



Artikel masuk:
30 November 2021
Artikel diperbaiki:
17 Desember 2022
Artikel diterima:
08 Februari 2022

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER
INTENTION DAN PERMODALAN USAHA PADA
KOMUNITAS UMKM “CUPU PITOE” DI DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA

Arindito Cahyo Saputro¹
¹PT. Super Dazzel Indonesia

email: arindito90@gmail.com

Abstract

The role of Small and Medium Enterprise (SME) gives significant contribution to the Indonesian people consumption needs. However, in reality there are some obstacles encountered by SME actors in running their business.

This paper analyzes the influence of motivation and organizational commitment on turnover intention and business capital of SME organizations. The data were collected from the respondents in the form of questioners, the data was then processed using the classical assumption test, quantitative methods, and t-test (student t-test) using IBM SPSS Statistics 25.

From the results of all tests being carried out, it is inferred that the role of motivation and organizational commitment has a negative effect on turnover intention and the role of motivation and organizational commitment has no effect on business capital.

Keywords: *Motivation, Organizational Commitment, Turnover Intention, Business Capital, SME*

Abstrak

Peran para pelaku UMKM sangat besar kontribusinya terhadap masyarakat Indonesia dalam memenuhi kebutuhan konsumsi. Namun pada kenyataannya ada kendala-kendala yang dihadapi oleh para pelaku UMKM dalam menjalankan usahanya.

Tulisan ini hendak menganalisis pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* dan permodalan usaha pada sebuah organisasi UMKM. Melalui pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner terhadap responden, data kemudian diolah menggunakan uji asumsi klasik, metode kuantitatif, dan uji t (*t-student*) menggunakan IBM SPSS Statistics 25 kemudian didapatkan hasilnya.

Dari hasil seluruh pengujian yang dilakukan, maka didapatkan peran motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan peran motivasi dan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap permodalan usaha.

Kata Kunci: Motivasi, Komitmen Organisasional, *Turnover Intention*, Permodalan Usaha, UMKM.

LATAR BELAKANG

Masyarakat Indonesia sejatinya erat kaitannya dengan konsumsi hasil produksi dari UMKM. Mulai dari warung makan hingga *minimarket*, misalnya. UMKM sendiri merupakan singkatan dari Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Dalam UU No.

20/2008, UMKM dijelaskan sebagai: “perusahaan kecil yang dimiliki dan dikelola oleh seseorang atau dimiliki oleh sekelompok kecil orang dengan jumlah kekayaan dan pendapatan tertentu.” Dengan demikian maka peran para pelaku UMKM sangat besar kontribusinya terhadap masyarakat Indonesia dalam memenuhi kebutuhan konsumsi. Namun pada kenyataannya ada kendala-kendala yang dihadapi oleh para pelaku UMKM dalam menjalankan usahanya. Dua diantaranya adalah *Turnover* tenaga kerja dan Permodalan Usaha.

Tabel 1. Data *Turnover* dari *sample* pelaku UMKM di bawah naungan komunitas Cupu Pitoe (Daerah Istimewa Yogyakarta)

Pelaku UMKM	2017	2018	2019
Dea Modista Batik Jumputan	26 karyawan	15 karyawan	10 karyawan
Daffasilver Pengrajin Perak	20 karyawan	5 karyawan	10 karyawan

Pada awal usaha dimulai, pelaku UMKM Dea Modiste Batik Jumputan memiliki modal sebesar Rp 10.000.000,00 milik pribadi. Sementara untuk Daffasilver Pengrajin Perak memiliki modal sebesar Rp 25.000.000,00 berasal dari pinjaman KUR BRI. Kedua hal ini menjadi sedikit dari beberapa kendala banyak faktor yang mempengaruhi usaha para pelaku UMKM. Dari dua kendala tersebut, ada potensi-potensi yang menghambat potensi produktifitas usaha yang sebenarnya bisa jauh lebih besar. Namun itu semua dapat dikelola karena ada peran-peran manajemen yang dapat mengembangkan usaha para pelaku UMKM, diantaranya melalui pengaruh pemberian motivasi dan komitmen organisasional. Sebagaimana dikemukakan oleh Zameer et al. (2014: 293) bahwa, *“Today organization can easily change their material, needs, goods and services to other organization, or to other countries. But the only one resource which is not easily exchangeable is human resources. So we can say that human resources is the very important or most competitive assets of any organization that cannot be exchangeable. Human resources or human assets mean the workers or the employee of any organization. So the motivation is main factor that affect the human resources of the organization.”*. Melalui ini dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat berkaitan erat dengan Sumber Daya Manusia dalam keterlibatannya membangun serta melakukan sebuah sistem dalam organisasi.

Kemudian terkait dengan permodalan usaha, dari dua pelaku UMKM yang peneliti wawancara sebagai *sample* awal menyatakan bahwa permodalan ketika awal usaha dirintis bisa didapatkan namun ketika berjalannya usaha, ada beberapa hal dalam pelaksanaannya menjadi kendala dalam keberlangsungan produksinya, salah satu masalahnya adalah keuangan. Inayah dkk (2014: 2) menyatakan tidak sedikit UKM yang awalnya telah mampu membangun usahanya dengan baik, tetapi karena terkendala dana atau modal menyebabkan usahanya tidak bisa berkembang, sehingga kehidupan mereka tidak ada kemajuan dari segi ekonomi. Wiksuana dkk. (2001: 95) menyatakan modal menjadi penting karena dengan modal perusahaan

dapat melaksanakan kegiatan operasionalnya dan melakukan pengembangan atau perluasan usaha. Dengan demikian, adanya modal kerja yang cukup memungkinkan bagi perusahaan UKM untuk beroperasi secara maksimal dan tidak mengalami kesulitan akibat krisis keuangan. Pentingnya peran modal kerja dalam sebuah UKM digunakan untuk membiayai kegiatan operasionalnya dan mengembangkan bisnis adalah solusi mengenai permasalahan umum yang dihadapi UKM (Sukesti & Nurhayati, 2015: 208). Dalam hal ini peneliti akan mencoba mengaitkan permodalan usaha dengan komitmen organisasional. Darmawan (2013: 143) menyatakan bahwa, *“To develop an organization that has the competitive advantage of value-based, then the management needs to pay attention to its organizational culture, because the organizational culture is a set of values, beliefs, and attitudes among members of the organization imposed.”*.

TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi

Menurut Malthis (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Malthis (2006) mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan, kasih peneliting, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi (A. Saputra & Saputra, 2020). Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktifitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

H₁: Motivasi dan komitmen organisasional mampu menurunkan *turnover intention*.

Komitmen Organisasional

Menurut Robbins (2010: 140) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang

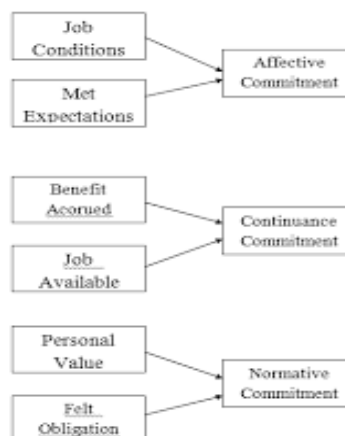
teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif (Zurnali C. , 2010: 127). Lebih jelasnya Spector dalam (Sopiah, 2008: 157) menggambarkan bentuk-bentuk komitmen organisasional serta faktor-faktor yang membentuk seperti Gambar 1.

H₂: Motivasi dan komitmen organisasional mampu memberikan solusi bagi permodalan usaha bagi para pelaku UMKM.

Turnover Intention

Siregar (2006:214) mendefinisikan “*Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri”. Ronald dan Milkha (2014:5) mengemukakan “*Turnover Intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”. Menurut Harnoto (2002:2) “*Turnover Intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *Turnover Intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan lebih baik”.

H₃: Motivasi dan komitmen organisasional tidak mampu menurunkan *turnover intention*.



Gambar 1. Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasional

Keterangan : —————> **Faktor yang membentuk**

Sumber : Spector dalam (Sopiah, 2008, p. 158).

Permodalah Usaha

Permodalan merupakan suatu dasar dalam membangun usaha dan pada umumnya menjadi kendala (A. R. P. Saputra, 2016). Modal bisa dari diri sendiri maupun pinjaman dari pihak lain. UMKM merupakan usaha perorangan atau kelompok kecil dengan modal dari pemilik yang jumlahnya terbatas. Modal sendiri yang terbatas maka melakukan pinjaman pada bank, namun pinjaman sulit diperoleh karena persyaratan dari bank. Riyanto (2010: 18) memberikan pengertian modal dalam artian yang lebih luas, dimana modal itu meliputi baik dalam modal bentuk

uang (*geldkapital*), maupun dalam bentuk barang (*sachkapital*), misalnya mesin, barang-barang dagangan dan lain sebagainya.

H₄: Motivasi dan komitmen organisasional tidak mampu menurunkan memberikan solusi bagi permodalan usaha bagi para pelaku UMKM.

METODE PENELITIAN

Metode Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2009: 142), “Koesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.” Menurut Hadi Sabari Yunus (2010: 372), “Angket tidak lain juga merupakan alat pengumpul yang berupa daftar pertanyaan, namun diisi sendiri oleh responden”. Instrument kuesioner harus diukur validitas dan reabilitas datanya sehingga penelitian tersebut menghasilkan data yang valid dan reliable. Instrument yang valid berarti instrument tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan instrument yang *reliable* adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula.

Jawaban responden berupa pilihan dari lima alternatif, yaitu :

- SS : Sangat Setuju (5)
- S : Setuju (4)
- N : Netral (3)
- TS : Tidak Setuju (2)
- STS : Sangat Tidak Setuju (1)

Validitas berarti kesucian alat ukur dengan apa yang hendak diukur, artinya alat ukur yang digunakan dalam pengukuran dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Jadi validitas adalah seberapa jauh alat dapat mengukur hal atau objek yang ingin diukur. Realibilitas artinya memiliki sifat yang dapat dipercaya. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reabilitas apabila dipergunakan berkali-kali oleh peneliti yang sama atau oleh peneliti lain akan tetapi memberikan hasil yang sama (Ghozali, 2011: 47).

Metode Wawancara (Interview)

Merupakan teknik pengambilan data di mana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden (Suliyanto, 2006: 136). Pada dasarnya terdapat dua jenis wawancara yaitu wawancara terstruktur dan wawancara bebas tidak terstruktur. Wawancara terstruktur yaitu jenis wawancara yang disusun secara terperinci. Wawancara tidak terstruktur yaitu jenis wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan (Arikunto, 2006: 227). Peneliti akan melakukan wawancara kepada pihak para pemilik UMKM yang tergabung dibawah naungan komunitas Cupu Pitoe, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Variabel Penelitian, Definisi Operasional, Skala Pengukuran

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut,

kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016: 38). Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu *Variabel bebas* adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2016 :39). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini meliputi Motivasi (X1), Komitmen Organisasional (X2). *Variabel terikat* adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016 : 39). Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini meliputi, *Turnover intention* (Y1), Permodalan Usaha (Y2)

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015: 38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi operasional dimaksudkan untuk menjabarkan variabel-variabel yang timbul dalam suatu penelitian ke dalam indikator-indikator yang lebih terperinci.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Perhitungan
Variabel Bebas: Motivasi (X1)	Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak Malthis (2006: 114)	a. Penghargaan diri b. Kekuasaan c. Kebutuhan Keamanan Kerja (Utomo, 2010)	Skala Likert: SS sampai STS (5 sampai 1)
Komitmen Organisasional (X2)	Komitmen pada Organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Robbins (2010: 140)	1. <i>Job Condition</i> 2. <i>Met Expectations</i> 3. <i>Benefit Acorued</i> 4. <i>Jobs Available</i> 5. <i>Personal Values</i> 6. <i>Felt Obligations</i> Spector dalam (Sopiah, 2008: 158).	Skala Likert: SS sampai STS (5 sampai 1)
Variabel Terikat: <i>Turnover Intention</i> (Y1)	<i>Turnover Intention</i> (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik Ronald dan Milkha (2014:5)	1. Tingginya Tingkat Absensi 2. Malas Bekerja 3. Peningkatan terhadap Pelanggaran Tata Tertib Kerja 4. Peningkatan Protes terhadap Atasan	Skala Likert: SS sampai STS (5 sampai 1)

Permodalan Usaha (Y2)	Modal usaha atau yang sering disebut investasi merupakan pengeluaran untuk membeli peralatan produksi, barang modal yang bertujuan untuk menambah modal dalam kegiatan perekonomian yang digunakan untuk memproduksi barang dan jasa	Harnoto (2002:2) dalam Sianipar (2014:100)	
		1. uang (<i>geldkapital</i>) 2. barang (<i>sachkapital</i>)	Skala Likert: SS sampai STS (5 sampai 1)
	Sukirno, 2009: 76	Riyanto (2010: 18)	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dalam analisis jalur akan dianalisis besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen seperti dalam regresi linear. Tetapi dalam analisis jalur juga memperhatikan besarnya pengaruh diantara variabel independen itu sendiri.

Hasil Regresi Linier Berganda

H₁: Motivasi dan komitmen organisasional mampu menurunkan *turnover intention*.

H₂: Motivasi dan komitmen organisasional mampu memberikan solusi bagi permodalan usaha bagi para pelaku UMKM.

Hasil uji hipotesis pertama dan kedua dianalisis menggunakan regresi linier berganda, dari hasil regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

Berdasarkan tabel output "ANOVA" diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F Adalah sebesar 0,000. Karena Sig. 0,000 < 0,05, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa motivasi (X₁) dan komitmen organisasional (X₂) secara simultan (besama-sama) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y₁) dan Permodalan Usaha (Y₂) atau berarti signifikan. Dengan demikian, maka persyaratan agar kita dapat memaknai nilai koefisien determinasi dalam analisis regresi linear berganda sudah terpenuhi.

Koefisien determinasi (R^2) untuk variabel *turnover intention* (Y₁) sebesar 0,662 atau sebesar 66,2%, artinya kemampuan model determinasi motivasi dan komitmen organisasional mampu menjelaskan sebesar 66,2% *turnover intention* dan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana pada Tabel 4.20 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -5,163 + 0,362X_1 + 0,825X_2$$

$$Y = 0,362X_1 + 0,825X_2 - 5,163$$

Berikutnya untuk koefisien determinasi (R^2) untuk variabel permodalan usaha (Y_2) sebesar 0,156 atau sebesar 15,6%, artinya kemampuan model determinasi motivasi dan komitmen organisasional hanya mampu menjelaskan sebesar 15,6% permodalan usaha dan sisanya sebesar 84,4% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana pada Tabel 4.21 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 27,307 + 0,054X_1 + 0,607X_2$$

Analisis Korelasi

Analisis korelasi merupakan studi pembahasan tentang derajat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan nilai koefisien korelasi.

Pada output terlihat korelasi antara variabel Motivasi dengan Komitmen Organisasional menghasilkan angka 0,684. Angka tersebut menunjukkan kuatnya korelasi antara variasi Motivasi dengan Komitmen Organisasional karena nilai r di atas 0,5. Sedangkan tanda ** menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi, maka akan semakin tinggi Komitmen Organisasional nya dan begitu sebaliknya. Untuk korelasi antara Motivasi dengan Permodalan Usaha yang menghasilkan angka 0,287. Angka tersebut berarti kedua variabel mempunyai korelasi yang sangat lemah karena di bawah 0,5. Berdasarkan nilai probabilitas: jika probabilitas $> 0,05$ maka tidak terdapat korelasi, dan sebaliknya jika probabilitas $< 0,05$ maka terdapat korelasi. Motivasi dengan Komitmen Organisasional diperoleh nilai probabilitas = $0,000 < 0,05$, maka terdapat korelasi yang signifikan. Nilai probabilitas motivasi dengan permodalan usaha $0,62 > 0,05$, maka tidak terdapat korelasi yang signifikan.

Uji t (t-student)

Hasil uji *t-student*, hasilnya sebenarnya dapat dilihat pada tabel 4.20 dan pada tabel 4.21. Disana dapat dilihat bahwa berdasarkan hasil tabel-tabel tersebut kita dapat melihat untuk variabel Y_1 dimana nilai t hitung variabel X_1 lebih besar dari pada nilai t tabel ($2,066 > 2,021$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,045 dan t hitung variabel X_2 lebih besar dari pada nilai t tabel ($4,859 > 2,021$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji *t-student* dalam analisis regresi dapat disimpulkan sebagai berikut, Variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap terjadinya *turnover intention*, Variabel komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap terjadinya *turnover intention*.

Kemudian untuk variabel Y_2 dimana nilai t hitung variabel X_1 lebih kecil dari pada nilai t tabel ($0,163 < 2,021$) dengan tingkat signifikan diatas 0,05 yaitu 0,872 dan t hitung variabel X_2 lebih besar dari pada nilai t tabel ($1,871 > 2,021$) dengan tingkat signifikan diatas 0,05 yaitu 0,069. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji *t-student* dalam analisis regresi dapat disimpulkan sebagai berikut, Variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap permodalan usaha, Variabel komitmen organisasional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap permodalan usaha.

Maka dengan demikian hubungan antar variabel sebagai berikut, Motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sementara menurut Indra Kharis (2010) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Ketika seorang karyawan memiliki gairah dalam pekerjaannya dan memiliki komitmen dalam pekerjaan yang ditekuni, maka kontribusi pekerjaan dan keterikatan dengan pekerjaan akan tinggi dan *turnover intention* akan turun. Motivasi dan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap permodalan usaha. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap permodalan usaha. Pengertian modal usaha menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam Listyawan Ardi Nugraha (2011:9) “modal usaha adalah uang yang dipakai sebagai pokok (induk) untuk berdagang, melepas uang, dan sebagainya; harta benda (uang, barang, dan sebagainya) yang dapat dipergunakan untuk menghasilkan sesuatu yang menambah kekayaan”. Uang menjadi kunci dalam permodalan, sehingga peran motivasi dan komitmen organisasional tidak berperan penting dalam penentuan permodalan usaha.

KESIMPULAN

Variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap terjadinya *turnover intention*. Variabel komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap terjadinya *turnover intention*. Variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap permodalan usaha. Variabel komitmen organisasional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap permodalan usaha.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran bahwa para pelaku UMKM harus memperhatikan bagaimana pemberian tanggungjawab dan tugas yang jelas harus bisa disampaikan kepada setiap karyawan agar mudah dimengerti dalam pekerjaan setiap karyawannya dan setiap para pelaku UMKM juga harus bisa memperhatikan kesejahteraan setiap karyawannya agar *turnover intention* bisa terjaga dengan baik demi keberlangsungan usaha para pelaku UMKM.

DAFTAR PUSTAKA

- Aa Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Human Resource Management Company, Publishers Bandung: Teen Rosdakar
- Abbas, Dj. 2018. Pengaruh Modal Usaha, Orientasi Pasar, Dan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Ukm Kota Makassar. *Jurnal Manajemen, Ide, Inspirasi (Minds)*, 5(1), 95-111.
- Ade Imas. 2012. Effect Of Motivation And Vocational Training On Employee Performance At Bank Bri Syariah Branch Office Cirebon.
- Akehurst, G., Comeche, J. M., & Galindo, M. A. 2009. Job Satisfaction And Commitment In The Entrepreneurial Sme. *Small Business Economics*, Vol. 32, 277-289.
- Amos, T. And Pearse, N., 2020. *Human Resource Management*. [Place Of Publication Not Identified]: Juta And Company Ltd.
- Dessler, Gary. 2010. Human Resource Management. Tenth Edition, Volume One. Jakarta: Index.
- Edy Sutrisno 2009. Human Resource Management. First Edition Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Hakim, F. 2016. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Dan Kinerja Karyawan Outsourcing. *Dinamika Umt*, I(2), 66-83.
- Harnoto. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. (2nd Ed.). Jakarta: Pt. Prenhallindo.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. 2007. Organizational Behavior. (7th Ed). New York : Mc Graw Hill.
- Kurniasari, R. 2018. Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, Ii(1), 32-39.
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E., & Rosenberg, D. (2008). A Study Of The Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment And Turnover Intention Among Hospital Employees. *Health Services Management Research*, Vol. 21, 211 227.
- Omollo, P. A. 2015. Effect Of Motivation On Employee Performance Of Commercial Banks In Kenya: A Case Study Of Kenya Commercial Bank In Migori County. *International Journal Of Human Resource Studies*, 5(2), 87-103
- Rakhmalina, I., Emelda, Hafid, H., Periansya. 2017. Influence Of Motivation And Job Training The Performance Of Employees Pt. Rb Sukasada Palembang. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 1-7.
- Rivai, V. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. (1st Ed.). Jakarta: Pt. Raja Grafindo.
- Saputra, A. R. P. (2016). Moderation Role Of Financial Administration On Operational Strategy In Small Medium Enterprises (SMEs). *International*

- Journal of Novel Research in Marketing Management and Economics*, 3(3), 14–18. <https://doi.org/ISSN : 2394-7322>
- Saputra, A., & Saputra, A. R. P. (2020). Pengaruh Manajemen Risiko dan Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap Profitabilitas pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2018. *Jurnal Public Policy*, 6(1), 35–40. <https://doi.org/10.35308/jpp.v6i1.1445>
- Saputri, D. F., Ariani, N.M., Suarka, F. M. 2017. Faktor-Faktor Penyebab Turnover Intention Di Love F Hotel By Fashiontv Kuta-Bali. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas*, 1(2), 53-73.
- Sukwadi, R., Meliana, M. 2014. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dan Turn Over Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1), 1-9.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tanjung, M. A. 2017. Koperasi Dan Umkm Sebagai Fondasi Perekonomian Indonesia. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53.
- Wardaningsih, S. S., Susanti, R. 2017. Pengaruh Modal Kerja, Aset, Dan Omzet Penjualan Terhadap Laba Ukm Catering Di Wilayah Surakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 5(1), 84-93.