

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT (Studi Pada Komunitas UMKM Desa Wisata Pantai Serang Blitar)

Ziyadatu Sinta^{1*}, Bambang Septiawan², Hanif Mutiara Rohmah³

^{1),2),3)} Universitas Islam Balitar Blitar, Jl. Imam Bonjol No. 2-4, Sananwetan, Kota Blitar, Jawa Timur
ziyadatusinta7@gmail.com*

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 24/6/2025

Tanggal Revisi : 2/7/2025

Tanggal Diterima : 7/7/2025

Abstract

The purpose of this research is to analyze the influence of transformational leadership and work environment on organizational commitment in the MSME community in the Serang Blitar Beach Tourism Village. This research applies a quantitative approach through a survey technique of 150 respondents. Data were collected through a Likert scale questionnaire and analyzed through multiple linear regression using SPSS. The results of the analysis show that transformational leadership has a positive and significant effect on organizational commitment with a t value of 2.951 (significance 0.004). The work environment also has a significant effect with a t value of 3.886 (significance 0.000). Organizational commitment is influenced significantly by transformational leadership simultaneously accompanied by an F value of 19.383 (significance 0.000), exceeding the F-table of 3.06. The coefficient of determination (R^2) value of 0.488 shows that 48.8% of variation in organizational commitment is explained by the two independent variables. The implication of this study is that transformational leadership and work environment are able to increase commitment, sense of belonging, and member involvement in the tourism-based MSME community.

Keywords: Transformational Leadership, Work Environment, Organizational Commitment, MSMEs

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yakni guna melakukan analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap *organizational commitment* pada komunitas UMKM di Desa Wisata Pantai Serang Blitar. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui teknik survei terhadap 150 responden. Data terkumpul melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis melalui regresi linier berganda memakai SPSS versi 22. Hasil analisis memperlihatkan bahwasanya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* disertai nilai t sebesar 2,951 (signifikansi 0,004). Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai t sebesar 3,886 (signifikansi 0,000). *Organizational commitment* berpengaruh signifikan oleh kepemimpinan transformasional secara simultan disertai nilai F sebesar 19,383 (signifikansi 0,000), melebihi F-tabel sebesar 3,06. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,488 memperlihatkan bahwasanya 48,8% variasi *organizational commitment* dijelaskan oleh dua variabel bebas tersebut. Implikasi dari penelitian ini yakni bahwasanya kepemimpinan yang transformasional dan lingkungan kerja mampu meningkatkan komitmen, rasa memiliki, dan keterlibatan anggota dalam komunitas UMKM berbasis wisata.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, *Organizational Commitment*, UMKM

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia termasuk aset krusial tiap organisasi berskala besar ataupun kecil. SDM berperan selaku penggerak utama dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi selain selaku pelaksana kebijakan [1]. Keberhasilan suatu organisasi sangatlah dipengaruhi oleh kualitas, komitmen, dan motivasi SDM yang dimilikinya. SDM bukan hanya pelaksana tugas, tetapi juga penggerak inovasi, pengambil keputusan, dan pembentuk komitmen organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif sangat diperlukan agar organisasi dapat beroperasi secara optimal dan berkelanjutan. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah komitmen tenaga kerja atau anggota. Hal tersebut berperan sebagai faktor utama dalam meningkatkan produktivitas dan menjaga keberlangsungan usaha [2].

Pada organisasi bisnis atau komunitas usaha, dimana pelaku utamanya ialah pemilik Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), SDM menjadi faktor guna menangani tantangan persaingan, perubahan pasar, serta dinamika lingkungan. Dalam konteks perekonomian Indonesia, UMKM memiliki peran strategis sebagai tulang punggung ekonomi nasional serta penyedia lapangan kerja dan pengentasan kemiskinan di berbagai daerah. UMKM tidak hanya berkontribusi besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional, tetapi juga menjadi penyedia lapangan kerja utama dan alat pengentasan kemiskinan di berbagai daerah [3]. UMKM di Kabupaten

Blitar berkontribusi signifikan terhadap PDRB dan menyerap sebagian besar tenaga kerja lokal. Pengelolaan SDM yang efektif sangat penting untuk mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan UMKM, terutama di daerah dengan potensi wisata dan ekonomi kreatif. UMKM di daerah wisata, seperti Desa Wisata Pantai Serang, memiliki peran ganda. Selain sebagai penggerak ekonomi lokal, UMKM juga menjadi penopang utama sektor pariwisata melalui penyediaan produk dan jasa yang mendukung pengalaman wisatawan, seperti kuliner khas, kerajinan tangan, *homestay*, dan layanan wisata lainnya. Keberadaan UMKM yang kuat di kawasan wisata tersebut menjadi indikator penting keberhasilan pengembangan ekonomi kreatif dan pariwisata berkelanjutan [4].

Desa Wisata Pantai Serang merupakan destinasi wisata yang tengah berkembang pesat di Kabupaten Blitar. Sejak dipimpin oleh Kepala Desa Bapak Dwi Handoko Pawiro yang sudah menduduki jabatan selama dua periode mulai tahun 2013. Pada tahun 2019 terjadi peningkatan dalam pengembangan UMKM dan sektor pariwisata di desa tersebut. Kepemimpinan yang visioner dan proaktif telah mendorong sinergi antara pelaku UMKM, masyarakat, dan pemerintah desa, sehingga menciptakan ekosistem yang mendukung pertumbuhan ekonomi lokal [5]. Perkembangan tersebut menjadikan Desa Wisata Pantai Serang sebagai sumber yang relevan untuk meneliti faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan pengelolaan UMKM, khususnya dalam konteks *organizational commitment*, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Organizational commitment atau komitmen organisasi adalah keterikatan emosional, rasa loyalitas, dan keinginan anggota untuk tetap menjadi bagian dari organisasi [6]. Komitmen ini merupakan fondasi penting yang memengaruhi produktivitas, kualitas layanan, dan keberlangsungan usaha. Tingkat komitmen yang tinggi akan mendorong anggota untuk berkontribusi secara optimal, meningkatkan inovasi, serta menurunkan tingkat pergantian anggota (*turnover*) yang dapat merugikan organisasi [7]. Fenomena di Desa Wisata Pantai Serang menunjukkan adanya variasi tingkat komitmen antara anggota UMKM. Beberapa anggota menunjukkan loyalitas dan dedikasi tinggi, sementara yang lain masih kurang terlibat aktif dalam komunitas UMKM. Variasi ini menjadi tantangan dalam pengembangan komunitas UMKM, yang membutuhkan strategi khusus untuk meningkatkan keterikatan anggota terhadap organisasi.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi *organizational commitment* ialah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional menekankan pada inspirasi, motivasi, perhatian individual, dan pemberdayaan anggota [8]. Pemimpin transformasional mampu membangun visi bersama, memotivasi anggota untuk berinovasi, dan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Kepemimpinan transformasional terbukti efektif dalam meningkatkan keterikatan anggota terhadap organisasi. Pemimpin yang mengadopsi hal tersebut dapat berdampak pada lingkungan yang mendukung pengembangan potensi individu dan mendorong kolaborasi yang produktif [7].

Dalam konteks UMKM di Desa Wisata Pantai Serang, kepemimpinan transformasional sangat penting untuk menghadapi dinamika pasar dan kebutuhan inovasi produk serta layanan wisata. Melalui pendekatan yang inspiratif dan partisipatif, dapat menggerakkan komunitas UMKM guna mengembangkan kualitas produk, memperluas jaringan pemasaran, dan meningkatkan daya tarik wisata [5].

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja pun berperan krusial guna menciptakan *organizational commitment*. Lingkungan kerja kondusif, baik secara fisik maupun sosial, dapat meningkatkan produktivitas anggota [9]. Lingkungan kerja yang ideal ditandai oleh komunikasi yang efektif, hubungan interpersonal yang harmonis, dukungan dari pimpinan, serta fasilitas yang memadai. Di Desa Wisata Pantai Serang, lingkungan kerja dipengaruhi oleh interaksi sosial antar anggota UMKM, dukungan dari pemimpin desa, serta keterlibatan masyarakat sekitar. Meskipun demikian, masih terdapat tantangan seperti konflik internal, komunikasi yang kurang efektif, dan keterbatasan sumber daya yang dapat menghambat terciptanya lingkungan kerja yang optimal.

Variabel *organizational commitment* dipilih karena merupakan indikator utama keberhasilan pengelolaan SDM yang berdampak langsung pada produktivitas dan keberlangsungan UMKM [7]. Kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan ini terbukti mampu meningkatkan *organizational commitment* atau keterikatan anggota terhadap organisasi, yang sangat dibutuhkan dalam konteks UMKM yang dinamis [8]. Lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas anggota, sehingga berdampak pada *organizational commitment* [9].

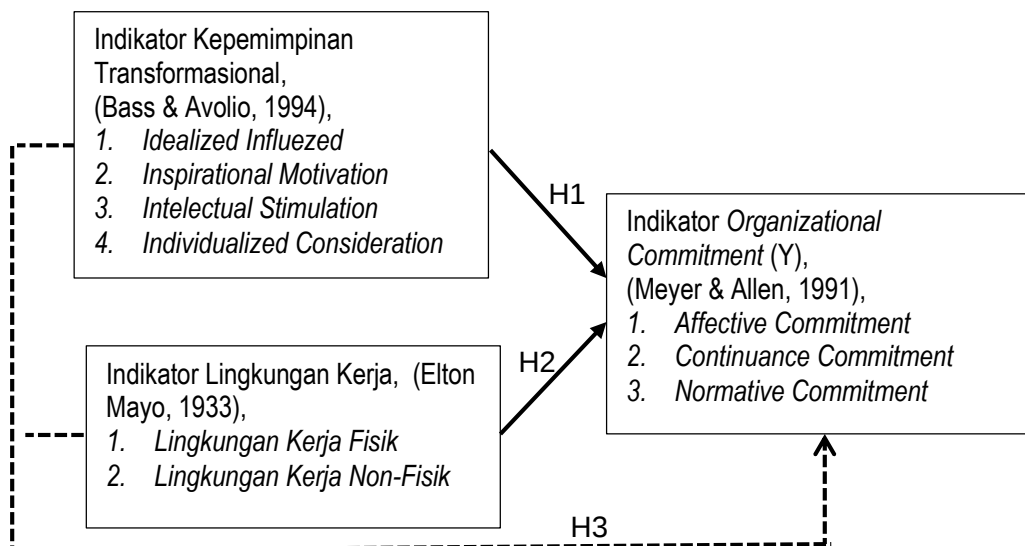
Penelitian ini mengacu pada beberapa studi terdahulu yang membahas pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan *organizational commitment* dalam konteks UMKM. Penelaahan terhadap penelitian terdahulu dilakukan untuk memperkuat dasar teori, menemukan kesenjangan penelitian, serta sebagai pembandingan hasil dalam studi ini. *Organizational commitment* menjadi sangat penting karena keberlanjutan usaha sangat bergantung pada loyalitas dan kontribusi aktif anggota. Anggota komunitas UMKM di Pantai Serang menunjukkan tingkat komitmen yang bervariasi, yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan dan kondisi

lingkungan kerja [10]. Artinya, *organizational commitment* tidak hanya soal komitmen pasif, tetapi juga keterlibatan aktif dan tanggung jawab sosial dalam organisasi.

Organizational commitment adalah suatu kondisi dimana individu mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya, serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Konsep ini terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen keberlanjutan), dan *normative commitment* (komitmen normatif) [12]. Konsep kepemimpinan transformasional dikembangkan dalam empat dimensi utama dengan sebutan "*The Four I's*" yaitu "*Idealized Influence*", dimana pemimpin menjadi panutan yang dihormati dan menunjukkan integritas tinggi; "*Inspirational Motivation*", ketika pemimpin mampu menginspirasi dan memotivasi pengikut melalui visi yang jelas dan bermakna; "*Intellectual Stimulation*", yaitu dorongan kepada pengikut untuk berpikir kritis, inovatif, dan kreatif; serta "*Individualized Consideration*", yang mencerminkan perhatian khusus pemimpin terhadap kebutuhan dan perkembangan masing-masing individu dalam organisasi. Keempat dimensi ini membentuk pola kepemimpinan yang mendukung loyalitas, motivasi, dan kinerja optimal dari para anggota [8].

Lingkungan kerja kondusif serta menyenangkan terbukti dapat meningkatkan *organizational commitment*. Pengalaman kerja positif, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dan tanggung jawab karyawan atau anggota [13]. Selain itu, lingkungan kerja yang memperhatikan unsur fisik dan hubungan interpersonal juga efektif dalam memperkuat dimensi komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan, yang berdampak positif pada produktivitas dan keberlangsungan organisasi [14]. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis. Lingkungan kerja fisik mencakup elemen yang dapat dirasakan secara langsung seperti pencahayaan, suhu, ventilasi, dan kebersihan, yang berperan penting dalam mengurangi kelelahan dan menjaga keselamatan kerja. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik meliputi aspek sosial dan psikologis seperti hubungan antar rekan kerja, komunikasi, budaya organisasi, serta gaya kepemimpinan. Kedua jenis lingkungan ini saling mendukung dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, produktif, dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi [15].

Berbagai studi empiris juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional beserta lingkungan kerja termasuk faktor utama yang bisa meningkatkan *organizational commitment*. Gaya kepemimpinan transformasional yang memberikan inspirasi, motivasi, dan perhatian individual secara signifikan meningkatkan keterikatan emosional dan loyalitas anggota UMKM [11]. Selain itu, lingkungan kerja yang menunjang dari segi fisik ataupun sosial mewujudkan rasa nyaman beserta meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya memperkuat komitmen organisasi [9]. Namun, tantangan nyata masih dihadapi komunitas UMKM di Desa Wisata Pantai Serang, seperti keterbatasan sumber daya, kurangnya koordinasi antar anggota, dan kondisi geografis [5].



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Data diolah (2025)

Keterangan :



Parsial
Simultan

Penelitian ini mempunyai 2 variabel independen (kepemimpinan transformasional dan lingkungan organisasi) beserta 1 variabel dependen (*organizational commitment*). Berikut hipotesis yang diajukan:

H₁ : Kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh secara parsial terhadap *organizational commitment* (Y) pada Komunitas UMKM Desa Wisata Pantai Serang Blitar.

H₂ : Lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap *organizational commitment* (Y) pada Komunitas UMKM Desa Wisata Pantai Serang Blitar.

H₃ : Kepemimpinan transformasional (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap *organizational commitment* (Y) pada Komunitas UMKM Desa Wisata Pantai Serang Blitar.

METODE

Penelitian ini menerapkan metodologi kuantitatif, berfokus pada pengumpulan data numerik beserta analisis statistik guna menguji hubungan antar variabel [16]. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda guna menguji hipotesis dan menganalisis pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen [19]. Penelitian ini menerapkan jenis penelitian survei kuantitatif. Survei adalah metode yang bertujuan memperoleh gambaran fenomena populasi melalui sampel menggunakan kuesioner [17]. Survei dipilih karena memungkinkan pengumpulan data dari banyak responden secara efisien dan representatif dalam satu waktu [18]. Responden dalam penelitian ini adalah anggota Komunitas UMKM Desa Wisata Pantai Serang Blitar. Instrumen penelitian berupa kuesioner dikembangkan berdasarkan indikator variabel yaitu kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan *organizational commitment*.

Populasi penelitian ini merupakan seluruh anggota Komunitas UMKM yang aktif di Desa Wisata Pantai Serang Blitar sebanyak 237 orang. Karena jumlah populasinya relatif kecil dan terjangkau, teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *probabilitas sampling* menggunakan rumus Slovin pada (*margin of error*) 5%. Dari rumus tersebut, jumlah sampel penelitian berjumlah 150 responden. Penelitian ini menerapkan Skala Likert selaku skala pengukuran terhadap variabel-variabel penelitian. Sikap, keyakinan, beserta persepsi seseorang ataupun suatu kelompok mengenai fenomena sosial diukur melalui skala Likert. Fenomena sosial ini disebut variabel penelitian dikarenakan sudah teridentifikasi secara jelas oleh peneliti [19]. Skala Likert menyediakan tingkat pengukuran berbentuk skor 1 sampai 5, yang merepresentasikan intensitas sikap responden terhadap pernyataan yang diajukan. Pada umumnya, nilai 1 diberikan untuk pernyataan sangat tidak setuju, dan nilai 5 untuk pernyataan sangat setuju.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Desa Serang termasuk salah satu desa wisata yang terletak di Kecamatan Panggungrejo, Kabupaten Blitar, Jawa Timur. Pantai Serang menjadi salah satu diantara banyaknya destinasi wisata unggulan di wilayah Blitar Selatan, yang setiap tahunnya mampu menarik ribuan wisatawan, baik lokal maupun luar daerah. Peningkatan kunjungan wisatawan ke Desa Serang tidak lepas dari upaya pemerintah daerah dan masyarakat dalam memperbaiki aksesibilitas, seperti pembangunan jalan menuju lokasi pantai serta penambahan fasilitas umum yang mendukung kenyamanan wisatawan [20]. Potensi wisata yang besar ini memicu tumbuhnya ekosistem ekonomi masyarakat berbasis komunitas UMKM. Dalam beberapa tahun terakhir, geliat UMKM di Desa Serang berkembang pesat, terutama di sektor kuliner, kerajinan tangan, penginapan atau *homestay*, jasa wisata, serta penyediaan berbagai kebutuhan wisatawan. Keberadaan UMKM di kawasan Pantai Serang menjadi salah satu penopang utama ekonomi masyarakat. Peningkatan wisatawan berkontribusi terhadap pendapatan warga dan pengurangan angka pengangguran.

Pengelolaan sektor usaha mikro di Desa Serang berjalan seiring dengan struktur kelembagaan desa yang aktif dan partisipatif. Komunitas UMKM dibina langsung oleh Kepala Desa Serang, Dwi Handoko Pawiro. Pengembangan UMKM mendapat perhatian khusus melalui berbagai program pelatihan, pendampingan usaha, serta fasilitasi akses permodalan dan pemasaran. Pengelolaan UMKM secara administratif dan operasional berada di bawah naungan BUMDes "Bina Usaha Mandiri Serang", yang dikelola oleh Roma Juli Permadi sebagai manajer utama. BUMDes berperan sebagai motor penggerak utama dalam mengkoordinasikan kegiatan UMKM, mulai dari pendataan, pengelolaan keuangan, hingga pengembangan jaringan pemasaran.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan, tercatat lebih dari 270 pelaku UMKM yang tergabung dalam komunitas ini. Namun, tingkat keaktifan anggota bervariasi tergantung pada hari dan musim kunjungan wisata. Pada akhir pekan atau hari libur nasional, jumlah pelaku UMKM yang aktif dapat mencapai total sejumlah 237 orang, sedangkan pada hari-hari biasa menurun menjadi sekitar 90 hingga 150 orang. Keberadaan UMKM di Desa Serang juga didukung oleh data makro dari Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Blitar yang

menunjukkan bahwa jumlah pelaku UMKM di seluruh wilayah Kabupaten Blitar telah mencapai 34.675 pelaku pada tahun 2024. Program pendataan digital tahap kedua yang dilakukan oleh pemerintah daerah berhasil menjangkau lebih dari 33.400 data usaha, sebagai bagian dari upaya membangun sistem informasi dan pembinaan UMKM yang lebih sistematis. Komunitas UMKM Desa Serang merupakan salah satu kontributor utama dalam data tersebut, khususnya di sektor makanan dan minuman serta ekonomi kreatif berbasis wisata lokal [23]. Selain itu, Desa Serang dikenal sebagai pusat kegiatan adat dan spiritual yang mengakar kuat, seperti ritual Malam Satu Suro, kirab budaya pesisir, dan festival tahunan seperti *Serang Culture Festival*. Acara atau kegiatan budaya dan keagamaan tersebut selalu diiringi dengan peningkatan aktivitas ekonomi, di mana transaksi antara warga, pelaku UMKM, dan wisatawan berlangsung secara intensif. Sinergi antara sektor pariwisata, budaya, dan ekonomi kreatif inilah yang menjadikan Desa Serang sebagai model pengembangan desa wisata berbasis komunitas yang holistik dan berkelanjutan [23].

Analisis Deskriptif Responden

Berikut adalah hasil analisis deskriptif responden menurut hasil distribusi kuesioner:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	56	37 %
Perempuan	94	62 %
Total	150 orang	100 %

Sumber : Data diolah (2025)

Dari total 150 responden pelaku UMKM di Desa Serang, mayoritas berjenis kelamin perempuan, yakni sejumlah 94 orang (62%). Sementara itu, pelaku UMKM berjenis kelamin laki-laki sejumlah 56 orang (37%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase
< 20 tahun	3	2 %
21-30 tahun	27	18 %
31-40 tahun	41	27 %
41-50 tahun	58	38 %
> 50 tahun	21	14 %
Jumlah	150 orang	100 %

Sumber : Data diolah (2025)

Dari kategori usia, sebagian besar pelaku UMKM di Desa Serang berada pada usia produktif, yaitu antara 31 hingga 50 tahun. Kelompok usia 31–40 tahun sejumlah 41 orang (27%), sedangkan kelompok usia 41–50 tahun sejumlah 58 orang (38%). Kelompok usia muda di bawah 20 tahun hanya 3 orang (2%), usia 21–30 tahun sejumlah 27 orang (18%), dan pelaku UMKM yang berusia di atas 50 tahun mencapai 21 orang (14%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase
SD/Sederajat	27	18 %
SMP/Sederajat	41	27,5 %
SMA/Sederajat	67	44,6 %
Diploma/Sederajat	4	2,6 %
Sarjana/Sederajat	11	7,3 %
Jumlah	150 orang	100 %

Sumber : Data diolah (2025)

Mayoritas responden pelaku UMKM di Desa Serang memiliki tingkat pendidikan terakhir setara SMA/SMK, yaitu sejumlah 67 orang (44,6%). Hal ini menunjukkan bahwa pelaku UMKM didominasi oleh warga dengan latar belakang pendidikan menengah. Terdapat 41 orang (27,5%) yang berpendidikan SMP/ sederajat dan 27 orang

(18%) berpendidikan SD/ sederajat. Sementara itu, pelaku UMKM dengan pendidikan Diploma dan Sarjana masing-masing hanya 4 orang (2,6%) dan 11 orang (7,3%).

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bergabung

Lama Bergabung	Jumlah (Orang)	Persentase
< 1 tahun	37	24,8 %
1-3 tahun	49	32,6 %
> 3 tahun	64	42,6 %
Jumlah	150 orang	100 %

Sumber : Data diolah, 2025

Data memperlihatkan bahwasanya responden komunitas UMKM di Desa Serang memiliki variasi lama keanggotaan. Sebanyak 37 orang (24,8%) bergabung kurang dari 1 tahun, 49 orang (32,6%) bergabung selama 1 hingga 3 tahun, dan 64 orang (42,6%) telah bergabung lebih dari 3 tahun.

Hasil Uji

Uji validitas diterapkan melalui perbandingan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% atau 0,05. Nilai r tabel ditentukan dengan rumus *degree of freedom* (df) = $N - 2$, disertai sampel penelitian sebanyak 150 data maka $df = 150 - 2 = 148$, yang berarti tabel df ke-148 yaitu sebesar 0,1603.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel (0,05)	N	Ket
X1 (Kepemimpinan Transformasional)	X1.1	0,482	0,1603	150	Valid
	X1.2	0,502	0,1603	150	Valid
	X1.3	0,519	0,1603	150	Valid
	X1.4	0,685	0,1603	150	Valid
	X1.5	0,543	0,1603	150	Valid
	X1.6	0,581	0,1603	150	Valid
	X1.7	0,444	0,1603	150	Valid
	X1.8	0,444	0,1603	150	Valid
X2 (Lingkungan Kerja)	X2.1	0,571	0,1603	150	Valid
	X2.2	0,621	0,1603	150	Valid
	X2.3	0,614	0,1603	150	Valid
	X2.4	0,645	0,1603	150	Valid
	X2.5	0,550	0,1603	150	Valid
	X2.6	0,353	0,1603	150	Valid
	X2.7	0,381	0,1603	150	Valid
	X2.8	0,326	0,1603	150	Valid
Y (Organizational Commitment)	Y1	0,498	0,1603	150	Valid
	Y2	0,420	0,1603	150	Valid
	Y3	0,527	0,1603	150	Valid
	Y4	0,623	0,1603	150	Valid
	Y5	0,545	0,1603	150	Valid
	Y6	0,270	0,1603	150	Valid
	Y7	0,422	0,1603	150	Valid
	Y8	0,290	0,1603	150	Valid
	Y9	0,419	0,1603	150	Valid

Sumber: SPSS data diolah (2025)

Tabel memperlihatkan bahwasanya seluruh item mempunyai nilai r hitung > r -tabel, seluruh item tersebut sudah memenuhi kriteria beserta dinyatakan valid. Validitas yang tinggi pada item-item kuesioner menunjukkan bahwa pernyataan yang diberikan kepada responden telah mampu merefleksikan variabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of item	Syarat	Keterangan
Kepemimpinan Transformatif	0,712	8		Realibel
Lingkungan Kerja	0,700	8	> 0,60	Realibel
Organizational Commitment	0,652	9		Realibel

Sumber: SPSS data diolah (2025)

Tujuan uji reabilitas yakni guna mengukur konsistensi dan stabilitas suatu kuesioner sebagai indikator variabel dalam penelitian [24]. Rumus *Cronbach Alpha* ialah metodologi guna menguji reabilitas. Kriteria suatu instrumen penelitian diyakini realibel melalui teknik ini dengan kriteria yakni: Ketika hasil *Cronbach Alpha* > 0,60 maka kuesioner realibel. Tabel 6 memperlihatkan nilai *Cronbach Alpha* untuk seluruh variabel > 0,60 alhasil seluruh variabel diyakini realibel.

Tabel 7. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

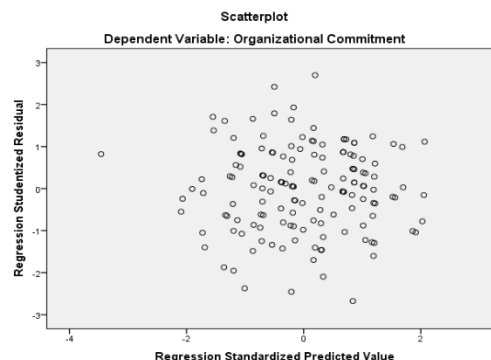
		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.17602045
	Absolute	.052
Most Extreme Differences	Positive	.038
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.635
Asymp. Sig. (2-tailed)		.814

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : SPSS data diolah (2025)

Tabel 7 memperlihatkan nilai sig sebesar 0,814 > 0,05. Kesimpulannya data pada penelitian tersebut terdistribusi normal. Berikut ialah hasil uji normalitas dengan Teknik grafik P-P Plot:



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Menggunakan P-P plot

Sumber: SPSS data diolah (2025)

Gambar 3 memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik P-P Plot selalu mendekati garis diagonalnya, sehingga kesimpulannya sebaran data pada penelitian ini terdistribusi normal.

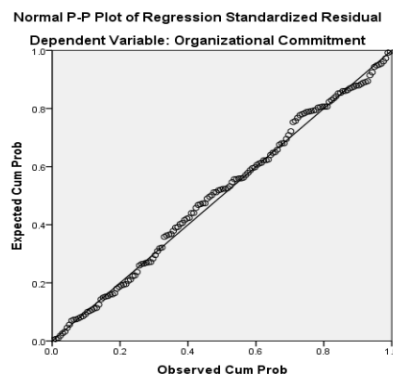
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	18.328	3.001		6.107	.000		
Kepemimpinan Transformasional	.268	.091	.235	2.951	.004	.846	1.182
Lingkungan Kerja	.289	.074	.310	3.886	.000	.846	1.182
a. Dependent Variable: Organizational Commitment							

a. Dependent Variable: Organizational Commitment

Sumber : SPSS data diolah (2025)

Tabel memperlihatkan bahwa tiap variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja mempunyai nilai Tolerance > 0,1 yakni sebesar 0,846, serta nilai (*Variance Inflation Factor*) VIF<10 yakni sebesar 1,182 sehingga kesimpulannya dalam penelitian ini tidak terjadi koreasi antara variable bebas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : SPSS data diolah (2025)

Gambar 3 memperlihatkan bahwa sebaran data berada di sekitar angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu yang teratur. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang digunakan dapat dianggap valid untuk memprediksi *organizational commitment* berdasarkan variabel kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
(Constant)	18.328	3.001		6.107	.000
Kepemimpinan Transformasional	.268	.091	.235	2.951	.004
Lingkungan Kerja	.289	.074	.310	3.886	.000

a. Dependent Variable: Organizational Commitment

Sumber: SPSS data diolah (2025)

Dari hasil analisis diatas, diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 18,328 + 0,268 X_1 + 0,289 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = *Organizational Commitment*

X1= Kepemimpinan Transformasional

X2= Lingkungan Kerja

Rincian dari persamaan regresi tersebut yakni mencakup:

1. Nilai konstanta sebesar 18,328 memperlihatkan bahwasanya nilainya ditetapkan sebelum mengidentifikasi variabel bebas guna mengukur dampaknya terhadap *organizational commitment*.
2. Koefisien kepemimpinan transformasional 0,268 berarti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *organizational commitment*. Nilai *beta unstandardized coefficient* variabel kepemimpinan transformasional (X1) terdapat nilai sebesar 0,268 yang artinya *organizational commitment* (Y) bisa meningkat sebesar 0,268 satuan, atau 26,8%, untuk tiap peningkatan 1 skala dalam kepemimpinan transformasional (X1) disertai asumsi seluruh variabel lainnya tetap sama.
3. Koefisien lingkungan kerja bernilai sebesar 0,289 yang berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap *organizational commitment*. Nilai *beta unstandardized coefficient* variabel lingkungan kerja (X2) bernilai sebesar 0,289 yang artinya *organizational commitment* (Y) bisa meningkat sebesar 0,289 satuan, atau 28,9%, untuk tiap peningkatan 1 skala dalam lingkungan kerja (X1) disertai asumsi seluruh variabel lainnya tetap sama.

Tabel 10. Hasil Uji-t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.328	3.001		6.107	.000
Kepemimpinan Transformasional	.268	.091	.235	2.951	.004
Lingkungan Kerja	.289	.074	.310	3.886	.000

a. Dependent Variable: Organizational Commitment

Sumber: SPSS data diolah (2025)

Menurut tabel diperoleh hipotesis uji t mencakup :

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1) Pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap *organizational commitment* menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai t-hitung $2,951 > t$ -tabel 1,655. Kesimpulannya, H0 ditolak dan H1 diterima yang maknanya terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) terhadap *organizational commitment* (Y).
2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2) Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap *organizational commitment* memperlihatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ beserta nilai t-hitung $0,3886 > t$ -tabel 1,655. Kesimpulannya, H0 ditolak dan H2 diterima yang artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap *organizational commitment* (Y).

Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	396.355	2	198.177	19.383	.000 ^b
	Residual	1502.979	147	10.224		
	Total	1899.333	149			

a. Dependent Variable: Organizational Commitment

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: SPSS data diolah (2025)

Tabel 11 memperlihatkan nilai signifikansi untuk pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap *organizational commitment* (Y) ialah $0,000 < 0,05$ disertai nilai f hitung $19.383 > f$ -tabel 3,06. Kesimpulannya, H3 diterima yang maknanya secara simultan, kepemimpinan

transformatif (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment* (Y) tingkat signifikansi 5%.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.488	.470	.27588

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: *Organizational Commitment*

Sumber: SPSS data diolah (2025)

Tabel 12 memperlihatkan hasil uji sebesar 0,488 (48,8%). Hasil ini memperlihatkan bahwasanya persentase variabel independen yaitu kepemimpinan transformatif (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh cukup terhadap variabel dependen secara simultan yaitu *organizational commitment* (Y) sebesar 48,8%. Sementara sisanya 51,2% diberi pengaruh oleh variabel lainnya diluar persamaan ini ataupun variabel yang tak dikaji.

Pembahasan

Pada karakteristik responden, diperoleh hasil bahwa mayoritas pelaku UMKM berjenis kelamin perempuan, sebab perempuan lebih sering terlibat dalam penyelenggaraan acara yang mengarah pada pemberdayaan perempuan sekaligus menunjukkan bahwa sektor UMKM di Desa Serang juga menjadi ruang penting bagi pemberdayaan ekonomi perempuan. Kemudian pada bagian karakteristik responden berdasarkan kategori usia responden menunjukkan bahwa sebagian besar pelaku UMKM berada pada usia produktif, yaitu antara 31–50 tahun. Mayoritas responden mempunyai tingkat pendidikan terakhir setara SMA/SMK, menunjukkan bahwa mayoritas pelaku UMKM ialah warga dengan latar belakang pendidikan menengah.

Hasil pengujian secara simultan (uji F) terhadap pengaruh kepemimpinan transformatif (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap *organizational commitment* (Y) pada komunitas UMKM Desa Wisata Pantai Serang Blitar memperlihatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kemudian, nilai F-hitung sebesar 19,383, jauh melebihi nilai F-tabel sebesar 3,06. Kesimpulannya, secara simultan, kedua variabel independen, yaitu kepemimpinan transformatif dan lingkungan kerja, berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment*. Temuan ini mengonfirmasi bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian diterima, sehingga baik kepemimpinan transformatif maupun lingkungan kerja secara bersama-sama berperan krusial terhadap peningkatan *organizational commitment* anggota UMKM. Selanjutnya, hasil R^2 memperlihatkan nilai sebesar 0,488 atau 48,8%. Artinya, sebesar 48,8% variasi pada variabel *organizational commitment* bisa diuraikan oleh variabel kepemimpinan transformatif dan lingkungan kerja secara bersamaan.

Sementara itu, sisanya sebesar 51,2% diberi pengaruh oleh sejumlah faktor lainnya di luar penelitian. Nilai R^2 dalam rentang 0,33 hingga kurang dari 0,67 dikategorikan sebagai tingkat moderat, sehingga kontribusi kedua variabel independen dalam menjelaskan *organizational commitment* dapat dikatakan cukup kuat namun masih terdapat ruang untuk eksplorasi faktor lain di luar model penelitian [25]. Secara keseluruhan, hasil ini menekankan krusialnya peran kepemimpinan transformatif dan lingkungan kerja yang kondusif dalam membangun dan meningkatkan *organizational commitment*, khususnya di lingkungan UMKM berbasis komunitas seperti yang terdapat di Desa Wisata Pantai Serang Blitar.

Temuan ini juga ditunjang oleh sejumlah penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwasanya kepemimpinan transformatif dan lingkungan kerja dapat meningkatkan *organizational commitment*. Dari penelitian terdahulu, terdapat konsistensi secara konseptual dan empiris. Penelitian ini dapat menunjukkan bahwa pada Komunitas UMKM Desa Wisata Pantai Serang, kepemimpinan transformatif yang dijalankan oleh pembina, pengelola BUMDes, dan struktur komunitas lainnya berperan penting dalam membangun *organizational commitment*. Begitu pula, lingkungan kerja yang memiliki pengaruh pada *organizational commitment*. Hasil penelitian ini memiliki signifikansi dan pengaruh yang mendukung hipotesis. Meskipun R^2 moderat, konteks lokal dan tingginya signifikansi menunjukkan bahwa X1 dan X2 memiliki peran terhadap Y pada anggota komunitas UMKM Pantai Serang Blitar.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil analisis data dan pembahasan yakni bahwa, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan secara positif terhadap *organizational commitment* pada Komunitas UMKM Desa Wisata Pantai Serang Blitar secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin optimal penerapan kepemimpinan transformasional yang mencakup *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*, alhasil tingkat keterikatan emosional, dan komitmen anggota terhadap organisasi akan semakin tinggi pula. Selain itu, variabel lingkungan kerja juga terbukti secara parsial berpengaruh signifikan secara positif terhadap *organizational commitment*. Dengan demikian, semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi pula komitmen organisasi yang terbentuk. Secara simultan, kepemimpinan transformasional beserta lingkungan kerja berkontribusi signifikan dalam meningkatkan *organizational commitment* secara bersamaan. Kedua variabel ini memiliki peran krusial dalam memperkuat komitmen organisasi di lingkungan Komunitas UMKM Desa Wisata Pantai Serang Blitar.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [2] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Perilaku Organisasi (ed. 17, terj.). Jakarta: Salemba Empat.
- [3] Kementerian Koperasi dan UKM. (2023). Data Perkembangan UMKM Indonesia. Jakarta: Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia. <https://kemenkopukm.go.id/data-umkm>
- [4] Badan Pusat Statistik Jawa Timur. (2023). Statistik UMKM Kabupaten Blitar 2023. Surabaya: BPS Jawa Timur.
<https://jatim.bps.go.id/publication/2023/02/28/1e7a3c9b0c5f0b6e6a9c2d9d/statistik-umkm-kabupaten-blitar-2023.html>
- [5] Wawancara dengan Dinas Pariwisata Kabupaten Blitar. (2024). Perkembangan Desa Wisata Pantai Serang. Blitar: Dinas Pariwisata Kabupaten Blitar. <https://disbudpar.blitarkab.go.id/pantai-serang-blitar/>
- [6] Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- [7] Klau, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 112–124.
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnalmanajemen/article/view/12345>
- [8] Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates. <https://archive.org/details/transformationalleadership>
- [9] Puspita Andriani, R., Nuraeni, N., & Yusuf, M. (2024). Komitmen organisasi sebagai variabel intervening lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang. *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 6(6), 2310–2319. <https://doi.org/10.38035/rrj.v6i6.1111>
- [10] Pambudi, W. E. (2018). Kapasitas organisasi masyarakat Pokdarwis Dewa Serang dalam pengelolaan wisata pantai Serang di Desa Serang, Kecamatan Panggungrejo, Kabupaten Blitar [Skripsi]. Universitas Jember.
- [11] Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora: Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*, 5(1). Diakses dari: <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5321>
- [12] Jain, P., & Duggal, T. (2018). Transformational leadership and organizational commitment: A study on the bank employees. *Journal of Service Science and Management*, 9(3), 1–12. Diakses dari: <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=72599> (diakses 26 Mei 2025).
- [13] Dari, S. W., Putra, V. P., Hasri, S., & Sohiron. (2023). Dinamika kepemimpinan dalam organisasi: Sebuah analisis komprehensif mengenai tipologi, gaya, dan peran kepemimpinan dalam meningkatkan keberlanjutan organisasi. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 12(4), 935–946. Diakses dari: <https://jurnaldidaktika.org/index.php/didaktika/article/view/333> (diakses 23 Mei 2025).
- [14] Astika, I. K., Muryati, & Mas'ud, M. (2025). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi serta implikasinya pada prestasi kerja. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=MeUxSzMAAAJ&citation_for_view=MeUxSzMAAAAJ:_Qo2XoVZTnwC

- [15] Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Deepublish.
- [16] Karimuddin, M. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Deepublish. <https://deepublishstore.com/metodologi-penelitian-kuantitatif>
- [17] Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2020). *How to Design and Evaluate Research in Education* (9th ed.). New York: McGraw-Hill Education. Arifudin. (2020). Kepemimpinan transformasional, kepercayaan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada pemerintah daerah dan UMKM. *Jurnal Makro Manajemen*, 4(2), 107–114.
http://ejournal.unira.ac.id/index.php/jurnal_makro_manajemen/article/view/962
- [18] Ayu Sofya, R., Pramudito, A., dan Astuti, N. P. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Masa Pasca Pandemi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 12(1), 33–42. (Online), <https://ejournal.example.ac.id/jmk/article/view/2024-pasca-pandemi>
- [19] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [20] Kompas.com. (2023, 10 Juli). Pantai Serang, Pesona Alam dan Budaya di Blitar Selatan. <https://regional.kompas.com/read/2023/07/10/15000081/pantai-serang-pesona-alam-dan-budaya-di-blitar-selatan>
- [21] Radar Blitar. (2024, 18 April). UMKM Pantai Serang Blitar Kian Bergeliat, Dukung Pariwisata dan Ekonomi Lokal. <https://radarblitar.jawapos.com/ekonomi-bisnis/umkm-pantai-serang-blitar>
- [22] Blitarkab.go.id. (2024, 11 Mei). UMKM Desa Serang Blitar, Penggerak Ekonomi Wisata Berbasis Komunitas. <https://blitarkab.go.id/berita/umkm-desa-serang-blitar>
- [23] Times Indonesia. (2023, 9 Oktober). Festival Budaya dan Ekonomi Kreatif Desa Serang Blitar. <https://www.timesindonesia.co.id/read/news/464321/festival-budaya-dan-ekonomi-kreatif-desa-serang-blitar> Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. (2024). *Produk Domestik Regional Bruto Kabupaten Blitar Menurut Lapangan Usaha Tahun 2019–2023*. Blitar: BPS Kabupaten Blitar. <https://blitarkab.bps.go.id/publikasi>
- [24] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [25] Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.