

Building Commitment to Entrepreneurship Through Entrepreneurial Motivation and Job Satisfaction in Small and Medium Industries

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

Rini Pradina Aditya¹⁾, Rifdah Abadiyah^{*2)}

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Abstract. *His is in the form of a questionnaire containing several statements and measurements using a Likert Scale. Sampling in this study used a total sampling of 100 respondents. Technique analysis using the SPSS statistical tool. The results of this study indicate that the leadership style positive effect on job satisfaction, leadership style has a positive effect on commitment entrepreneurship, entrepreneurial motivation has a positive effect on job satisfaction, entrepreneurial motivation positive effect on entrepreneurial commitment, job satisfaction has a positive effect on commitment entrepreneurship, leadership style has a positive effect on entrepreneurial commitment through job satisfaction as an intervening variable and entrepreneurial motivation has a positive effect on entrepreneurial commitment through job satisfaction as an intervening variable.*

Keywords - *Leadership Style; Entrepreneurial Motivation; Entrepreneurial Commitment; Job Satisfaction*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi berwirausaha terhadap komitmen berwirausaha melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan jenis penelitian ini deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang berisi beberapa pernyataan dan pengukuran dengan menggunakan Skala Likert. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling yaitu sebanyak 100 responden. Teknik analisis menggunakan alat statistik SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen berwirausaha, motivasi berwirausaha berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berwirausaha berpengaruh positif terhadap komitmen berwirausaha, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen berwirausaha, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen berwirausaha melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan motivasi berwirausaha berpengaruh positif terhadap komitmen berwirausaha melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.*

Kata Kunci - *Gaya Kepemimpinan; Motivasi Berwirausaha; Komitmen Berwirausaha; Kepuasan Kerja*

I. PENDAHULUAN

Saat ini masyarakat global sedang mengalami dampak pasca pandemi covid-19 dan salah satu dampak yang dirasakan adalah di bidang ekonomi. Perubahan otomatis terjadi begitu cepat dalam dunia usaha sehingga setiap wirausahawan harus mengetahui lingkungannya dan menyikapinya. Industri Kecil Menengah atau biasa disebut dengan IKM merupakan suatu bentuk usaha niaga kecil yang dibentuk oleh masyarakat berdasarkan prakarsa perorangan [1]. Industri Kecil Menengah memegang peranan penting dalam pembangunan sektor ekonomi di Indonesia. Industri Kecil Menengah tidak hanya sebagai pengganti lapangan kerja baru, tetapi juga sebagai motor penggerak pertumbuhan ekonomi. Saat ini, IKM berperan besar dalam pendapatan daerah di Indonesia [1].

Tidak dapat dipungkiri bahwa persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin ketat. Bertambahnya jumlah perusahaan dari perusahaan besar hingga perusahaan kecil merupakan salah satu faktor penyebab persaingan yang ketat antar dunia usaha. Dengan persaingan yang ketat ini, faktor yang paling penting untuk diperhatikan adalah Sumber Daya Manusia. Apabila dalam setiap usaha memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas yaitu memiliki kinerja yang baik dan berpotensi untuk berkembang maka akan menunjang keberhasilan dalam setiap usaha [2]. Salah satu faktor dalam sebuah organisasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan dan motivasi berwirausaha. 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]. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam operasional organisasi. Kepemimpinan akan efektif ketika pemimpin dapat mempengaruhi dan membimbing bawahannya agar mau dan mampu bekerja sama untuk mencapai

tujuan organisasi [4]. Manajemen yang efektif tidak hanya memengaruhi tanggung jawab karyawan dalam pekerjaannya, tetapi juga keberhasilan organisasi.

Karyawan adalah salah satu faktor organisasi yang penting untuk dipertimbangkan karena mereka mengalami dinamika yang berbeda dalam organisasi sepanjang waktu [5]. Salah satu hal penting yang harus diperhatikan adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seorang anggota organisasi untuk mengerahkan kecakapannya berupa keahlian, tenaga dan waktu untuk berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan tugasnya untuk mencapai suatu organisasi yang diberikan tujuan dan sasaran [5]. Motivasi merupakan salah satu faktor yang menciptakan kewirausahaan, karena didalamnya terdapat keinginan untuk sukses yang mendorong seseorang untuk memulai sesuatu yang bertujuan untuk membantunya mencapai tujuan dengan cepat dan tepat [6]. Motivasi diri tentunya sangat berperan penting dalam membentuk jiwa kewirausahaan karena mempercepat terciptanya suatu usaha dan wirausahawan yang sukses. Motivasi pada dasarnya adalah suatu dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku guna mencapai suatu tujuan [6]. Manusia pada dasarnya mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang mereka inginkan. Karyawan yang termotivasi akan bekerja keras untuk melakukan yang terbaik demi keberhasilan organisasi. Kerja keras yang dilakukan dengan dorongan atau motivasi akan menimbulkan kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Komitmen dalam berwirausaha adalah keterikatan pada diri sendiri dan keinginan yang kuat untuk membangun, memajukan dan mempertahankan eksistensi usahanya dalam segala situasi [7]. Jiwa kewirausahaan dan semangat harus lahir di tengah-tengah usaha agar perusahaan yang dikelola dapat bertahan. Kemampuan melihat peluang bisnis sebagai modal utama yang bisa melahirkan banyak sekali inspirasi-inspirasi kreatif dan inovatif. Seorang wirausahawan harus memiliki komitmen yang kuat untuk berwirausaha, teguh dalam menepati janji, memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja keras yang mengarah pada kepuasan kerja yang diinginkan [7].

Kreitner dan Kinicki [4] kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respon emosional karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi dan tidak mau meninggalkan pekerjaannya merupakan modal utama untuk mendorong produktivitas yang tinggi [4]. Salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi adalah gaya kepemimpinan dan motivasi berwirausaha [2]. Seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi dan dapat menciptakan komitmen kepada karyawannya untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut [2]. Perilaku kepemimpinan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari peningkatan kepuasan kerja karyawan dalam suatu usaha. Pemimpin yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini, seorang pemimpin harus memiliki perhatian terhadap karyawannya, bertanggung jawab dan berperilaku baik kepada karyawannya [2]. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki sikap selalu peduli terhadap bawahannya yaitu rasa perlindungan dan keadilan, agar karyawan merasa nyaman dan aman selama berada di organisasi. Hal ini juga mengacu pada gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam organisasi dengan cara yang dapat mempengaruhi keberhasilan karyawan. Adisetiawan [2] berpendapat bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan karyawan dalam pekerjaannya. Menurut Kaswan [5] motivasi dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja sebagai pendorong hasil kerja karyawan dan organisasi, karena kepuasan kerja berasal dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan yang mereka berikan. Kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang berbeda-beda, hal ini tergantung dari sikap mental karyawan tersebut. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan kerja yang tinggi menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendorong keberhasilan usaha.

Gaya kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan, begitu karyawan puas maka kinerja karyawan akan meningkat. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Mukmin [8] yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi karena gaya kepemimpinan yang tepat dapat memberikan dampak positif terhadap kinerjanya. Hasil temuan lain mengenai gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja oleh Siagian dan Khair [9] bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pimpinan perusahaan kurang memperhatikan kondisi karyawan yang menyebabkan kurangnya kepuasan kerja karyawan terkait dengan persepsi mereka tentang hubungan mereka dengan atasan. Oleh karena itu, pimpinan diharapkan dapat meningkatkan perhatian terhadap karyawan, sehingga karyawan memiliki kepuasan kerja yang lebih baik.

Penelitian Samosir [3] mengenai gaya kepemimpinan terhadap komitmen menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kemajuan perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan selalu berusaha meningkatkan komitmen karyawannya untuk mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan. Temuan tersebut didukung Zulfikar [10] bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pemimpin harus terus berkomitmen kepada karyawan sehingga komitmen akan terus meningkat.

Motivasi berasal dari tujuan seseorang untuk mencapai kepuasan mereka sendiri. Pernyataan tersebut didukung temuan Putra dan Widhiastuti [11] mengenai motivasi terhadap kepuasan kerja, bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sementara temuan Mengko dan Dotulong [12] menunjukkan bahwa

motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang sering mengalihkan tanggung jawabnya kepada rekan kerja lainnya menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Artinya, setiap perubahan kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh motivasi, dan semakin rendah motivasi semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan.

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka dengan cara mempengaruhi peningkatan keberhasilan perusahaan. Temuan Nurseha [13] menunjukkan bahwa motivasi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa paksaan akan mencapai hasil yang baik dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan Purba dan Chrisman [14] menunjukkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, kurangnya penghargaan bagi setiap karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik dapat mengakibatkan karyawan tidak bersemangat dalam melakukan semua pekerjaan di industri.

Ketika kepuasan kerja meningkat maka komitmen akan meningkat. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Lestari [15] mengenai kepuasan kerja terhadap komitmen yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek yang memuaskan keinginan seseorang, semakin tinggi kepuasan kerjanya.

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan terhadap komitmen melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dilakukan oleh Arumsari dan Prayekti [16] 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 Widayani [5] 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.

Industri Kecil Menengah adalah bentuk usaha kecil yang dijalankan oleh masyarakat atas prakarsa perorangan [1]. Sebagian orang beranggapan bahwa Industri Kecil dan Menengah hanya menguntungkan kelompok tertentu [1]. Padahal, Industri Kecil dan Menengah membantu masyarakat dengan menyerap tenaga kerja yang berada di suatu wilayah [1]. Tanda-tanda peningkatan kepuasan kerja individu dan efektivitas unit kerja itu sendiri dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia, yang juga memengaruhi perilaku kerja dan pada akhirnya memengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan [4]. Seorang pemimpin juga harus mampu menciptakan komitmen organisasi dengan karyawan dengan mewujudkan visi, misi dan tujuan secara tepat untuk membangun loyalitas dan kepercayaan di antara karyawannya [4]. Selain itu, seorang pemimpin juga dituntut untuk menciptakan suasana kerja yang baik, hubungan karyawan yang baik dan sistem penghargaan yang baik bagi karyawannya, yang pada akhirnya bertujuan untuk menciptakan kepuasan kerja yang baik di kalangan karyawan [4]. Kepuasan kerja dimaksudkan untuk menyampaikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen berwirausaha. Motivasi mengakibatkan seorang pekerja siap dan mau mengerahkan keterampilan tenaga dan waktunya untuk berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan melaksanakan tugas pekerjaan untuk mencapai tujuan dan sasaran industri [5]. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan industri karena kepuasan kerja berasal dari persepsi pekerja tentang seberapa baik pekerjaan yang mereka berikan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas akan lebih terlibat dan setia karena secara mental mereka merasa bahwa perusahaan lebih memperhatikan mereka.

Selama ini, banyak yang hanya mengkaji pada perusahaan yang maju dan berkembang, sedangkan dalam hal ini Industri Kecil Menengah menurut peneliti perlu diingat bahwa IKM merupakan salah satu bentuk kewirausahaan yang dibentuk oleh masyarakat dan memegang peranan penting dalam pembangunan sektor ekonomi di Indonesia. Dengan hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi acuan bagi Industri Kecil Menengah khususnya di Indonesia agar lebih berkembang dan maju. Serta diharapkan Industri Kecil Menengah dapat membuka lapangan pekerjaan baru mengingat masalah pengangguran di Indonesia yang masih belum teratasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Berwirausaha Terhadap Komitmen Berwirausaha Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Industri Kecil Menengah (IKM).

- Rumusan Masalah** : Gaya kepemimpinan dan motivasi berwirausaha belum berpengaruh maksimal terhadap komitmen berwirausaha dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Industri Kecil Menengah.
- Pertanyaan Penelitian** : Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berwirausaha berpengaruh positif terhadap komitmen berwirausaha melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Industri Kecil Menengah?
- Tujuan Penelitian** : Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi berwirausaha terhadap komitmen berwirausaha melalui kepuasan kerja sebagai

- variabel intervening. Artinya, penelitian ini mencoba untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi berwirausaha mempengaruhi komitmen berwirausaha, dan komitmen berwirausaha mempengaruhi kepuasan kerja.
- Kategori SDGs** : Berdasarkan hasil pemaparan pendahuluan, masalah penelitian ini berfokus pada kategori Sustainable Development pada poin 8 Decent Work and Economic Growth yaitu Pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

II. LITERATUR RIVIEW

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]. Kepemimpinan akan efektif ketika pemimpin dapat mempengaruhi dan membimbing bawahannya agar mau dan mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi [4]. Manajemen yang efektif tidak hanya memengaruhi tanggung jawab karyawan dalam pekerjaannya, tetapi juga keberhasilan organisasi. Menurut Samosir, gaya kepemimpinan dapat diukur dengan menggunakan lima indikator yang terdiri dari:

1. Kemampuan membuat keputusan
2. Kemampuan untuk memotivasi karyawan
3. Kemampuan berkomunikasi dengan karyawan
4. Kemampuan untuk mengendalikan bawahan
5. Bertanggung jawab

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 [17]. Motivasi diri tentunya sangat berperan penting dalam membentuk jiwa kewirausahaan karena mempercepat terciptanya suatu usaha dan wirausahawan yang sukses. Motivasi pada dasarnya adalah suatu dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku guna mencapai suatu tujuan [6]. Karyawan yang termotivasi akan bekerja keras untuk melakukan yang terbaik demi keberhasilan organisasi. Motivasi berwirausaha dapat diukur melalui indikator yang dijelaskan oleh Meliani dan Panduwinata dalam penelitiannya yaitu :

1. Daya dorong
2. Kemauan
3. Tujuan
4. Membentuk keterampilan
5. Kewajiban

Komitmen Berwirausaha

Komitmen berwirausaha merupakan keterikatan pada diri sendiri dan keinginan yang kuat untuk membangun, memajukan dan mempertahankan eksistensi usahanya dalam segala situasi [18]. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi dan tidak mau meninggalkan pekerjaannya merupakan modal utama untuk mendorong produktivitas yang tinggi [4]. Pada penelitian yang dilakukan Ambarwati, untuk mengukur komitmen berwirausaha menggunakan tiga indikator yakni:

1. Loyalitas
2. Sikap terhadap tugas
3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil pandangan karyawan terhadap pekerjaan mereka [13]. Pemimpin yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini, seorang pemimpin harus memiliki perhatian terhadap karyawannya, bertanggung jawab dan berperilaku baik kepada karyawannya [2]. Nurseha juga menjelaskan dalam mengukur kepuasan kerja dapat menggunakan indikator yang terdiri dari :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan
2. Hubungan baik dengan atasan
3. Hubungan baik dengan rekan kerja
4. Kepuasan terhadap gaji atau upah

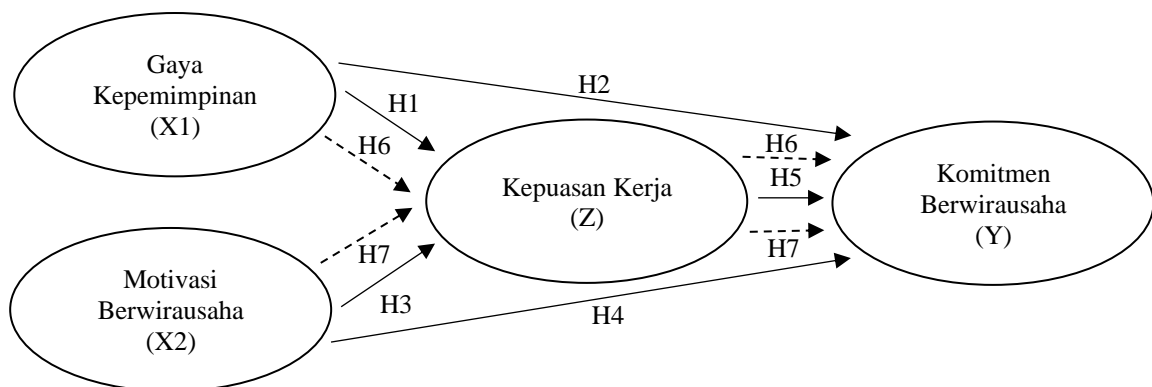
III. METODE

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual digunakan untuk menunjukkan arah penelitian sehingga penelitian dapat berjalan pada lingkup yang telah ditetapkan [5]. Pada penelitian ini, faktor yang menjadi variabel penelitian adalah gaya kepemimpinan, motivasi berwirausaha, kepuasan kerja dan komitmen berwirausaha. Gaya kepemimpinan dan motivasi berwirausaha bisa meningkat atau menurun karena adanya pengaruh kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan dan motivasi berwirausaha bisa meningkat atau menurun karena adanya komitmen berwirausaha. Kepuasan kerja bisa meningkat atau menurun karena adanya komitmen berwirausaha. Gaya kepemimpinan dan motivasi berwirausaha bisa meningkat atau menurun karena adanya komitmen berwirausaha dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini memfokuskan pada hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi berwirausaha, kepuasan kerja dan komitmen berwirausaha. Sehingga dapat digambarkan dalam suatu kerangka konseptual seperti berikut ini.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah tanggapan terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian disajikan sebagai pertanyaan [19]. Berdasarkan kerangka konsep penelitian diatas, maka dapat dirumuskan 7 (tujuh) pernyataan hipotesis sebagai berikut.

- H₁ : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
- H₂ : Gaya kepemimpinan 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 variabel intervening
- H₇ : Motivasi berwirausaha berpengaruh positif terhadap komitmen berwirausaha melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Desain Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah proses pencarian informasi yang menggunakan data berupa angka sebagai alat ukur untuk menganalisis informasi tentang apa yang ingin diketahui [17]. Alat yang digunakan dalam proses pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang berupa daftar pertanyaan atau pernyataan yang diarahkan langsung kepada sekelompok responden terpilih [18]. Sesuai dengan kebutuhan penelitian, bahwa penelitian ini membutuhkan data untuk menganalisis pengaruh dari beberapa variabel X seperti gaya kepemimpinan dan motivasi berwirausaha terhadap variabel Y yaitu komitmen berwirausaha. Untuk mengetahui apakah variabel X dan variabel Y berhubungan positif maka diperlukan variabel Z yaitu kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Indikator Variabel

Indikator variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apapun yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk mendapatkan pengetahuan tentang informasi yang diperoleh kemudian dibuat kesimpulan [4]. Menurut Sugiyono [20] ada dua variabel penelitian, yaitu variabel terikat (dependent variable) dan variabel bebas (independent variable). Variabel terikat adalah variabel yang tergantung variabel lain, sedangkan variabel bebas adalah variabel bebas dengan variabel lainnya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Bebas (Independent Variable)
Variabel independen (independent variable) atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen (terikat), baik keduanya berpengaruh positif atau negatif [4]. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi berwirausaha (X2).
- b. Variabel Terikat (Dependent Variable)
Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang nilainya bergantung pada variabel lain yang nilainya dapat berubah [4]. Variabel dependen sering disebut sebagai variabel respon yang dilambangkan dengan Y. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah komitmen berwirausaha (Y).
- c. Variabel Intervening
Menurut Sugiyono [16] variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel antara/perantara yang terletak di antara variabel bebas dan terikat, sehingga variabel bebas tidak secara langsung mempengaruhi perubahan atau terjadinya variabel terikat. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z).

Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Menurut Sugiyono [16] definisi operasional variabel adalah atribut atau sifat atau nilai dari orang, benda atau kegiatan variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang sedang dipelajari, dan kemudian ditarik sebuah kesimpulan.

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator 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"> 1. Kemampuan membuat keputusan 2. Kemampuan untuk memotivasi karyawan 3. Kemampuan berkomunikasi dengan karyawan 4. Kemampuan untuk mengendalikan bawahan 5. Bertanggung jawab [3].
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"> 1. Daya dorong 2. Kemauan 3. Tujuan 4. Membentuk keterampilan 5. Kewajiban [21].
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"> 1. Loyalitas 2. Sikap terhadap tugas 3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan [22].
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"> 1. Kepuasan terhadap pekerjaan 2. Hubungan baik dengan atasan 3. Hubungan baik dengan rekan kerja 4. Kepuasan terhadap gaji atau upah [13].

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Industri Kecil Menengah (IKM) Krupuk di Desa Kebonagung, Kecamatan Porong, Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur kode pos 61274. Alasan peneliti memilih lokasi tersebut karena lebih dekat dengan tempat tinggal, mudah dijangkau dan ekonomis. Selain itu, penelitian ini juga dilakukan karena ingin mengetahui seberapa jauh pelaksanaan pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan pada Industri Kecil Menengah Krupuk di Desa kebonagung.

Populasi Penelitian

Cooper dan Schindler [19] Populasi adalah setiap karakteristik yang dipelajari yang terkait dengan sekelompok orang, peristiwa atau objek yang menjadi fokus perhatian peneliti. Sesuai dengan fokus penelitian, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Industri kecil Menengah (IKM) Krupuk di Desa Kebonagung, Kecamatan Porong, Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 100 orang.

Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi [13]. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yang berada di lapangan, sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Mengingat jumlah responden sama dengan jumlah populasi, maka sampel penelitian ini adalah 100% dari total populasi di Industri Kecil Menengah Kerupuk Desa kebonagung, Kecamatan Porong, kabupaten Sidoarjo yaitu sebanyak 100 orang responden.

Jenis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian kuantitatif berupa kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dalam angka [17]. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang berupa daftar pertanyaan atau pernyataan yang diarahkan langsung kepada sekelompok responden terpilih [18]. Data kuantitatif yang diperlukan dalam hal ini adalah responden dari karyawan Industri Kecil Menengah di Desa Kebonagung dan hasil angket yang telah dibagikan kepada responden.

Sumber Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua sumber data, yaitu sumber data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama [23]. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada karyawan Industri Kecil dan Menengah di Desa Kebonagung, Kecamatan Porong, Kabupaten Sidoarjo. Sumber data sekunder adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber primer sebagai penunjang [23]. Penulis melakukan pencarian artikel yang relevan atau biasa disebut dengan istilah search process. Tinjauan literatur ini adalah ringkasan komprehensif dari berbagai studi yang ditugaskan untuk topik tertentu [24]. Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang berasal dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Sumber data sekunder diperoleh berupa artikel dari jurnal bereputasi nasional dengan topik tertentu. Kajian literatur ini dilakukan dengan menggunakan database Google Scholar.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan atau pernyataan dan pengukuran dengan skala Likert [13]. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan di Industri Kecil dan Menengah di Desa Kebonagung, Kecamatan Porong, Kabupaten Sidoarjo. Dalam penelitian ini digunakan kuesioner tertutup untuk mengukur variabel bebas dan terikat, dengan responden diberikan alternatif pilihan jawaban untuk setiap pertanyaan atau pernyataan [13]. Kuesioner dibagikan langsung kepada beberapa responden dan semua item variabel diukur dengan skala Likert sebagai berikut:

Tabel 2. Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Teknik Analisis Data

Analisis statistik pada penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) merupakan program aplikasi sistem pengolahan data yang mampu melakukan analisis statistik cukup tinggi dalam lingkungan grafis dengan menu deskriptif dan kotak dialog sederhana untuk memudahkan pengoperasiannya [5].

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu angket atau kuesioner. Menurut Ghazali [3] suatu kuesioner dikatakan valid atau sah apabila pernyataan-pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat

mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan Uji Reliabilitas menurut Suharsimi Arikunto [3] dapat dilakukan pada *Cronbach's Alpha* di SPSS. Jika *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka kuesioner dianggap valid.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk memperoleh model persamaan regresi yang tepat dan benar-benar dapat memberikan estimasi yang andal dan mungkin tidak sesuai dengan aturan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) [3].

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov dengan melihat tingkat signifikansinya. data normal adalah perhitungan $Sig\ Kolmogorov-Smirnov > Sig\ Research$ (0.05) [3].

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menganalisis korelasi pearson atau regresi linier yang dapat diukur menggunakan metode *test for linierity*. Hubungan variabel dapat dikatakan signifikan apabila nilai signifikan dalam uji linearitas memiliki nilai dibawah 0.05 (<0.05) [21].

c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu keadaan dimana terdapat hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna dengan nilai korelasi 1 atau mendekati 1 antara variabel bebas model regresi [3]. Suatu model regresi dianggap bebas dari multikolinieritas jika nilai tolerance mendekati 1 dan nilai VIF nya antara 0 dan 1, dimana nilai $tolerance = 1/VIF$ atau $VIF = 1/ tolerance$ [3].

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana varians residual dari semua pengamatan dalam model regresi tidak sama, yang menunjukkan bahwa varian dari setiap error adalah homogeny [3]. Deteksi dilakukan dengan melihat apakah ada pola tertentu pada grafik di mana sumbu X dan Y dihasilkan [3].

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel dalam model prediksi dengan perubahan dari waktu ke waktu. Pengujian ini dapat dilihat dari nilai *Durbin Watson* (DW) yang terletak diantara -2 dan +2 [21].

3. Uji Kelayakan Model

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial terdiri dari pemeriksaan bagaimana masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang dianggap konstan [11].

b. Uji Simultan (Uji F)

Ghozali [3] Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Dengan membandingkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan lebih besar dari derajat signifikansi, maka H_0 ditolak dan H_a diterima [3].

c. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Uji koefisien korelasi berganda digunakan untuk melihat hubungan antara tiga variabel atau lebih, dimana dua variabel merupakan variabel bebas dan satu variabel terikat [3].

d. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan suatu variabel bebas (dependen) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independennya (terikat) [3].

4. Uji Koefisien Jalur (*Path Analysis*)

Uji Koefisien Jalur (*Path Analysis*) merupakan nilai yang berguna untuk menunjukkan arah hubungan dengan suatu variabel, apakah suatu hipotesis mempunyai arah positif atau negatif. Koefisien jalur memiliki nilai -1 sampai 1. Jika nilainya antara 0 dan 1 maka dapat dinyatakan positif, sedangkan jika nilainya antara -1 dan 0 maka dapat dinyatakan negatif [2].

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. 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%.

Tabel 3. Analisis Deskriptif Gambaran Umum Responden

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

B. Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Untuk mengetahui tinggi rendahnya hasil pengukuran masing-masing variabel digunakan 5 kategori, antara lain sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Maka nilai tertinggi yang diperoleh adalah 5 dan nilai terendah yang diperoleh adalah 1. Sehingga interval yang diperoleh adalah:

$$i = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}} = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat dihasilkan kategori sebagai berikut:

Tabel 4. Penilaian Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Interval	Kategori
4,2 - 5	Sangat Tinggi
3,4 – 4,2	Tinggi
2,6 – 3,4	Sedang
1,8 – 2,6	Rendah
1 – 1,8	Sangat Rendah

Pengukuran variabel penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dengan jumlah responden sebanyak 100 orang karyawan, dimana masing-masing variabel tersebut adalah Gaya kepemimpinan, Motivasi Berwirausaha, Komitmen Berwirausaha, dan Kepuasan Kerja.

Tabel 5. Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan

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
Gaya Kepemimpinan		3,889	Tinggi

Tabel diatas 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.

Tabel 6. Analisis Deskriptif Motivasi Berwirausaha

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
Motivasi Berwirausaha		3,83	Tinggi

Tabel diatas 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.

Tabel 7. Analisis Deskriptif Komitmen Berwirausaha

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
Komitmen Berwirausaha		3,882	Tinggi

Tabel diatas 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.

Tabel 8. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Indikator		Mean	Keterangan
No.	Pernyataan		
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
Kepuasan Kerja		3,69	Tinggi

Tabel diatas 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.

C. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui kevalidan data. Menurut Ghazali, suatu kuesioner dikatakan valid atau sah apabila pernyataan-pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut [3]. Dalam uji validitas ini ditentukan dengan rumus $df = (n-2)$, sehingga pada penelitian ini $df = 100-2 = 98$. Maka r-tabel pada tabel vertikal 98 dengan presentasi 5% yaitu 0.1966 dengan ketentuan jika nilai koefisien korelasi (R-hitung) memiliki nilai lebih kecil dari R-tabel (0.1966) maka dinyatakan tidak valid, namun jika nilai koefisien korelasi (R-hitung) memiliki nilai lebih besar dari R-tabel (0.1966) maka dinyatakan valid.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R-hitung	r-tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.743	0.1966	Valid
	X1.2	0.808	0.1966	Valid
	X1.3	0.743	0.1966	Valid

	X1.4	0.760	0.1966	Valid
	X1.5	0.730	0.1966	Valid
	X1.6	0.749	0.1966	Valid
	X1.7	0.820	0.1966	Valid
	X1.8	0.751	0.1966	Valid
	X1.9	0.769	0.1966	Valid
	X1.10	0.764	0.1966	Valid
	X1.11	0.746	0.1966	Valid
	X1.12	0.812	0.1966	Valid
	X1.13	0.751	0.1966	Valid
	X1.14	0.771	0.1966	Valid
	X1.15	0.719	0.1966	Valid
Motivasi Berwirausaha (X2)	X2.1	0.773	0.1966	Valid
	X2.2	0.841	0.1966	Valid
	X2.3	0.846	0.1966	Valid
	X2.4	0.754	0.1966	Valid
	X2.5	0.757	0.1966	Valid
	X2.6	0.772	0.1966	Valid
	X2.7	0.841	0.1966	Valid
	X2.8	0.843	0.1966	Valid
	X2.9	0.761	0.1966	Valid
	X2.10	0.755	0.1966	Valid
	X2.11	0.770	0.1966	Valid
	X2.12	0.847	0.1966	Valid
	X2.13	0.848	0.1966	Valid
	X2.14	0.764	0.1966	Valid
	X2.15	0.741	0.1966	Valid
Komitmen Berwirausaha (Y)	Y1	0.925	0.1966	Valid
	Y2	0.923	0.1966	Valid
	Y3	0.820	0.1966	Valid
	Y4	0.846	0.1966	Valid
	Y5	0.812	0.1966	Valid
	Y6	0.834	0.1966	Valid
	Y7	0.824	0.1966	Valid
	Y8	0.845	0.1966	Valid
	Y9	0.815	0.1966	Valid
	Y10	0.834	0.1966	Valid
Z1	0.775	0.1966	Valid	

Kepuasan Kerja (Z)	Z2	0.732	0.1966	Valid
	Z3	0.795	0.1966	Valid
	Z4	0.777	0.1966	Valid
	Z5	0.759	0.1966	Valid
	Z6	0.789	0.1966	Valid
	Z7	0.771	0.1966	Valid
	Z8	0.759	0.1966	Valid
	Z9	0.780	0.1966	Valid
	Z10	0.788	0.1966	Valid
	Z11	0.756	0.1966	Valid
	Z12	0.784	0.1966	Valid
	Z13	0.775	0.1966	Valid

Berdasarkan tabel diatas, 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.

D. Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui kusioner reliabel atau tidak. Menurut Suharsimi Arikunto uji reliabilitas dapat dilakukan pada *Cronbach's Alpha* di SPSS. Jika *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60 maka kusioner dianggap valid [3]. Sehingga, dalam uji reliabilitas menggunakan uji statistik *Chronbach Alpha* dengan ketentuan jika nilai *Chronbach Alpha* $>$ 0.60 maka instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	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.

E. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* dengan melihat tingkat signifikansinya. data normal adalah perhitungan *Sig Kolmogorov-Smirnov* $>$ *Sig Research* (0.05) [3]. Pengujian ini dilakukan dengan metode *non parametic one Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan apabila nilai signifikan $<$ 0.05 maka data tidak normal, sedangkan apabila nilai signifikan $>$ 0.05 maka data berdistribusi normal.

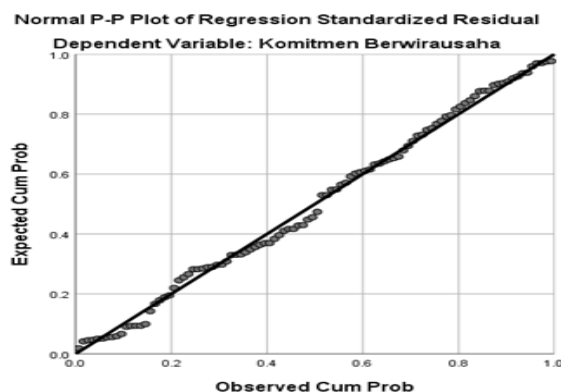
Gambar 2. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.53235635
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.040
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

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. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil *Plot of Regression Residual*. Data berdistribusi normal apabila data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal seperti berikut ini.

Gambar 3. Diagram P-Plot



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

F. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menganalisis korelasi pearson atau regresi linier yang dapat diukur menggunakan metode *test for linierity*. Hubungan variabel dapat dikatakan signifikan apabila nilai signifikan dalam uji linearitas memiliki nilai dibawah 0.05 (< 0.05).

Tabel 11. Hasil 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.

G. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi atau kolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi [3]. (1) Jika nilai *VIF* < 10 atau nilai *Tolerance* $> 0,01$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. (2) Jika nilai *VIF* > 10 atau nilai *Tolerance* $< 0,01$, maka dinyatakan terjadi multikolinieritas [3].

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas

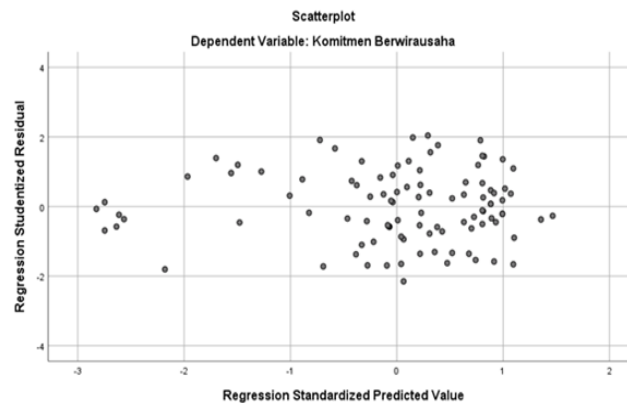
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	.215	4.693
Motivasi Berwirausaha (X2)	.230	4.342
Kepuasan Kerja (Z)	.371	2.699

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.

H. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana varians residual dari semua pengamatan dalam model regresi tidak sama, yang menunjukkan bahwa varian dari setiap *error* adalah *homogeny*. Deteksi dilakukan dengan melihat apakah ada pola tertentu pada grafik di mana sumbu X dan Y dihasilkan [3].

Gambar 4. Diagram Scatterplot



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

I. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi dalam suatu regresi linier antara kesalahan residual periode t dan kesalahan periode $t-1$ (sebelumnya). Pengujian ini dapat dilihat dari nilai *Durbin Watson* (DW) yang terletak diantara -2 dan $+2$.

Tabel 13. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.934 ^a	.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.

J. Uji Parsial (Uji T) Model 1

Tabel 14. Hasil Uji Parsial Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	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:

a. 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.

b. 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.

c. 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.

K. Uji Simultan (Uji F) Model 1**Tabel 15. Hasil Uji Simultan Model 1**

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

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai f-hitung sebesar $220.304 > f$ -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.

L. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) Model 1**Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda Model 1**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	.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.

Tabel 17. Tabel Interpretasi Korelasi

Interpretasi Kisaran nilai Koefisien Korelasi	Nilai Korelasi (hubungan variabel X dan Y)
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang/Cukup
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

M. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R2) Model 1**Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda Model 1**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	.873	.869	2.572

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa nilai R2 memiliki nilai sebesar 0.869 atau 86.9% (0.869×100). 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.

N. Uji Parsial (Uji T) Model 2

Tabel 19. Hasil Uji Parsial 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:

a. 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.

b. 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.

O. Uji Simultan (Uji F) Model 2

Tabel 20. Hasil Uji Simultan Model 2

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

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai f-hitung sebesar $82.381 > f$ -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.

P. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) Model 2

Tabel 21. Hasil Uji Korelasi Berganda Model 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.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.

Tabel 22. Tabel Interpretasi Korelasi

Interpretasi Kisaran nilai Koefisien Korelasi	Nilai Korelasi (hubungan variabel X dan Z)
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang/Cukup
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Q. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²) Model 2

Tabel 23. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda Model 2

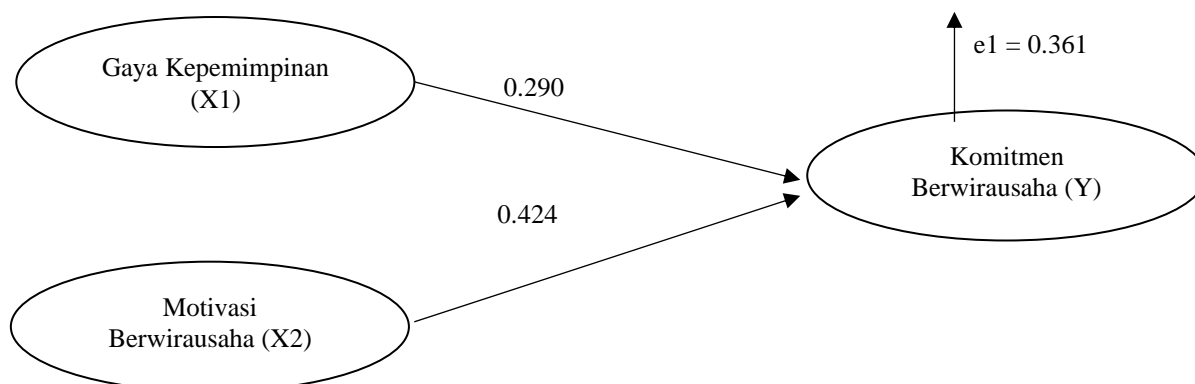
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.622	6.860

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa nilai R² 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.

R. Uji Koefisien Jalur Model 1 (Path Analysis)

Berdasarkan output dari uji koefisien determinasi berganda (R²) 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:

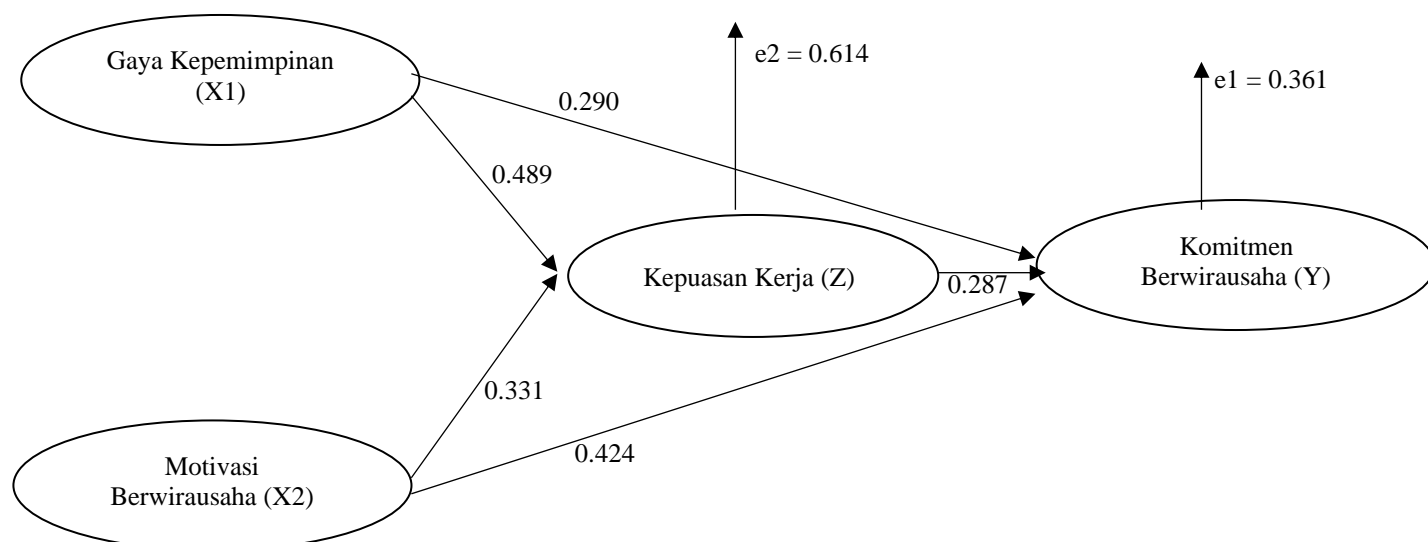
Gambar 5. Diagram Koefisien Jalur Model 1



S. Uji Koefisien Jalur Model 2 (Path Analysis)

Berdasarkan output dari uji koefisien determinasi berganda (R²) Model 2 diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0.622. Maka hal tersebut menyatakan jika peran variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berwirausaha memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja sebesar 62.2%, sedangkan residunya sebesar 37.8% peran pada variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Sehingga memperoleh nilai e2 yang diperoleh dengan rumus $e2 = \sqrt{1-0.622} = 0.614$. Hasil uji parsial (T) Model 1 diketahui bahwa nilai *Standardized Coefficients Beta* gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,489 dan nilai dari *Standardized Coefficients Beta* motivasi berwirausaha terhadap kepuasan kerja sebesar 0,331. Berikut ini merupakan gambar diagram jalur model 2:

Gambar 6. Diagram Koefisien Jalur Model 2



Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan, pengaruh langsung didapatkan dari nilai *Standardized Coefficients Beta* pada uji parsial (T) Model 1 (variabel X ke Z), sedangkan pengaruh tidak langsung didapatkan dari hasil perkalian antara nilai *Standardized Coefficients Beta* pada uji parsial (T) dari nilai variabel X ke Y dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* dari nilai variabel Z ke Y. Maka dapat disimpulkan bahwa:

a. 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.

b. 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.

T. Pembahasan

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

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis t (uji parsial), pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Industri Kecil Menengah di Desa Kebonagung. Maka dengan hasil ini H1 diterima dan H0 ditolak. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Industri Kecil Menengah. Pernyataan tersebut didukung dari tanggapan responden dengan skor rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa atasan mampu memberikan pengawasan pada hasil kerja berdasarkan pada indikator kemampuan mengendalikan bawahan. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pemimpin kepada bawahan. Oleh karena itu, karyawan akan merasa mereka adalah bagian penting dari Industri Kecil Menengah. Pengawasan identik dilakukan oleh atasan, karena bagi karyawan pemimpin dianggap sebagai figur ayah dan juga dengan atasannya. Perilaku seorang pemimpin merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga gaya kepemimpinan yang baik akan

membuat karyawan merasa puas dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya. Penelitian Mukmin yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja [8]. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi karena gaya kepemimpinan yang tepat dapat berdampak positif pada kinerja mereka. Siagian dan Khair juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh 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 (uji parsial), pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen berwirausaha. Gaya kepemimpinan diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berwirausaha karyawan Industri Kecil Menengah di Desa Kebonagung. Maka dengan hasil ini H2 diterima dan H0 ditolak. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap Industri Kecil Menengah. Pernyataan tersebut didukung dari tanggapan responden dengan skor rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan berdasarkan indikator sikap terhadap tugas. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat mendorong dan mengembangkan hasil kerja karyawan dan tuntutan pekerjaan menjadi menyenangkan sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap Industri Kecil Menengah. Untuk dapat memelihara komitmen berwirausaha pada karyawan dibutuhkan peran dari seorang pemimpin. Hasil penelitian gaya kepemimpinan terhadap komitmen relevan dengan beberapa penelitian terdahulu. Pada penelitian Samsir mengenai gaya kepemimpinan terhadap komitmen menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi [3]. Kemajuan perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan selalu berusaha meningkatkan komitmen karyawannya untuk mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan. Temuan tersebut mendukung penelitian 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.

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

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis t (uji parsial), motivasi berwirausaha terhadap kepuasan kerja. Motivasi berwirausaha diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Industri Kecil Menengah Desa Kebonagung. Maka dengan hasil ini H3 diterima dan H0 ditolak. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap Industri Kecil Menengah. Pernyataan tersebut didukung dari tanggapan responden dengan skor rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan karyawan menikmati persaingan dalam bekerja berdasarkan indikator kemauan. Hal ini membuktikan bahwa, dengan motivasi kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Industri Kecil Menengah. Karena sebagian besar karyawan mencari sesuatu di tempat kerja seperti posisi atau kekuasaan. Mereka akan berpikir bekerja menjadi produktif dan bersaing secara sehat dengan karyawan lain akan memberikan hasil yang lebih baik. Dengan cara ini karyawan akan termotivasi untuk mengambil tindakan kearah pencapaian harapan tersebut, maka keinginan, kebutuhan, dan kepuasannya terpenuhi. 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 (uji parsial), motivasi berwirausaha terhadap komitmen berwirausaha. Motivasi berwirausaha diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berwirausaha karyawan di Industri Kecil Menengah Desa Kebonagung. Maka dengan hasil ini H4 diterima dan H0 ditolak. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula komitmen berwirausaha karyawan terhadap Industri Kecil Menengah. Pernyataan tersebut didukung dari tanggapan responden dengan skor rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan berdasarkan indikator sikap terhadap tugas. Hal ini membuktikan bahwa, apabila seorang karyawan setiap hari bekerja di Industri Kecil Menengah dan memiliki motivasi yang baik akan memberikan dampak positif pada komitmen karyawan di Industri Kecil Menengah tersebut. Dengan demikian, diharapkan kepada Industri Kecil Menengah untuk selalu meningkatkan motivasi kepada karyawan sehingga

komitmen karyawan terhadap Industri Kecil Menengah juga dapat meningkat secara keseluruhan dan juga akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian Nurseha [13] menunjukkan bahwa motivasi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa paksaan akan mencapai hasil yang baik dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hasil penelitian ini juga relevan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya, yakni 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 untuk berwirausaha dan berkinerja lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menumbuhkan motivasi kewirausahaan untuk meningkatkan komitmen dan kinerja kewirausahaan.

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

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis t (uji parsial), kepuasan kerja terhadap komitmen berwirausaha. Kepuasan kerja diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berwirausaha karyawan di Industri Kecil Menengah Desa Kebonagung. Maka dengan hasil ini H5 diterima dan H0 ditolak. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen berwirausaha karyawan terhadap Industri Kecil Menengah. Pernyataan tersebut didukung dari tanggapan responden dengan skor rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu berdasarkan indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, mereka akan cenderung lebih semangat dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian milik 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 organisasi tempat dia bekerja. Semakin banyak aspek pekerjaan yang memuaskan keinginan seseorang, semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

Hasil ini sejalan dengan teori komitmen terhadap organisasi yang dikembangkan oleh peneliti Richard M. Steers, Richard T. Mowday, dan Lyman W. Porter pada tahun 1979 [17]. Kepuasan kerja memang menggambarkan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang memuaskan keinginan seseorang, semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung merasa terikat dan terikat untuk tetap bekerja dalam organisasi tersebut. Adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki implikasi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan dan mendukung, organisasi dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung lebih setia, produktif, dan berkontribusi secara positif pada kesuksesan organisasi.

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. Maka H6 diterima dan H0 ditolak. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan, sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan hasil dari nilai rata-rata nilai jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu di indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Karyawan akan cenderung mengerahkan seluruh tenaganya untuk tugas yang diberikan perusahaan apabila mereka merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh 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]. 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. Maka H7 diterima dan H0 ditolak. Dalam hal ini, motivasi berwirausaha akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan, sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. 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.

IV. SIMPULAN

Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi berwirausaha, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen berwirausaha serta gaya kepemimpinan dan motivasi berwirausaha berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 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.

Dengan adanya dukungan dari hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi berwirausaha, dan kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan komitmen berwirausaha pada karyawan IKM Krupuk di lokasi penelitian tersebut. Hasil ini memberikan wawasan yang berharga bagi organisasi dan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam berwirausaha dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkomitmen.

SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa peran gaya kepemimpinan dan motivasi berwirausaha menjadi faktor penting dalam peningkatan komitmen karyawan melalui faktor kepuasan kerja karyawan. Ketiga variabel tersebut memiliki keterikatan dalam meningkatkan komitmen berwirausaha karyawan untuk berkontribusi dalam Industri Kecil Menengah Krupuk di Desa Kebonagung. Berdasarkan hasil penelitian dari kesimpulan yang sudah dibuat, maka saran-saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. 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.

2. 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.
3. 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.
4. IKM harus memberikan upah atau gaji karyawan sepadan dengan kualitas pekerjaan dan tanggung jawab yang mereka lakukan.
5. 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 TERIMA KASIH

Puji dan syukur tiada henti penulis panjatkan kehadirat 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, doi: 10.54443/sibatik.v1i5.75.
- [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, [Online]. Available: <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- [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, pp. 78–90, 2021, doi: 10.33479/sneb.v1i.178.
- [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.
- [6] H. M. 'Azmi, S. Herianingrum, D. Junaedi, M. R. Arsyad, and F. Salistia, "Komunitas Pengusaha Muslim : Pengaruh Motivasi Berwirausaha, Dukungan Finansial dan Peluang Pasar terhadap Niat Berwirausaha," *Al-Kharaj J. Ekon. Keuang. Bisnis Syariah*, vol. 4, no. 5, pp. 1445–1463, 2022, doi: 10.47467/alkharaj.v4i5.823.
- [7] R. Herison, R. Sahabuddin, and M. Azis, "Kemampuan Kreativitas Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Komitmen Berwirausaha Dan Kinerja Bisnis Industri Makanan Khas Pada Usaha Kecil Menengah di Kota Makassar," *Pros. Semin. Nas. Ekon. dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 131–136, 2022.
- [8] P. Gaya, K. Dan, and B. Organisasi, "Jurnal Manajerial Bisnis Vol. 4 No. 2 Desember-Maret 2021 ISSN 2597-503X," vol. 4, no. 2, 2021.
- [9] T. S. Siagian and H. Khair, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," vol. 1, no. 1, pp. 59–70, 2018.
- [10] Z. Zulfikar, M. Marbawi, and A. Aiyub, "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Personil Polres Kota Lhokseumawe," *J-MIND (Jurnal Manaj. Indones.*, vol. 5, no. 2, p. 1, 2021, doi: 10.29103/j-mind.v5i2.3431.
- [11] H. Dukungan, K. Terhadap, M. Pasien, and P. Stroke, "Jurnal Pendidikan dan Konseling," vol. 4, pp. 1707–1715, 2022.
- [12] K. P. Mengko *et al.*, "Jurnal EMBA Vol . 11 , No . 1 Januari 2023 , Hal . 443-453," vol. 11, no. 1, pp. 443–453, 2023.
- [13] N. Nurseha and M. Yusuf, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Perusahaan Pada Mitra Pt.Pln (Persero) Ulp Kota Bima," *J. Bina Manaj.*, vol. 10, no. 1, pp. 272–284, 2021, doi: 10.52859/jbm.v10i1.169.
- [14] P. Yanti Purba, H. Chrisman, A. N. Sianipar, and M. B. Sembiring, "The Effect Of Motivation, Discipline, And Competence On Organizational Commitment At PT. Perkebunan Nusantara iii (Persero) Medan Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Perkebunan Nusantara iii (Persero) Medan," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 3, no. 2, pp. 367–378, 2022, [Online]. Available: <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- [15] I. G. B. H. Satrya, "KEPUASAN KERJA MEMEDIASI PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT . JAPAN TRAVEL," vol. 12, no. 01, pp. 1609–1615, 2023.
- [16] P. Suci Arumsari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Kemantren Mantrijeron Yogyakarta)," *J. Manaj. Divers.*, vol. 2, no. 8.5.2017, pp. 2003–2005, 2022, [Online]. Available: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- [17] E. Sirait and A. A. D. Setyoningrum, "... Modal Usaha Dan Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Motivasi Berwirausaha Mahasiswa Kemaritiman Di Masa Pandemi Covid-19," *J. Ekon. Sos.*, vol. 3, no. 5, pp. 87–98, 2022, [Online]. Available: <https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/690>
- [18] F. Yayubangkai, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Selatan Kota Manado," *Productivity*, vol. 3, no. 2, 2022, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/39258%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/viewFile/39258/35660>

- [19] T. M. Kartini and H. Bagus, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING," *J. Ris. Manaj. dan Akunt.*, vol. 1, no. 1, pp. 23–32, 2021.
- [20] N. W. M. Sari Apri Yani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening," *Int. J. Soc. Sci. Bus.*, vol. 3, no. 1, p. 55, 2019, doi: 10.23887/ijssb.v3i1.17338.
- [21] D. Meliani and L. F. Panduwinata, "Pengaruh Mata Kuliah Kewirausahaan dan Motivasi Berwirausaha terhadap Pembentukan Jiwa Green Entrepreneur Mahasiswa," *J. Pendidik. Adm. Perkantoran*, vol. 10, no. 1, pp. 16–30, 2022, doi: 10.26740/jpap.v10n1.p16-30.
- [22] T. Ambarwati, "Nilai-Nilai Kewirausahaan Dan Komitmen Berwirausaha Terhadap Kinerja UMKM dengan Strategi Bisnis Sebagai Moderasi," *J. Bisnis dan Manaj.*, vol. 8, no. 1, pp. 44–56, 2021, doi: 10.26905/jbm.v8i1.5198.
- [23] A. Angraini and M. Fauzan, "Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada ASN BAPENDA Kota Semarang)," *J. Manage.*, vol. 5, no. 1, pp. 167–174, 2022, doi: 10.37531/yume.vxix.543.
- [24] S. Klausal, D. I. Pt, and A. Central, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen (Studi Klausal Di Pt. Asuransi Central Asia)," *J. Ilm. Manaj. Surya Pasca Sci.*, vol. 11, no. 1, pp. 1–12, 2014, doi: 10.35968/jimspc.v11i1.870.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.