

# **Membangun Komitmen Berwirausaha Melalui Motivasi Berwirausaha dan Kepuasan Kerja Pada Industri Kecil Menengah (IKM)**

**Oleh:**

Rini Pradina Aditya

Rifdah Abadiyah

**Progam Studi Manajemen**

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

**Agustus 2023**

# Pendahuluan

Saat ini masyarakat sedang mengalami dampak pasca pandemic covid-19 dan salah satu dampak yang dirasakan adalah dibidang ekonomi. Perubahan otomatis terjadi begitu cepat dalam dunia usaha sehingga setiap wirausahawan harus mengetahui lingkungannya dan menyikapinya. Industri Kecil Menengah memegang peranan penting dalam pembangunan sector ekonomi di Indonesia dan saat ini menjadi motor penggerak pertumbuhan ekonomi.



# Research Gap



Gaya kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan, begitu karyawan puas maka kinerja karyawan akan meningkat. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Mukmin yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Samosir mengenai gaya kepemimpinan terhadap komitmen menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Motivasi berasal dari tujuan seseorang untuk mencapai kepuasan mereka sendiri. Pernyataan tersebut didukung temuan Putra dan Widhiastuti mengenai motivasi terhadap kepuasan kerja, bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka dengan cara mempengaruhi peningkatan keberhasilan perusahaan. Temuan Nurseha menunjukkan bahwa motivasi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Ketika kepuasan kerja meningkat maka komitmen akan meningkat. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Lestari mengenai kepuasan kerja terhadap komitmen yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

# Research Gap



Penelitian mengenai gaya kepemimpinan terhadap komitmen melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dilakukan oleh Arumsari dan Prayekti menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional setelah memasukkan kepuasan kerja. Setiawan dan Widyani melakukan penelitian tentang motivasi terhadap komitmen melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

# Novelty



Selama ini, banyak yang hanya mengkaji pada perusahaan yang sudah maju dan berkembang saja. Sedangkan IKM salah satu bentuk kewirausahaan yang dibentuk oleh masyarakat dan memegang peranan penting dalam pembangunan ekonomi di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi IKM agar lebih berkembang dan maju terutama dalam hal membuka lapangan pekerjaan baru mengingat masalah pengangguran di Indonesia yang masih belum teratasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menguji gaya kepemimpinan dan motivasi berwirausaha terhadap komitmen berwirausaha melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening.

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)



## **Rumusan Masalah**

Gaya kepemimpinan dan motivasi berwirausaha belum berpengaruh maksimal terhadap komitmen berwirausaha dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada Industri Kecil Menengah



## **Pertanyaan Penelitian**

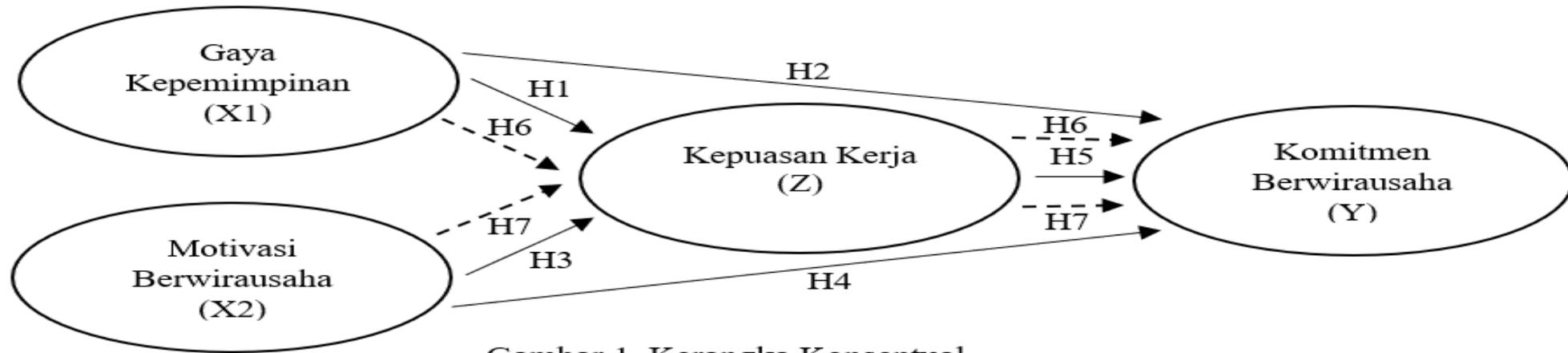
Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berwirausaha berpengaruh positif terhadap komitmen berwirausaha melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada Industri Kecil Menengah?



## **Kategori SDGs**

Penelitian ini berfokus pada kategori Sustainable Development pada poin 8 yaitu Pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi.

# Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H2 : Motivasi berwirausaha berpengaruh positif terhadap komitmen berwirausaha

H3 : Motivasi berwirausaha berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H4 : Motivasi berwirausaha berpengaruh positif terhadap komitmen berwirausaha

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen berwirausaha

H6 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen berwirausaha melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening

H7 : Motivasi berwirausaha berpengaruh positif terhadap komitmen berwirausaha melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening

# Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel
1	Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya mencapai tujuan organisasi, atau dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering digunakan oleh pemimpin [3].	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan membuat keputusan</li> <li>2. Kemampuan untuk memotivasi karyawan</li> <li>3. Kemampuan berkomunikasi dengan karyawan</li> <li>4. Kemampuan untuk mengendalikan bawahan</li> <li>5. Bertanggung jawab [3].</li> </ol>
2	Motivasi Berwirausaha	Motivasi berwirausaha merupakan suatu bentuk dorongan yang berasal dari diri seseorang untuk berkreasi dan bertindak sebagai bentuk usaha untuk mewujudkan niatnya menjadi seorang wirausahawan [21].	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keinginan untuk sukses</li> <li>2. Motivasi dan kebutuhan berwirausaha</li> <li>3. Harapan dan keinginan untuk masa depan</li> <li>4. Penghargaan dalam berwirausaha</li> <li>5. Keinginan yang menarik untuk berwirausaha [21].</li> </ol>
3	Komitmen Berwirausaha	Komitmen berwirausaha merupakan keterikatan pada diri sendiri dan keinginan yang kuat untuk membangun, memajukan dan mempertahankan eksistensi usahanya dalam segala situasi [22].	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesabaran dan ketabahan dalam berwirausaha</li> <li>2. Keinginan yang keras untuk maju</li> <li>3. Keuletan dan keyakinan yang kuat untuk maju [22].</li> </ol>
4	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil pandangan karyawan terhadap pekerjaan mereka [13].	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan terhadap pekerjaan</li> <li>2. Hubungan baik dengan atasan</li> <li>3. Hubungan baik dengan rekan kerja</li> <li>4. Kepuasan terhadap gaji atau upah [13].</li> </ol>

# Metode



## Desain Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.



## Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian berada di Desa Kebonagung, Kecamatan Porong, Kabupaten Sidoarjo, Kode Pos 61274. lokasi tersebut dipilih karena lebih dekat dengan tempat tinggal.



## Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini yaitu IKM Krupuk Desa Kebonagung yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *total sampling*.

# Metode



## Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Sumber data primer berupa kuesioner yang diisi oleh responden dan sumber data sekunder berupa literatur seperti jurnal artikel berreputasi nasional yang menggunakan database Google Scholar.



## Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan skala pengukuran menggunakan Skala Likert.



## Teknik Analisis Data

Analisis statistic pada penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*)

# Jadwal Penelitian

No	Tahap dan Kegiatan Penelitian	Waktu (Bulan)																							
		2023																							
		Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Permohonan Judul	■	■	■																					
2	Persiapan Menyusun Proposal			■	■	■	■																		
3	Seminar Proposal							■	■	■	■														
4	Pengumpulan Data Primer dan Sekunder											■	■	■	■	■	■								
5	Pengolahan dan Analisis Data													■	■	■	■	■	■						
6	Penyusunan Laporan Artikel														■	■	■	■	■						
7	Perbaikan atau Revisi																■	■	■	■					
8	Proses Penerbitan																		■	■	■	■			
9	Sidang Ujian Artikel																				■	■	■	■	

# Analisis Deskriptif Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Industri Kecil Menengah Krupuk di Desa Kebonagung yang berjumlah 100 orang. Diketahui jenis kelamin responden didominasi perempuan sebanyak 75% dan usia didominasi dari umur 33-39 sebanyak 39%. Pendidikan terakhir didominasi jenjang SD sebanyak 54% serta lama bekerja didominasi lebih dari 5 tahun sebanyak 68%.

Karakteristik Responden	Jumlah (a)	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	25	25%
Perempuan	75	75%
<b>Usia</b>		
18 – 25	6	6%
26 – 32	12	12%
33 – 39	39	39%
40 – 47	33	33%
48 – 54	10	10%
<b>Pendidikan</b>		
SD	54	54%
SMP	39	39%
SMA	7	7%
<b>Lama Bekerja</b>		
3 – 4 Tahun	32	32%
Lebih dari 5 Tahun	68	68%

# Analisis Deskriptif Jawaban Responden

No.	Indikator Pernyataan	Mean	Keterangan
X1.1.1	Atasan menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari karyawan dalam pengambilan keputusan	3.74	Tinggi
X1.1.2	Atasan selalu bersama-sama dengan bawahan dalam membuat suatu keputusan	3.94	Tinggi
X1.1.3	Atasan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan cara mereka sendiri	3.77	Tinggi
X1.2.1	Atasan memberikan dukungan kepada karyawan untuk semangat kerja	3.99	Tinggi
X1.2.2	Atasan selalu memberikan solusi jika karyawan bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaannya	4.00	Tinggi
X1.2.3	Atasan sebelum memberikan kegiatan kerja selalu mengarahkan kepada karyawan terlebih dahulu	3.74	Tinggi
X1.3.1	Atasan mampu memberikan intruksi tugas kerja dengan jelas	3.95	Tinggi
X1.3.2	Atasan mampu menyampaikan hal-hal terkait masalah yang sedang terjadi pada pekerjaan dengan jelas	3.77	Tinggi
X1.3.3	Atasan saya tidak pernah marah-marah dan membentak dalam menyampaikan hasil evaluasi	4.00	Tinggi
X1.4.1	Atasan saya mampu memberikan pengawasan pada hasil kerja	4.03	Tinggi
X1.4.2	Atasan saya selalu memastikan hasil kerja sesuai dengan tugas	3.71	Tinggi
X1.4.3	Atasan saya mampu membuat karyawan merasa tidak canggung ketika berbicara dengannya	3.94	Tinggi
X1.5.1	Atasan bertanggung jawab penuh atas keputusan yang diambilnya	3.77	Tinggi
X1.5.2	Atasan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberika kepada karyawan	4.00	Tinggi
X1.5.3	Atasan saya memperhatikan kesejahteraan bawahan	3.99	Tinggi
<b>Gaya Kepemimpinan</b>		<b>3,889</b>	<b>Tinggi</b>

Tertinggi  
Terendah

## Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel disamping menunjukkan deskripsi variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai rata-rata 3,889 sehingga dapat dikategorikan tinggi. Rata-rata nilai pernyataan tertinggi terdapat pada pernyataan atasan mampu memberikan pengawasan pada hasil kerja pada indikator kemampuan mengendalikan bawahan sebesar 4,03. Sedangkan rata-rata dari nilai terendah terdapat pada pernyataan atasan selalu memastikan hasil kerja sesuai dengan tugas pada indikator kemampuan mengendalikan bawahan sebesar 3,71. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Industri Kecil Menengah Krupuk Desa Kebonagung, sesuai dengan harapan dan keinginan karyawan.

# Analisis Deskriptif Jawaban Responden

No.	Indikator Pernyataan	Mean	Keterangan
X2.1.1	Saya merasa bahwa dengan bekerja di industri ini kebutuhan pokok rumah seperti sembako sudah terpenuhi	3.75	Tinggi
X2.1.2	Saya merasa senang dengan atasan yang memperhatikan kinerja saya	3.79	Tinggi
X2.1.3	Saya merasa senang karena karyawan di industri ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja	3.89	Tinggi
X2.2.1	Saya berkeinginan untuk sukses dalam bekerja dengan cara meningkatkan kinerja	3.75	Tinggi
X2.2.2	Saya menikmati persaingan dalam bekerja	3.99	Tinggi
X2.2.3	Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu	3.74	Tinggi
X2.3.1	Saya selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai atasan	3.80	Tinggi
X2.3.2	Sesama rekan kerja memiliki tujuan yang sama dalam memajukan organisasi	3.88	Tinggi
X2.3.3	Saya selalu melaksanakan tugas dengan target yang jelas	3.77	Tinggi
X2.4.1	Saya mendapatkan keterampilan dari pekerjaan yang saya lakukan	3.99	Tinggi
X2.4.2	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan	3.74	Tinggi
X2.4.3	Karyawan memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuannya	3.80	Tinggi
X2.5.1	Saya selalu menyelesaikan tugas secara tepat waktu	3.89	Tinggi
X2.5.2	Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan pekerjaan	3.79	Tinggi
X2.5.3	Bila ada tambahan tugas kerja atau lembur, saya selalu menyelesaikan dengan baik	3.98	Tinggi
<b>Motivasi Berwirausaha</b>		3.83	Tinggi

→ Tertinggi

→ Tertinggi

→ Terendah

## Variabel Motivasi Berwirausaha

Tabel disamping menunjukkan deskripsi variabel motivasi berwirausaha memiliki nilai rata-rata 3,83 sehingga dapat dikategorikan tinggi. Rata-rata nilai pernyataan tertinggi terdapat pada pernyataan karyawan menikmati persaingan dalam bekerja pada indikator kemauan dan pada pernyataan karyawan mendapatkan keterampilan dari pekerjaan yang dilakukan di indikator membentuk keterampilan sebesar 3,99. Sedangkan rata-rata dari nilai terendah terdapat pada pernyataan karyawan siap lembur apabila pekerjaannya belum selesai tepat waktu pada indikator kemauan dan pada pernyataan atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan di indikator membentuk keterampilan sebesar 3,74. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya motivasi berwirausaha yang dimiliki karyawan pada Industri Kecil Menengah Krupuk di Desa Kebonagung.

# Analisis Deskriptif Jawaban Responden

No.	Indikator Pernyataan	Mean	Keterangan
Y.1.1	Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan	3.82	Tinggi
Y.1.2	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif	3.80	Tinggi
Y.1.3	Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan	3.86	Tinggi
Y.2.1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	4.02	Tinggi
Y.2.2	Saya selalu membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan	3.84	Tinggi
Y.2.3	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	3.81	Tinggi
Y.3.1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan penuh rasa tanggung jawab	3.85	Tinggi
Y.3.2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	4.02	Tinggi
Y.3.3	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan dari atasan	3.92	Tinggi
<b>Komitmen Berwirausaha</b>		3,882	Tinggi

→ Tertinggi

→ Tertinggi

→ Terendah

## Variabel Komitmen Berwirausaha

Tabel disamping menunjukkan deskripsi variabel komitmen berwirausaha memiliki nilai rata-rata 3,882 sehingga dapat dikategorikan tinggi. Rata-rata nilai pernyataan tertinggi terdapat pada pernyataan karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan pada indikator sikap terhadap tugas dan pada pernyataan karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu di indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan sebesar 4,02. Sedangkan rata-rata dari nilai terendah terdapat pada pernyataan karyawan selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif pada indikator loyalitas sebesar 3,80. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya tingkat komitmen berwirausaha yang dimiliki oleh karyawan pada Industri Kecil Menengah Krupuk di Desa Kebonagung.

# Analisis Deskriptif Jawaban Responden

No.	Indikator Pernyataan	Mean	Keterangan
Z.1.1	Saya mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan	3.70	Tinggi
Z.1.2	Saya bekerja sesuai target yang telah ditentukan	3.71	Tinggi
Z.1.3	Saya memiliki kesempatan untuk bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang saya lakukan	3.66	Tinggi
Z.2.1	Menjalin hubungan yang baik dengan saling menghargai antara atasan dengan saya di dalam lingkungan kerja	3.69	Tinggi
Z.2.2	Telah terjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan saya guna memotivasi dalam semangat bekerja	3.74	Tinggi
Z.2.3	Adanya bantuan dari atasan bila saya mengalami kesulitan	3.64	Tinggi
Z.3.1	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja	3.68	Tinggi
Z.3.2	Saya menjalin hubungan yang harmonis dan kekeluargaan sesama rekan kerja	3.74	Tinggi
Z.3.3	Saling membantu ketika teman kerja mengalami kesulitan dalam bekerja	3.64	Tinggi
Z.4.1	Saya merasa industri sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan target yang telah di capai karyawan	3.72	Tinggi
Z.4.2	Saya merasa penghasilan dari pekerjaan saya saat ini dapat mencukupi kebutuhan pokok seperti makan setiap hari	3.73	Tinggi
Z.4.3	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya	3.63	Tinggi
<b>Kepuasan Kerja</b>		3.69	Tinggi

→ Tertinggi

→ Tertinggi

→ Terendah

## Variabel Kepuasan Kerja

Tabel disamping menunjukkan deskripsi variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata 3,69 sehingga dapat dikategorikan tinggi. Rata-rata nilai pernyataan tertinggi terdapat pada pernyataan telah terjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan guna memotivasi dalam semangat bekerja pada indikator hubungan baik dengan atasan dan pada pernyataan karyawan menjalin hubungan yang harmonis dan kekeluargaan sesama rekan kerja di indikator hubungan baik dengan rekan kerja sebesar 3,74. Sedangkan rata-rata dari nilai terendah terdapat pada pernyataan karyawan menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya pada indikator kepuasan terhadap gaji atau upah sebesar 3,63. Hal ini menunjukkan bahwa adanya tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan pada Industri Kecil Menengah Krupuk di Desa Kebonagung.

# Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

## Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, bahwa seluruh item kusioner memiliki nilai R-hitung  $>$  dari r-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa pengujian ini dinyatakan valid dan dapat dipercaya dalam melakukan pengukuran data penelitian.

## Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.935	0.60	Reliabel
Motivasi Berwirausaha (X2)	0.939	0.60	Reliabel
Komitmen Berwirausaha (Y)	0.928	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.934	0.60	Reliabel

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha dari variabel gaya kepemimpinan 0.935, motivasi berwirausaha 0.939, komitmen berwirausaha 0.928, dan kepuasan kerja 0.934. Nilai dari semua variabel lebih besar dari 0.60 ( $>0.60$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

# Uji Normalitas

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.53235635
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.040
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

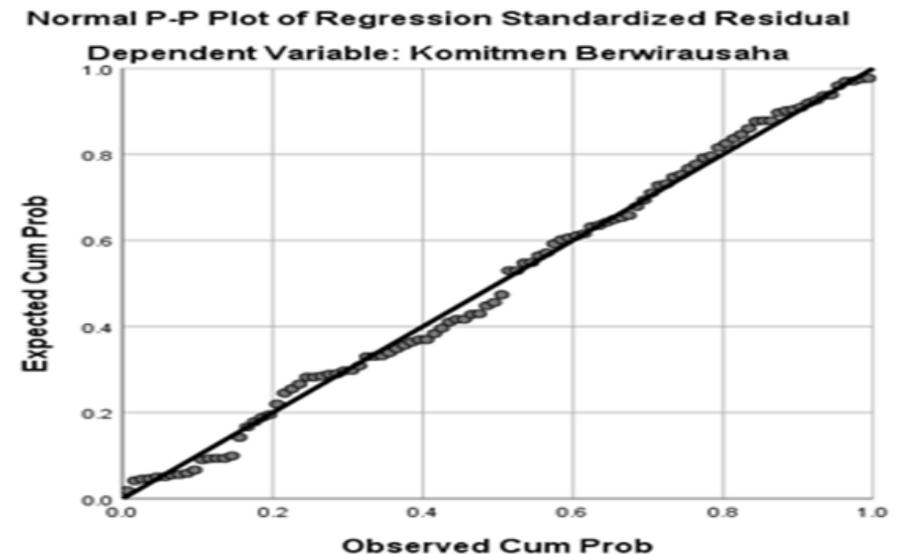
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai signifikan dari uji Kolmogorov-Smirnov yaitu sebesar 0.200 ( $> 0.05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

## P-P Plot of Regression Standardized Residual



Grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data menyebar pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

# Uji Linieritas dan Uji Multikolinieritas

## Uji Linieritas

Variabel	Sig. Linierity	Kondisi	Keterangan
X1*Y	0.000	Sig < 0.05	Linier
X2*Y	0.000	Sig < 0.05	Linier
Z*Y	0.000	Sig < 0.05	Linier

Hasil menunjukkan bahwa nilai Sig. Linearity pada semua variabel adalah 0.000, yang berarti kurang dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel sudah linear.

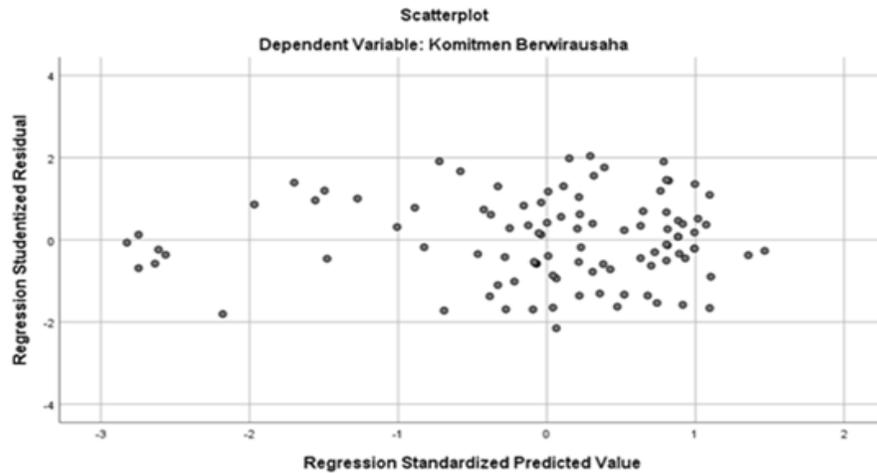
## Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	.215	4.693
Motivasi Berwirausaha (X2)	.230	4.342
Kepuasan Kerja (Z)	.371	2.699

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai VIF sebesar 4.693 ( $< 10$ ) dan nilai tolerance sebesar 0.215 ( $> 0.01$ ). Motivasi berwirausaha memiliki nilai VIF yaitu 4.342 ( $< 10$ ) dan nilai tolerance sebesar 0.230 ( $> 0.01$ ). Variabel kepuasan kerja nilai VIF sebesar 2.699 ( $< 10$ ) dan nilai tolerance sebesar 0.371 ( $> 0.01$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

# Uji Heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi

## Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan dari diagram scatterplot, pola penyebaran titik-titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.934 <sup>a</sup>	.873	.869	2.572	1.909

Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1.909 yang artinya nilai tersebut terletak diantara -2 dan +2. Maka dapat disimpulkan jika data tidak terjadi autokorelasi.

# Uji Parsial (Uji T) Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
1	(Constant)	3.614	1.300	2.780	.007	
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.174	.047	.290	3.686	.000
	Motivasi Berwirausaha (X2)	.227	.041	.424	5.600	.000
	Kepuasan Kerja (Z)	.183	.038	.287	4.806	.000

Hasil uji parsial (T) Model 1 yaitu pengaruh dari tiap variabel X terhadap Y, Dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05 dengan nilai degree of freedom sebesar  $K=3$  dan  $df=n-k-1$  ( $100-3-1=96$ ) sehingga memperoleh t tabel 1.66088 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

## Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Komitmen Berwirausaha (Y)

Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t-hitung sebesar 3.686, sedangkan t-tabel sebesar 1.66088 ( $3.686 > 1.66088$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . maka dapat disimpulkan jika hipotesis diterima sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen berwirausaha.

## Motivasi Berwirausaha (X2) terhadap Komitmen Berwirausaha (Y)

Variabel motivasi berwirausaha memiliki nilai t-hitung sebesar 5.600, sedangkan t-tabel sebesar 1.66088 ( $5.600 > 1.66088$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . maka dapat disimpulkan jika hipotesis diterima sehingga motivasi berwirausaha berpengaruh signifikan terhadap komitmen berwirausaha.

## Kepuasan Kerja (Z) terhadap Komitmen Berwirausaha (Y)

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 4.806, sedangkan t-tabel sebesar 1.66088 ( $4.806 > 1.66088$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . maka dapat disimpulkan jika hipotesis diterima sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen berwirausaha.

# Uji Parsial (Uji T) Model 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.426	3.465		.412	.682
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.461	.117	.489	3.935	.000
	Motivasi Berwirausaha (X2)	.278	.104	.331	2.659	.009

Hasil uji parsial (T) Model 2 yaitu pengaruh dari tiap variabel X terhadap Z, Dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05 dengan nilai degree of freedom sebesar  $K=2$  dan  $df_2=n-k-1$  ( $100-2-1=97$ ) sehingga memperoleh t-tabel 1.66071 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

## Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t-hitung sebesar 3.935, sedangkan t-tabel sebesar 1.66071 ( $3.935 > 1.66071$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . maka dapat disimpulkan jika hipotesis diterima sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## Motivasi Berwirausaha (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Variabel motivasi berwirausaha memiliki nilai t-hitung sebesar 2.659, sedangkan t-tabel sebesar 1.66071 ( $2.659 > 1.66071$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0.009 < 0.05$ . maka dapat disimpulkan jika hipotesis diterima sehingga motivasi berwirausaha berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

# Uji Simultan (Uji F)

## Uji Simultan (Uji F) Model 1

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4370.770	3	1456.923	220.304	.000 <sup>b</sup>
	Residual	634.870	96	6.613		
	Total	5005.640	99			

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai f-hitung sebesar  $220.304 > f\text{-tabel } 3.09$  dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi berwirausaha, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen berwirausaha.

## Uji Simultan (Uji F) Model 2

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77754.748	2	3877.374	82.381	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4565.412	97	47.066		
	Total	12320.160	99			

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai f-hitung sebesar  $82.381 > f\text{-tabel } 3.09$  dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, dan motivasi berwirausaha berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

# Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

## Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) Model 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 <sup>a</sup>	.873	.869	2.572

Hasil uji korelasi berganda menunjukkan nilai 0.934 atau 93.4%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen sangat kuat, sesuai dengan tabel interpretasi korelasi.

## Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) Model 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.629	.622	6.860

Hasil uji korelasi berganda menunjukkan nilai 0.793 atau 79.3%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen kuat, sesuai dengan tabel interpretasi korelasi.

# Uji Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>) Model 1

## Uji Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>) Model 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 <sup>a</sup>	.873	.869	2.572

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa nilai R<sup>2</sup> memiliki nilai sebesar 0.869 atau 86.9% (0.869 x 100). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel gaya kepemimpinan, motivasi berwirausaha, dan kepuasan kerja dapat menjelaskan tentang komitmen berwirausaha dan sisanya sebesar 13.1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

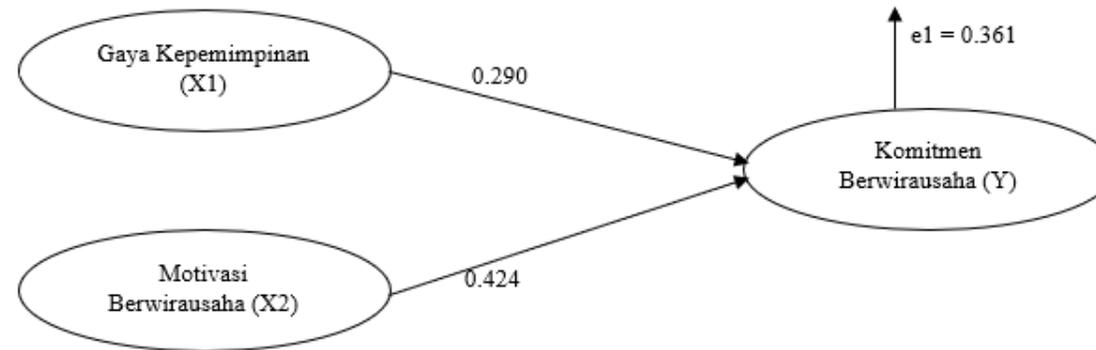
## Uji Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>) Model 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.629	.622	6.860

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa nilai R<sup>2</sup> memiliki nilai sebesar 0.622 atau 62.2% (0.622 x 100). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi berwirausaha dapat menjelaskan tentang kepuasan kerja dan sisanya sebesar 37.8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

# Uji Koefisien Jalur (*Path Analysis*)

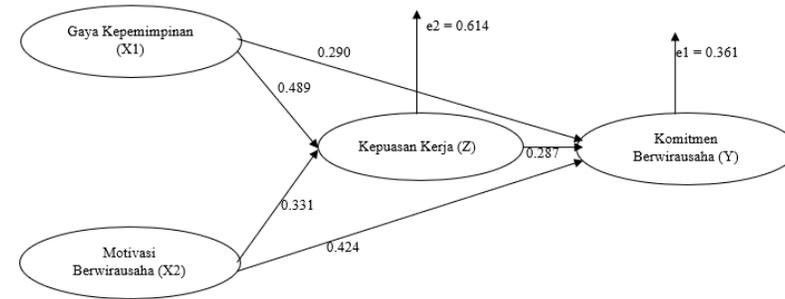
## Uji Koefisien Jalur (*Path Analysis*) Model 1



Berdasarkan output dari uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) Model 1 diketahui bahwa nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0.869. Maka hal tersebut menyatakan jika peran variabel gaya kepemimpinan, motivasi berwirausaha, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen berwirausaha sebesar 86.9%, sedangkan residunya sebesar 13.1% peran pada variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Sehingga memperoleh nilai  $e1$  yang diperoleh dengan rumus  $e1 = \sqrt{(1-0.869)} = 0.361$ . Hasil uji parsial (T) Model 1 diketahui bahwa nilai Standardized Coefficients Beta gaya kepemimpinan terhadap komitmen berwirausaha sebesar 0,290 dan nilai dari Standardized Coefficients Beta motivasi berwirausaha terhadap komitmen berwirausaha sebesar 0,424. Berikut ini merupakan gambar diagram jalur model 1:

# Uji Koefisien Jalur (*Path Analysis*)

## Uji Koefisien Jalur (*Path Analysis*) Model 2



### Gaya kepemimpinan terhadap komitmen berwirausaha melalui kepuasan kerja

Berdasarkan diagram jalur model 2 menunjukkan bahwa pengaruh langsung dari variabel gaya kepemimpinan pada kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0.489. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari gaya kepemimpinan terhadap komitmen berwirausaha melalui kepuasan kerja dapat dihitung dengan perkalian antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen berwirausaha \* kepuasan kerja terhadap komitmen berwirausaha yaitu  $0.290 \times 0.287 = 0.083$ . Maka pengaruh total yang diberikan dapat dihitung dari pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu  $0.489 + 0.083 = 0.572$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung ( $0.489 > 0.083$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap komitmen berwirausaha melalui kepuasan kerja.

### Motivasi berwirausaha terhadap komitmen berwirausaha melalui kepuasan kerja

Berdasarkan diagram jalur model 2 menunjukkan bahwa pengaruh langsung dari variabel motivasi berwirausaha pada kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0.331. sedangkan pengaruh tidak langsung dari motivasi berwirausaha terhadap komitmen berwirausaha melalui kepuasan kerja dapat dihitung dengan perkalian antara motivasi berwirausaha terhadap komitmen berwirausaha \* kepuasan kerja terhadap komitmen berwirausaha yaitu  $0.424 \times 0.287 = 0.121$ . Maka pengaruh total yang diberikan dapat dihitung dari pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu  $0.331 + 0.121 = 0.452$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung ( $0.331 > 0.121$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung motivasi berwirausaha memiliki pengaruh terhadap komitmen berwirausaha melalui kepuasan kerja.

# Pembahasan

## **H1 : Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Z)**

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis t, gaya kepemimpinan diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan IKM di Desa Kebonagung. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di IKM. Perilaku seorang pemimpin merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga gaya kepemimpinan yang baik akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja. Penelitian Mukmin yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja [8]. Penelitian Siagian dan Khair juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja [9]. Oleh karena itu, pimpinan diharapkan dapat meningkatkan perhatian terhadap karyawan, sehingga karyawan memiliki kepuasan kerja yang lebih baik

## **H2 : Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Komitmen Berwirausaha (Y)**

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis t, gaya kepemimpinan diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berwirausaha karyawan Industri Kecil Menengah di Desa Kebonagung. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap IKM. Untuk dapat memelihara komitmen berwirausaha pada karyawan dibutuhkan peran dari seorang pemimpin. Penelitian Samosir mengenai gaya kepemimpinan terhadap komitmen menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi [3]. Zulfikar [10] bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pemimpin harus terus berkomitmen kepada karyawan sehingga komitmen akan terus meningkat. Kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi dan membimbing karyawan untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen mereka dalam bekerja.

# Pembahasan

## **H3 : Motivasi Berwirausaha (X2) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Z)**

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis t, motivasi berwirausaha diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di IKM Desa Kebonagung. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap IKM. Penelitian ini mendukung penelitian Putra dan Widhiastuti mengenai motivasi terhadap kepuasan kerja, bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja [11]. Selain itu penelitian lain yang hasilnya relevan dengan hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Rulianti dan temannya, menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [26]. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dan meningkatkan kepuasan kerja.

## **H4 : Motivasi Berwirausaha (X2) berpengaruh positif terhadap Komitmen Berwirausaha (Y)**

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis t, motivasi berwirausaha diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berwirausaha karyawan di IKM Desa Kebonagung. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula komitmen berwirausaha karyawan terhadap IKM. Penelitian ini mendukung penelitian Nurseha [13] menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian Amadea menemukan bahwa motivasi berwirausaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berwirausaha, hal ini menunjukkan bahwa individu termotivasi lebih cenderung berkomitmen untuk berwirausaha [27]. Individu yang termotivasi lebih cenderung berkomitmen dan berkinerja lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi IKM untuk menumbuhkan motivasi kewirausahaan untuk meningkatkan komitmen dan kinerja kewirausahaan.

# Pembahasan

## **H5 : Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif terhadap Komitmen Berwirausaha (Y)**

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis t, kepuasan kerja diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berwirausaha karyawan di IKM Desa Kebonagung. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen berwirausaha karyawan terhadap IKM. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Lestari, penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional [15]. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, maka mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap IKM tempat dia bekerja. Semakin banyak aspek pekerjaan yang memuaskan keinginan seseorang, semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

## **H6 : Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Komitmen Berwirausaha (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening**

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur (*Path Analysis*) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen berwirausaha melalui kepuasan kerja menunjukkan bahwa hasil perhitungan nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap komitmen berwirausaha melalui kepuasan kerja. Artinya, kepuasan kerja dapat mempengaruhi antara gaya kepemimpinan dan komitmen berwirausaha. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan, sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Arif Darmawan menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dan karyawan yang puas cenderung lebih setia pada organisasi. Mereka juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dan kepuasan kerja memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi [4].

# Pembahasan

Selain penelitian Arif, hasil ini relevan dengan penelitian mengenai gaya kepemimpinan terhadap komitmen melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dilakukan oleh Arumsari dan Prayekti menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional setelah memasukkan kepuasan kerja [16].

## **H7 : Motivasi Berwirausaha (X2) berpengaruh positif terhadap Komitmen Berwirausaha (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening**

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur (*Path Analysis*) mengenai pengaruh motivasi berwirausaha terhadap komitmen berwirausaha melalui kepuasan kerja menunjukkan bahwa hasil perhitungan nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung motivasi berwirausaha memiliki pengaruh terhadap komitmen berwirausaha melalui kepuasan kerja. Artinya, kepuasan kerja dapat mempengaruhi antara motivasi berwirausaha dan komitmen berwirausaha. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Widyani melakukan penelitian tentang motivasi terhadap komitmen melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional [5]. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi memainkan peranan penting dalam mendorong komitmen kewirausahaan. Ketika individu termotivasi untuk terlibat dalam kegiatan kewirausahaan, hal itu dapat menyebabkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya secara positif mempengaruhi komitmen mereka untuk berwirausaha.

# Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Industri Kecil Menengah (IKM) Krupuk di Desa Kebonagung, Kecamatan Porong, Kabupaten Sidoarjo, dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis dalam penelitian ini diterima.

- ✓ Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan IKM Krupuk di Desa Kebonagung.
- ✓ Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen berwirausaha pada karyawan IKM Krupuk di Desa Kebonagung.
- ✓ Motivasi berwirausaha memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan IKM Krupuk di Desa Kebonagung.
- ✓ Motivasi berwirausaha memiliki pengaruh positif terhadap komitmen berwirausaha pada karyawan IKM Krupuk di Desa Kebonagung.
- ✓ Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen berwirausaha karyawan IKM Krupuk di Desa Kebonagung.
- ✓ Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen berwirausaha, dan hal ini dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan IKM Krupuk di Desa Kebonagung.
- ✓ Motivasi berwirausaha memiliki pengaruh positif terhadap komitmen berwirausaha, dan hal ini dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan IKM Krupuk di Desa Kebonagung.

# Saran

Berdasarkan hasil penelitian dari kesimpulan yang sudah dibuat, maka saran-saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- ✓ Industri seharusnya harus selalu memastikan hasil kerja karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kerugian dari kecacatan produk sebelum produk tersebut didistribusikan dan sampai ke tangan konsumen. Karena krupuk udang merupakan oleh-oleh khas Sidoarjo yang tidak menutup kemungkinan banyak industri pesaing yang lebih maju dari IKM Krupuk di Desa Kebonagung.
- ✓ Karyawan harus diberikan peluang untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka di IKM. Hal ini akan meningkatkan rasa percaya diri karyawan dan memberikan mereka kepercayaan untuk melakukan pekerjaan secara efektif.
- ✓ Pemimpin harus bisa membangun suasana kekeluargaan yang baik dalam lingkungan kerja yang dapat membantu IKM memupuk loyalitas karyawan. Hal ini dimaksudkan agar semangat kerja dalam diri karyawan terbangun.
- ✓ IKM harus memberikan upah atau gaji karyawan sepadan dengan kualitas pekerjaan dan tanggung jawab yang mereka lakukan.
- ✓ Bagi peneliti selanjutnya, dikarenakan objek lokasi penelitian ini terbatas yaitu hanya pada satu Industri Kecil Menengah saja, maka diharapkan objek penelitian ini dapat diperluas dan tidak terbatas pada sektor Industri Kecil Menengah lainnya, sehingga dapat menghasilkan hasil penelitian yang lebih baik.

# Ucapan Terimakasih

Puji dan syukur tiada henti penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya karena atas izin-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Selain itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang telah memberikan kesempatan penulis untuk memperluas pengetahuan dan wawasan. Terimakasih kepada Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial yang telah memberikan penulis kesempatan untuk memperluas ilmu pengetahuan dan keterampilan. Terimakasih penulis ucapkan kepada Program Studi Manajemen yang telah memberikan fasilitas akademik yang baik dan mumpuni. Tak lupa penulis ucapkan kepada Ibu Dosen pembimbing yang selalu memberi arahan dalam proses penyusunan penelitian ini hingga terselesaikan. Sebagai penutup, saya ucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada orang tua, suami, dan pihak-pihak yang terlibat dalam proses penyusunan tugas akhir ini. Tanpa dukungan mereka, mustahil bagi saya untuk menyelesaikan penelitian ini.

# Referensi

- [1] R. Wahyudi, “PERAN DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN DALAM PENGEMBANGAN INDUSTRI KECIL MENENGAH KOTA MEDAN,” *J. Ilm. Bid. Sos. Ekon. Budaya, Teknol. dan Pendidik.*, vol. 1, no. 5, pp. 671–676, 2022.
- [2] Y. Liana, “Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja,” *J. Manaj. Kewirausahaan*, vol. 5, no. 2, pp. 120–130, 2020.
- [3] Anggi Meilani Charlina Samosir and S. Sari Sitompul, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. BCA, Tbk Pekanbaru,” *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 22–34, 2022.
- [4] D. Setyawan and D. Rahmawati, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pegawai Fakultas X di Perguruan Tinggi Y,” *Pros. Semin. Nas. Ekon. dan Bisnis*, vol. 1, no. 2020.
- [5] N. P. A. S. S. I Nengah Arip Riski Setiawan, Anak Agung Dwi Widyani, “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Hotel Four Sessions And Resort By Sheraton Jimbaran Bali),” vol. 3, no. 2, pp. 295–308, 2022.

