



Pengaruh Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengrajin pada UMKM Rajo Tenun dan KC Haris Jaya di Sentra Kain Tuan Kentang Kota Palembang

Kiki^{1*}, Heriyanto², Dina Mellita³, Mukran Roni⁴

¹⁻⁴ Program Studi Manajemen, Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia

E-mail: kikirahmat2022@gmail.com^{1*}, heriyanto@binadarma.ac.id², dinamellita@binadarma.ac.id³, MukranRoni@binadarma.ac.id⁴

*Penulis Korespondensi: kikirahmat2022@gmail.com

Abstract. This study aims to examine and analyze the influence of work commitment and work motivation on the performance of artisans at the MSMEs Rajo Tenun and KC Haris Jaya, located at the Tuan Kentang Fabric Center in Palembang City. The study employs a quantitative method with a population of 62 artisans. A census sampling technique (saturated sampling) was used, meaning the entire population served as the study's respondents. Data collection was conducted through observation, questionnaire distribution, documentation, and literature review. The collected data were processed using IBM SPSS Statistics version 26, utilizing multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results indicate that work commitment has a positive and significant effect on artisan performance, evidenced by a calculated t-value of 2.233 and a significance level of 0.029. Work motivation was also found to have a positive and significant effect on artisan performance, with a calculated t-value of 7.125 and a significance level of 0.000. Collectively, work commitment and work motivation significantly influence employee performance, with a calculated F-value of 49.705 and a significance level of 0.000. An R^2 value of 0.628 indicates that the two independent variables explain 62.8% of the variation in artisan performance, while the remaining 37.2% is influenced by factors outside the scope of this study.

Keywords: Artisan Performance; Fabric Hub; MSME; Work Commitment; Work Motivation.

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja pengrajin pada UMKM Rajo Tenun dan KC Haris Jaya yang berlokasi di Sentra Kain Tuan Kentang, Kota Palembang. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 62 pengrajin. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Data yang diperoleh selanjutnya diolah menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26 dengan teknik analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin, yang ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar 2,233 dan signifikansi 0,029. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin dengan nilai t-hitung sebesar 7,125 dan signifikansi 0,000. Secara bersama-sama, komitmen kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengrajin dengan nilai F-hitung sebesar 49,705 dan signifikansi 0,000. Nilai R^2 sebesar 0,628 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 62,8% variasi kinerja pengrajin, sedangkan 37,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Kinerja Pengrajin; Komitmen Kerja; Motivasi Kerja; Sentra Kain; UMKM.

1. LATAR BELAKANG

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran penting dalam mendukung perekonomian masyarakat serta mempertahankan keberadaan produk yang mempunyai nilai budaya dan karakteristik daerah. Salah satu kegiatan UMKM yang berkaitan dengan pelestarian budaya adalah usaha kerajinan kain tradisional. Produksi kain tradisional membutuhkan keterampilan, ketelitian, kesabaran, dan ketekunan karena sebagian proses pengerjaannya masih dilakukan secara manual. Oleh karena itu, pengrajin menjadi bagian yang penting dalam mendukung kelancaran proses produksi dan menjaga

kualitas produk yang dihasilkan (Ananingrum & Pradhanawati, 2019; Anggraini et al., 2025).

Kota Palembang merupakan salah satu daerah yang memiliki beragam produk kain tradisional yang masih dikembangkan oleh masyarakat. Salah satu pusat kegiatan tersebut berada di Sentra Kain Tuan Kentang, Kecamatan Jakabaring, Kota Palembang. Di kawasan ini terdapat beberapa UMKM yang bergerak dalam produksi kain tradisional, di antaranya Rajo Tenun dan KC Haris Jaya. Kedua UMKM tersebut melibatkan pengrajin secara langsung dalam proses produksinya. Rajo Tenun menghasilkan berbagai produk tekstil tradisional, seperti bahan blongket sutra, bahan blongket katun, kain blongket, kain tajung, kain jumputan, selendang jumputan, kemeja tenun, dan baju kurung tenun. Sementara itu, KC Haris Jaya memproduksi bahan blongket, tajung atau sarung, berbagai jenis jumputan, selendang, kemeja tenun, baju kurung tenun, serta set blongket.

Sistem kerja pengrajin pada kedua UMKM tersebut memiliki karakteristik yang berbeda dari tenaga kerja pada perusahaan formal. Pengrajin bekerja sebagai buruh atau tenaga kerja tidak tetap dengan imbalan yang diberikan berdasarkan pekerjaan yang diselesaikan. Dalam proses produksi terdapat pembagian pekerjaan berdasarkan tahapan, mulai dari penggelos, penghanian, pencecep, pembesat, pembongkar atau pencucian, hingga penenun. Setiap bagian memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling berkaitan dalam menghasilkan produk akhir. Kondisi tersebut menyebabkan penyelesaian pekerjaan pada setiap tahapan menjadi penting agar proses produksi dapat berjalan secara berkelanjutan.

Proses produksi yang masih banyak dilakukan secara manual juga menuntut pengrajin untuk bekerja secara teliti dan berkonsentrasi. Dalam pelaksanaannya, pengrajin dapat menghadapi kendala seperti benang kusut atau putus, warna bahan yang kurang terang, serta gangguan pada alat atau mesin. Selain itu, tingkat kerumitan motif dan jenis kain turut memengaruhi tingkat kesulitan pekerjaan. Pembuatan kain blongket membutuhkan waktu sekitar 10 hari sampai dua minggu dan pada kondisi tertentu dapat mencapai hampir satu bulan. Kondisi tersebut membuat kemampuan pengrajin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menjaga kualitas, dan mempertahankan ketelitian menjadi hal yang perlu diperhatikan.

Berdasarkan hasil observasi awal, terdapat kondisi yang berkaitan dengan kinerja pengrajin pada UMKM Rajo Tenun dan KC Haris Jaya. Pengrajin dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan dengan memperhatikan jumlah hasil produksi, kualitas kain, ketepatan waktu, pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang

diberikan. Jumlah pengrajin yang terlibat dalam kegiatan produksi pada kedua UMKM tersebut sebanyak 62 orang, terdiri atas 35 pengrajin pada Rajo Tenun dan 27 pengrajin pada KC Haris Jaya.

Kinerja pengrajin merupakan salah satu aspek yang berperan dalam mendukung keberhasilan proses produksi. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, baik berdasarkan kualitas maupun kuantitas. Pendapat tersebut sejalan dengan Sedarmayanti (2018), yang mengaitkan kinerja dengan hasil kerja berdasarkan kemampuan dan pelaksanaan tugas yang diberikan. Dalam kegiatan produksi kain tradisional, kinerja pengrajin dapat dilihat dari kemampuan menghasilkan produk sesuai kualitas yang diharapkan, mencapai jumlah atau target pekerjaan, melaksanakan tugas sesuai tahapan produksi, bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan, serta memiliki inisiatif ketika menghadapi kendala dalam proses kerja.

Komitmen kerja menjadi salah satu faktor yang diduga dapat memengaruhi kinerja pengrajin. Meyer dan Allen dalam (Pritanadhira, 2019), menjelaskan bahwa komitmen kerja berkaitan dengan keterikatan psikologis seseorang terhadap pekerjaan atau organisasi yang dijalankannya. Pada pengrajin, komitmen dapat tercermin melalui kesediaan untuk menjalankan pekerjaan, menyelesaikan tugas yang diberikan, mempertahankan kualitas hasil kerja, serta bertanggung jawab terhadap bagian pekerjaan masing-masing. Hasil penelitian (Tuti Azra, Ranti Komala Dewi, 2015), menunjukkan adanya keterkaitan komitmen dengan kinerja pengrajin, sedangkan Dani et al. (2025), juga menemukan pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja. Walaupun pengrajin tidak berstatus sebagai pegawai tetap, komitmen terhadap pekerjaan tetap dibutuhkan karena setiap tahapan produksi memiliki keterkaitan dengan tahapan lainnya.

Selain komitmen kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor yang dapat mendorong pengrajin dalam melaksanakan pekerjaannya. menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat menumbuhkan semangat seseorang untuk bekerja secara efektif dan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki secara optimal. Dalam kegiatan pengrajin, motivasi dapat berkaitan dengan keinginan memperoleh penghasilan, memenuhi kebutuhan sehari-hari, menyelesaikan pesanan, menghasilkan produk berkualitas, dan mempertahankan pekerjaan. Penelitian Mari et al. (2022), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pengrajin tenun ikat, sedangkan (Eva Mufidah, 2019) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

UMKM. Sistem pemberian imbalan berdasarkan hasil pekerjaan juga menjadi salah satu kondisi yang dapat memberikan dorongan bagi pengrajin untuk menyelesaikan pekerjaan.

Komitmen kerja dan motivasi kerja menjadi penting karena kegiatan produksi kain tradisional membutuhkan ketekunan, kesabaran, ketelitian, serta waktu pengerjaan yang relatif panjang. Komitmen dapat mendorong pengrajin untuk tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara konsisten, sedangkan motivasi dapat mendorong kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki keterkaitan dengan kemampuan pengrajin dalam menjaga kualitas hasil kerja, mencapai target, melaksanakan tugas, dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Penelitian mengenai komitmen kerja, motivasi kerja, dan kinerja sebelumnya banyak dilakukan pada perusahaan atau organisasi dengan karakteristik tenaga kerja formal. Sementara itu, pengrajin pada UMKM Rajo Tenun dan KC Haris Jaya memiliki kondisi kerja yang berbeda karena bekerja sebagai buruh atau tenaga kerja tidak tetap, melaksanakan pekerjaan berdasarkan tahapan produksi, memperoleh imbalan berdasarkan hasil pekerjaan, serta terlibat dalam proses pembuatan kain tradisional yang sebagian masih menggunakan teknik manual. Perbedaan karakteristik tersebut menjadi dasar perlunya penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pengrajin pada UMKM kain tradisional.

2. KAJIAN TEORITIS

Komitmen Kerja

Komitmen kerja menggambarkan tingkat keterikatan individu terhadap pekerjaan maupun organisasi tempatnya bekerja. Meyer dan Allen dalam (Pritanadhira, 2019), memandang komitmen sebagai kondisi psikologis yang menunjukkan hubungan antara individu dan organisasi. Komitmen tersebut dapat mencerminkan keterikatan seseorang, keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya, serta kesediaan dalam menjalankan kewajiban yang diberikan oleh organisasi.

Menurut Luthans (2019), komitmen kerja berkaitan dengan keinginan seseorang untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, menerima nilai dan tujuan yang dimiliki organisasi, serta memberikan usaha terbaik dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan pandangan tersebut, komitmen kerja dapat dimaknai sebagai bentuk keterikatan individu yang mendorongnya untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Meyer dan Allen dalam (Pritanadhira, 2019), mengelompokkan komitmen ke dalam tiga dimensi, yaitu komitmen afektif (affective commitment), komitmen berkelanjutan (continuance commitment), dan komitmen normatif (normative commitment). Ketiga dimensi tersebut menunjukkan keterikatan emosional individu, pertimbangan mengenai keberlanjutan keanggotaannya, serta rasa kewajiban untuk tetap berada dan berkontribusi dalam organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat memengaruhi kemauan dan semangat seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut (Hasibuan & Bahri, 2018) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu bentuk dorongan yang dapat membangkitkan gairah kerja sehingga seseorang mampu bekerja secara efektif dan menggunakan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi serta memperoleh kepuasan dalam bekerja. Sementara itu, Sutrisno (2020), menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong yang membuat seseorang melakukan pekerjaan tertentu untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam aktivitas kerja pengrajin, motivasi dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan semangat, produktivitas, dan kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengrajin yang memiliki dorongan kerja yang baik akan berupaya menjalankan tugas secara maksimal, mempertahankan kualitas produk, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi salah satu aspek yang penting dalam mendukung pencapaian kinerja.

Menurut (Hasibuan & Bahri, 2018) mengidentifikasi lima indikator motivasi kerja, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kelima indikator tersebut menggambarkan kebutuhan yang dapat menjadi sumber dorongan bagi individu dalam menjalankan pekerjaannya.

Kinerja Pengrajin

Kinerja pengrajin menunjukkan hasil yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Kasmir (2022), menjelaskan bahwa kinerja berkaitan dengan hasil kerja seseorang yang dicapai berdasarkan standar pekerjaan yang telah ditentukan. Dalam kegiatan UMKM, kinerja pengrajin memiliki peran penting karena proses produksi kain tradisional sangat bergantung pada kemampuan, keterampilan, dan ketelitian pengrajin.

Menurut Mangkunegara (2020), mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang diperoleh seseorang ketika menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya. Dengan demikian, penilaian terhadap kinerja pengrajin tidak hanya

didasarkan pada jumlah produk yang dihasilkan, tetapi juga mempertimbangkan kualitas hasil kerja serta kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan secara bertanggung jawab.

Kinerja pengrajin dalam penelitian ini diukur menggunakan lima indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan inisiatif. Indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan pencapaian pengrajin dalam menjalankan aktivitas produksi pada UMKM Rajo Tenun dan KC Haris Jaya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pengrajin pada UMKM Rajo Tenun dan KC Haris Jaya di Sentra Kain Tuan Kentang, Kota Palembang. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dengan data berbentuk angka (Sugiyono, 2022). Populasi penelitian berjumlah 62 pengrajin dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dan telah melalui pengujian validitas serta reliabilitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen memenuhi kriteria kelayakan untuk digunakan dalam penelitian.

Analisis data dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 26 menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat (Riyanto & Hatmawan, 2020). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja pengrajin, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh kedua variabel bebas secara simultan. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan komitmen kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pengrajin.

Model regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dengan Y sebagai kinerja pengrajin, X_1 sebagai komitmen kerja, X_2 sebagai motivasi kerja, a sebagai konstanta, b_1 dan b_2 sebagai koefisien regresi, serta e sebagai kesalahan pengganggu dalam model.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang hitung	r	r tabel	Keterangan
Komitmen Kerja (X1)	12	0,319–0,504	0,250	0,250	Valid
Motivasi Kerja (X2)	10	0,386–0,662	0,250	0,250	Valid
Kinerja Pengrajin (Y)	10	0,345–0,721	0,250	0,250	Valid

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1, seluruh item pernyataan pada variabel Komitmen Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pengrajin (Y) memperoleh nilai *r hitung* yang lebih besar daripada *r tabel* sebesar 0,250. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen telah memenuhi kriteria validitas. Oleh karena itu, sebanyak 32 item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur variabel dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Komitmen Kerja	12	0.600	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	10	0.723	0,60	Reliabel
Kinerja Pengrajin	10	0.713	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2, variabel Komitmen Kerja dengan 12 instrumen memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,600, yang telah memenuhi batas reliabilitas sebesar 0,60. Sementara itu, variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pengrajin masing-masing memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,723 dan 0,713. Dengan demikian, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang memenuhi kriteria $\geq 0,60$, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		,10847273
Most Extreme Differences	Absolute		,102
	Positive		,060
	Negative		-,102
Test Statistic			,102
Asymp. Sig. (2-tailed)			,178 ^c
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction			

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3, uji normalitas dengan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov memperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,178. Nilai tersebut berada di atas batas signifikansi 0,05, yaitu $0,178 > 0,05$. Oleh karena itu, residual dalam model penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Hasil ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,029	,424		2,427	,018		
	Komitmen Kerja	,216	,097	,208	2,233	,029	,728	1,374
	Motivasi Kerja	,579	,081	,664	7,125	,000	,728	1,374

a. Dependent Variable: Kinerja Pengrajin

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4, diketahui bahwa variabel Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,728 dan nilai VIF sebesar 1,374. Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF yang berada di bawah 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen. Dengan demikian, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi multikolinearitas dan dapat dilanjutkan pada tahap analisis berikutnya.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,739	,251		2,945	,005
	Komitmen Kerja	-,072	,057	-,182	-1,260	,212
	Motivasi Kerja	-,064	,048	-,192	-1,329	,189

a. Dependent Variable: Kinerja Pengrajin

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 5, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Komitmen Kerja sebesar 0,212 dan variabel Motivasi Kerja sebesar 0,189. Kedua nilai signifikansi tersebut berada di atas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi sehingga model regresi dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,029	,424		2,427	,018
	Komitmen Kerja	,216	,097	,208	2,233	,029
	Motivasi Kerja	,579	,081	,664	7,125	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pengrajin

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 6, diperoleh persamaan regresi $Y = 1,029 + 0,216X_1 + 0,579X_2 + e$. Nilai konstanta sebesar 1,029 menunjukkan bahwa apabila Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja berada pada kondisi konstan, maka Kinerja Pengrajin memiliki nilai sebesar 1,029. Koefisien regresi Komitmen Kerja sebesar 0,216 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Komitmen Kerja akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Pengrajin sebesar 0,216. Selanjutnya, koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,579 menunjukkan bahwa peningkatan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pengrajin sebesar 0,579. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja memiliki hubungan yang searah dengan Kinerja Pengrajin. Dengan demikian, semakin baik Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja, maka Kinerja Pengrajin cenderung mengalami peningkatan.

Tabel 7. Hasil Uji Pengaruh Parsial (t-test)

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,029	,424		2,427	,018
	Komitmen Kerja	,216	,097	,208	2,233	,029
	Motivasi Kerja	,579	,081	,664	7,125	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pengrajin

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 7, hasil pengujian secara parsial (t) menunjukkan bahwa Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengrajin, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$. Sementara itu, Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengrajin, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pengrajin.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (F-test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,209	2	,605	49,705	,000 ^b
	Residual	,718	59	,012		
	Total	1,927	61			
a. Dependent Variable: Kinerja Pengrajin						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komitmen Kerja						

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 8, hasil uji simultan (F-test) menunjukkan bahwa Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengrajin. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 49,705 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengrajin.

Tabel 9. Uji Determinasi

Model Summary					Std. Error of the
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Estimate	
1	,792 ^a	,628	,615	,11030	

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komitmen Kerja

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 9, nilai R Square sebesar 0,628 menunjukkan bahwa Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja memberikan kontribusi sebesar 62,8% terhadap Kinerja Pengrajin. Sementara itu, sebesar 37,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin pada UMKM Rajo Tenun dan KC Haris Jaya. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 2,233 dengan tingkat signifikansi 0,029. Motivasi kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin, dengan nilai t-hitung sebesar 7,125 dan tingkat signifikansi 0,000. Secara simultan, komitmen kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengrajin, dengan nilai F-hitung sebesar 49,705 dan signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen dan motivasi kerja merupakan faktor yang berperan dalam mendukung peningkatan kinerja pengrajin pada kedua UMKM yang menjadi objek penelitian.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, UMKM Rajo Tenun dan KC Haris Jaya diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan komitmen kerja pengrajin melalui pembagian tanggung jawab yang jelas dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Peningkatan motivasi kerja juga dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan atas hasil kerja serta mendukung pengembangan kompetensi pengrajin. Upaya tersebut diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja pengrajin sekaligus menjaga kualitas hasil produksi secara berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Bina Darma, UMKM Rajo Tenun dan KC Haris Jaya, serta para pengrajin yang telah mendukung dan berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini. Apresiasi juga disampaikan kepada dosen pembimbing dan pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, bantuan, serta dukungan selama proses penelitian hingga penyelesaian artikel. Artikel ini disusun sebagai bagian dari hasil penelitian untuk memenuhi penyelesaian studi pada Program Studi Manajemen Universitas Bina Darma.

DAFTAR REFERENSI

- Ananingrum, T., & Pradhanawati, A. (2019). Pengaruh motivasi, keterampilan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada UMKM Kain Tenun Ikat House of Hoeda's Desa Troso Kabupaten Jepara). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(4), 191–196. <https://doi.org/10.14710/jiab.2019.24859>
- Anggraini, P., Harahap, L. R., Effendi, R. Y., & Yani, R. A. (2025). The effect of work motivation on improving the performance of employees in the water hyacinth craft business in Aer Village, Palembang City. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, 4(2), 579–588. <https://doi.org/10.37676/jmea.v4i2.883>
- Dani, O. M. F., Ekawati, Y. A., & Lubis, P. S. (2025). Pengaruh budaya kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. Universal Indofood Product Medan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(2).
- Eva Mufidah, R. F. (2019). TERHADAP KINERJA UMKM DI KOTA PASURUAN (Studi pada UMKM Tahun 2018). 2(2), 29–36.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. 1(1), 71–80.
- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Rajawali Pers.
- Luthans, F. (2019). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Mari, Y. A., Langga, L., & Laga, Y. (2022). Pengaruh keterampilan dan motivasi kerja terhadap kinerja pengrajin tenun ikat di Desa Ngalupolo. *Scientific Journal of Management and Business*, 2(1). <https://doi.org/10.37478/sjmb.v2i1.5484>
- Mufidah, E. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja UMKM di Kota Pasuruan. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 2(2), 29–36. <https://doi.org/10.30587/jre.v2i2.963>
- Pritanadhira, A. (2019). Karakteristik Psikometris Skala Komitmen Organisasi Allen & Meyer pada Pegawai Negeri Sipil RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro. 1(1), 35–54.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). Metode riset penelitian kuantitatif: Penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen. Deepublish.
- Sedarmayanti. (2018). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia: Untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Tuti Azra, Ranti Komala Dewi, F. W. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pengrajin Pada Usaha Kerajinan Sumatera Barat. 7(1), 1–11.