.
- Produk, Peran Kualitas, Persepsi Harga, D A N Kualitas, and Pelayanan Dalam. “TEROPONG : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.” : 147–57.
- RAMADONA, ADEFIA, Agus Dwi Cahya, and Pira Maulida. 2021. “Analisis Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Umkh Seblak Pasta).” *Jurnal Adz-Dzahab: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 6(2): 156–67.
- Ritonga, Mei Anriani et al. 2024. “PERAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS UMKM DI ERA EKONOMI DIGITAL.” 18(1): 833–37.
- Stress, Pengaruh Work, J O B Satisfaction, and D A N J O B Promotion. “Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen E-ISSN: 2461-0593.”
- Suhakim, Ade Imam, and Yuan Badrianto. 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention.” *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)* 1(2): 137–46.
- Timur Sari, Anita Gesti. 2023. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)* 2(1): 14–19.
- Vinatra, Satriaji, Administrasi Bisnis, Upn Veteran, and Jawa Timur. 2023. “Peran Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (UMKM) Dalam Kesejahteraan Perekonomian Negara Dan Masyarakat.” *Jurnal Akuntan Publik* 1(3): 1–08.
- Yusuf, Wahyu Baharudin, Arief Subyantoro, and Anis Siti Hartati. 2022. “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).” *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* 18(1): 1–9.