

**Pengaruh *Leader-Member Exchange* dan Motivasi Intrinsik Terhadap
Komitmen Organisasional Pada UMKM Konveksi Pakaian**

Shifa Megarani¹, Misthika Dewi², Windyta Wahyu Utami³

Magister manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

shifa.megarani8@gmail.com¹, mistikadewi13@gmail.com²,

windyawahyu@gmail.com³

ABSTRACT

This study aims to determine LMX and intrinsic motivation to organizational commitment in UMKM Konveksi Pakaian in Kebumen. This study involved 50 employees as responses and data were taken by census. The results found that LMX and intrinsic motivation significantly affect organizational commitment. The implication is that leaders can strengthen the factors that cause organizational commitment so that it can be evaluated and renewed in the organization.

Keywords: *Commitment organizational; Leader-member exchange; intrinsic motivation;*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui LMX dan motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional pada UMKM Konveksi Pakaian yang berada di Kebumen. Penelitian ini melibatkan sebanyak 50 karyawan sebagai respons dan diambil data secara sensus. Data dianalisis menggunakan aplikasi *software* SPSS 23. Hasil penelitian menemukan jika LMX dan motivasi intrinsik mempengaruhi signifikan pada komitmen organisasional. Implikasinya pemimpin dapat memperkuat faktor apa saja yang menyebabkan komitmen organisasional sehingga dapat di evaluasi maupun pembaharuan dalam organisasi.

Kata kunci: *Komitmen organisasional; Leader-member exchange; Motivasi intrinsik*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai peranan penting dalam organisasi. SDM dengan kualitas unggul dapat mencapai keberhasilan organisasi. Seperti pada UMKM Konveksi Pakaian yang berada di Kebumen yang harus memberdayakan SDM untuk lebih efektif maupun efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Terjadi fenomena pada organisasi yaitu terjadinya hubungan antar karyawan dan pemimpin yang renggang dikarenakan hubungan tersebut tidak terjalin setiap waktu akan tetapi hubungan tersebut terjadi pada waktu tertentu. Hal ini dikarenakan dalam proses produksi pakaian berada di rumah masing-masing yang telah disediakan alat maupun bahan dari organisasi. Selain itu terbatasnya waktu untuk bertemu dikarenakan saat bertemu hanya mengantarkan bahan maupun menyetorkan konveksi yang diselesaikan. Karyawan memiliki keterbiasaan keluar masuk organisasi yang tidak mengenal waktu. Dengan adanya fenomena tersebut juga dapat mengukur apakah

karyawan memiliki komitmen terhadap organisasional atau tidak dengan beberapa faktor yang menyebabkan komitmen organisasional yaitu LMX dan motivasi intrinsik.

Terdapat riset gap, pada penelitian Nopriyati (2018) menemukan jika LMX tidak mempengaruhi signifikan pada komitmen organisasional. Sedangkan Kamila & Arwiyah (2019) menyatakan jika LMX mempengaruhi signifikan pada komitmen organisasional. *Leader member exchange* sendiri seperti tindakan pada jalinan aktivitas antar pimpinan dengan bawahan dalam organisasi (Heriyadi *et al.* 2020). Jalinan antar pimpinan maupun bawahan dapat menyebabkan positif pada organisasi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Pada penelitian Sariningtyas dan Sulistiyani (2016) menemukan jika motivasi intrinsik tidak signifikan pada komitmen organisasional. Sedangkan menemukan jika motivasi intrinsik mempengaruhi signifikan komitmen organisasional. Dengan adanya tidak inkonsistenan penelitian terdahulu, terdapat kesempatan untuk meneliti lebih lanjut dengan tempat penelitian yang berbeda maupun jumlah respondennya. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh LMX dan motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional pada UKM Konveksi Pakaian.

Leader-member exchange

LMX sebagai jalinan antar pimpinan dan bawahan dalam meningkatkan kesuksesan organisasi dengan menciptakan hubungan yang positif antara atasan dan bawahan (Suci, Mas, & Chrisdianto, 2021). Menurut Shaikh *et.al.* (2019) *leader member exchange* juga memperhatikan setiap aspek pekerjaan pimpinan dan karyawan, pemimpin akan mengembangkan hubungan yang berbeda dengan setiap bawahannya. Hubungan dari *leader member exchange* yang tinggi ditandai dengan persahabatan, loyalitas, dan rasa hormat antara pemimpin dan karyawan, sedangkan hubungan *leader member exchange* yang rendah ditandai dengan kurangnya persahabatan, loyalitas dan kurangnya rasa hormat pada interpersonal anggota perusahaan (Sa'adah & Rijanti, 2022).

Motivasi intrinsik

Rismawati dan Suriyanti (2022) mengemukakan bahwa unsur internal motivasi merupakan perubahan yang terjadi dalam diri seseorang, misalnya kemauan seseorang dalam melaksanakan tugas. Motivasi intrinsik menjadi pendorong kerja yang berasal dari diri individu yang bertujuan pada kesadaran pentingnya motivasi intrinsik yang dimiliki (Syafriadi, 2016). Karena semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki maka akan memperlihatkan tingkah laku yang positif dan kuat untuk mencapai tujuan (Syafriadi, 2016).

Komitmen organisasional

Komitmen organisasional merupakan kesediaan yang kuat untuk tinggal dalam suatu kelompok, kesediaan untuk bekerja keras sebagai cita-cita organisasi dan kesediaan tertentu untuk menerima nilai dan tujuan dari organisasi (Priyadi, Sumardjo, & Iman Mulyono, 2020). Individu yang memegang komitmen

organisasional akan menciptakan kegiatan kreatif serta membuat dirinya dan organisasi menguntungkan dalam mencapai tujuan (Allen & Meyer, 1990). Komitmen organisasi sebagai tingkat di mana seorang individu mengadopsi nilai-nilai organisasi dalam mengidentifikasi masalah untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaannya (Meyer & Allen, 1993).

LMX merupakan suatu ikatan yang terjalin atasan dan bawahan yang sifatnya berbeda-beda pada setiap karyawan. Karyawan yang merasakan hubungan baik akan meningkatkan loyalitas pada organisasi. Komitmen organisasional sebagai tingkatan dimana individu karyawan ingin tetap tinggal lebih lama dalam organisasi. Tingginya *LMX* mempengaruhi komitmen organisasional, seperti Kamila & Arwiyah (2019) menemukan jika *LMX* mempengaruhi signifikan komitmen organisasional.

H1= *LMX* berpengaruh signifikan komitmen organisasional

Motivasi intrinsik menjadi dorongan dalam individu karyawan yang utama (Manalo, Castro, & Uy, 2020). Semakin karyawan memiliki motivasi intrinsik maka akan meningkatkan komitmen pada organisasi. Komitmen sebagai bukti bahwa karyawan memiliki jalinan pada organisasi ingin bertahan lebih lama dalam organisasi. Yundong (2015), Manalo *et al.* (2020) menunjukkan jika motivasi intrinsik mempengaruhi signifikan komitmen organisasional.

H2 = motivasi intrinsik berpengaruh signifikan pada komitmen organisasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini kuantitatif yang dilakukan pada UKM yang berada di Kebumen dengan populasi 50 orang dan menjadi sampel. Peneliti memberikan informasi kepemilikan dan kuesioner dibagikan kepada karyawan yang menjadi responden. Data dianalisis menggunakan SPSS, dengan skala Likert 1-5 sampai dengan persetujuan. Pengukuran variabel pada tabel 1.

Tabel 1. Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator
<i>LMX</i> Scandura & Graen (1984)	1. Bantuan materi
	2. Masalah bawahan
	3. Potensi bawahan
	4. Kemampuan bawahan
	5. Yakin akan keputusan bawahan
	6. Hubungan kerja
	7. Kemampuan atasan
Motivasi intrinsik (Hong & Waheed, 2011)	1. Minat
	2. sikap positif
	3. kebutuhan
Komitmen organisasional	1. Komitmen afektif

(Allen & Meyer, 1990)

2. Komitmen berkelanjutan
3. Komitmen normatif

HASIL DAN PEMBAHASAN

Item uji validitas disebut valid jika r hitung $>$ r tabel (0.235). Pengujian menunjukkan r hitung LMX (0.402-0.667), motivasi intrinsik (0.307-456), komitmen organisasional (0.235-0.729). Sedangkan disebut reliabel jika cronbach alpha $>$ 0.60 (Tabel 2). Responden yang dituju karyawan tidak tetap dengan semua responden berjenis kelamin perempuan. Sedangkan pengujian Asumsi Klasik tidak terjadi heteroskedasitas karena $>$ 0,05, uji normalitas terpenuhi $>$ 0.50, dan multikolonieritas pada *tolerance* $>$ 0.10 dan VIF $<$ 10.

Pada Tabel 4 LMX dan motivasi intrinsik terhadap komitmen memiliki nilai sig. $<$ 0.05 maka signifikan. Untuk nilai koefisien determinasi menunjukkan 27% dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 2. Reliabel

Variabel	Cronbach's Alpha Based On Standardized Items
LMX	0.755
Motivasi Intrinsik	0.877
Komitmen Organisasional	0.875

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

Indep	Dep	Multicollinearity		Spearman's rho	Kolmogrov-Smirnov Test
		Toll.	VIF	Sig.	Asymp.sig
LMX	KO	0.955	1.047	0.701	0.200
MI		0.955	1.047	0.827	

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Inde	Dep	Unst. Coef		t	Sig.	Adj. R ²	
		B	Std. Err.				
H1	LMX	KO	-0.830	.390	-2.127	.039	0.270
H2	MI		1.263	.293	4.312	.000	

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Pengaruh LMX pada Komitmen organisasional

H1 menunjukkan berpengaruh signifikan LMX pada Komitmen organisasional. Sesuai dengan Kamila & Arwiyah (2019) menemukan jika LMX mempengaruhi signifikan komitmen organisasional. Hubungan yang dimiliki antar

pimpinan dan karyawan baik yang memberikan dampak pada komitmen karyawan pada organisasi. Maka semakin tinggi LMX akan menyebabkan rasa kepemilikan karyawan pada organisasi yang ingin tetap tinggal di dalam organisasi.

Pengaruh Motivasi intrinsik pada komitmen organisasional

H2 menunjukkan pengaruh signifikan pada LMX dengan Komitmen organisasional. Hal ini dikarenakan semakin tingginya motivasi karyawan pada individu akan meningkatkan komitmen organisasional. dorongan yang sangat mempengaruhi berkembangnya karyawan yaitu motivasi intrinsik. Hasil penelitian ini sesuai dengan Yundong (2015), Manalo *et al.* (2020) menunjukkan jika motivasi intrinsik mempengaruhi signifikan komitmen organisasional.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh LMX dan motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional pada UMKM Konveksi Pakaian di Kebumen. Hasil penelitian menemukan jika LMX dan motivasi intrinsik mempengaruhi signifikan pada komitmen organisasional. Pimpinan dapat mengembangkan apa saja faktor yang menyebabkan komitmen organisasional pada diri karyawan dan memperbaiki item yang masih rendah. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar penelitian ke depan maupun referensi. Selanjutnya, dapat menambahkan beberapa variabel untuk lebih mendalam mengenai komitmen organisasi seperti budaya organisasi (Gumilar, Ratnasari, & Zulkifli, 2020), serta dapat menambahkan objek penelitian maupun responden agar hasil penelitian dapat tersempurnakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Damri, Z. N. U. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Biro Administrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau. *JOM Fekon*, 4(1), 656-667. Retrieved from zuhrah.nadima@yahoo.com
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., & Zulkifli. (2020). Organizational Commitments: Organizational Culture, School Head Leadership, School Environment, and Work Satisfaction. *Dimensi*, 9(1), 48-56.
- Heriyadi, H., Tjahjono, H. K., & Rahayu, M. K. P. (2020). Improving Organizational Citizenship Behavior through Job Satisfaction, Leader-Member Exchange, and Work-Life Balance. *Binus Business Review*, 11(2), 97-104. <https://doi.org/10.21512/bbr.v11i2.6193>
- Hong, T. T., & Waheed, A. (2011). Herzberg's Motivastion-Hygiene and Job Satisfaction

in Ther Malaysian Retail Sector: Mediating Effect Of Love Of Money. *Asian Academy of Management Journal*, 16(1), 73–94.

Kamila, R., & Arwiyah, M. Y. (2019). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kecamatan Semen Kabupaten Kediri). *E-Proceeding of Management*, 6(1), 1213–1228.

Manalo, R. A., Castro, B., & Uy, C. (2020). The Mediating Role of Job Satisfaction on the Effect of Motivation to Organizational Commitment and Work Engagement of Private Secondary High School Teachers in Metro-Manila. *Review of Integrative Buisness and Economics Research*, 9(1), 133–160. Retrieved from <http://buscompress.com/journal-home.html>

Meyer, J. P., & Allen, N. (1993). *Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization*. (August), 1414–1426. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>

Nopriyati. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Motivasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi. *UMY*, 1–10.

Priyadi, D. T., Sumardjo, M., & Iman Mulyono, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Job Insecurity Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) (Studi Pada Pegawai Non-Pns Kementerian Sosial Ri). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 10–22. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i1.282>

Rismawati, & Suriyanti. (2022). THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT , MOTIVATION AND WORK STRESS ON JOB SATISFACTION OF PT . KYOKUYO INDUSTRIAL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 186–191.

Sa'adah, N., & Rijanti, T. (2022). The Role of Knowledge Sharing, Leader-Member Exchange (LMX) on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance: An Empirical Study on Public Health Center of Pati 1, Pati 2 and Trangkil in Centrall Java. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(01), 112–131.

Sariningtyas, E. R. W., & Sulistiyani. (2016). Analisis Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang). *Serat Acitya: Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 5(1), 55–72.

Scandura, T. A., & Graen, G. B. (1984). Moderating effects of initial leader-member exchange status on the effects of a leadership intervention. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 428–436. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.428>

Shaikh, G. M., Thebo, J. A., Jamali, M., Sangi, F., Sangi, S. A., & Sheikh, G. M. (2019). The impact of quality leader member exchange on job satisfaction Mediating effect of organizational commitment. *Sociology International Journal*, 3(5), 411–419.

<https://doi.org/10.15406/sij.2019.03.00206>

Suci, R. P., Mas, N., & Chrisdianto, A. (2021). Analisis dampak strategi leader member exchange terhadap organizational citizenship behavior yang dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Inovasi*, 17(3), 456–465.

Syafriadi. (2016). Analisis Faktor Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Amanah Ray Medan. *Jurnal Ilmiah Dunia Ilmu*, 2(1), 75–92.

Yundong, H. (2015). Impact of Intrinsic Motivation on Organizational Commitment: Empirical Evidences From China. *International Business and Management*, 11(3), 31–44. <https://doi.org/10.3968/7723>