



Similarity Report

Metadata

Name of the organization

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Title

artikel Skripsi vivi 2025 new 2

Author(s) Coordinator

perpustakaan umsidahanin

Organizational unit

Perpustakaan

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.



25
The phrase length for the SC 2

5876
Length in words

42435
Length in characters

Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		0
Hidden characters		5
Paraphrases (SmartMarks)		89

Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://ijccd.umsida.ac.id/index.php/ijccd/article/view/787/859	44 0.75 %
2	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6979/50062/55825	33 0.56 %
3	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/7596/54471/60550	28 0.48 %
4	https://ijccd.umsida.ac.id/index.php/ijccd/article/view/787/859	27 0.46 %

5	Pengaruh Pengetahuan, Sikap Dan Pengalaman Keuangan Terhadap Perilaku Manajemen Keuangan Pada Pelaku UMKM Di Kabupaten Tulungagung Wahyu Dwi Warsitasari,Indraswari Octa Nur Audia;	26 0.44 %
6	Pengaruh Pengetahuan, Sikap Dan Pengalaman Keuangan Terhadap Perilaku Manajemen Keuangan Pada Pelaku UMKM Di Kabupaten Tulungagung Wahyu Dwi Warsitasari,Indraswari Octa Nur Audia;	26 0.44 %
7	https://jurnal-nusantara.com/index.php/EKOMA/article/download/3611/2916	25 0.43 %
8	http://repository.unpas.ac.id/72084/5/BAB%20III.pdf	24 0.41 %
9	https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8821/13/11.BAB%20IV.pdf	24 0.41 %
10	Analisis Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Tas Dan Koper (Intako) Tanggulangin Sidoarjo Putri Aureza Noviami, Hasan Ubaidillah, Umsida Sumartik;	21 0.36 %

from RefBooks database (4.51 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

Source: Paperity

1	Pengaruh Pengetahuan, Sikap Dan Pengalaman Keuangan Terhadap Perilaku Manajemen Keuangan Pada Pelaku UMKM Di Kabupaten Tulungagung Wahyu Dwi Warsitasari,Indraswari Octa Nur Audia;	74 (4) 1.26 %
2	Analisis Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Tas Dan Koper (Intako) Tanggulangin Sidoarjo Putri Aureza Noviami, Hasan Ubaidillah, Umsida Sumartik;	42 (4) 0.71 %
3	Lingkungan Kewirausahaan dalam Motivasi Berwirausaha Tammie Rieke Amaluthvie, B Lena Nuryanti, Utama R Dian H;	42 (4) 0.71 %
4	Pengaruh Harga, Kualitas Produk, Citra Merek Dan Promosi Terhadap Minat Beli Pada Usaha Minuman Chako Di Madiun Maretha Berlianantiya, Andriani Dwi Nila,Sari Dyah Ajeng Kartika;	22 (2) 0.37 %
5	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DALAM MENCIPTAKAN EFEKТИFITAS KERJA Qomaruddin Qomaruddin;	19 (1) 0.32 %
6	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur di Pasuruan) Djaelani Abdul Kodir,Novianti Rachmita Dwi, Ratna Tri Hardaningtyas;	18 (1) 0.31 %
7	PENGARUH KINERJA KEUANGAN TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN SEKTOR PERTAMBANGAN MIGAS DI BURSA EFEK INDONESIA Arief Harefa;	16 (2) 0.27 %
8	PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN ENTITAS MIKRO, KECIL, DAN MENENGAH PADA USAHA DAGANG ANAS FASHION Khairiyani, Addiarahman,Desi Aulia Sari;	12 (1) 0.20 %
9	Perilaku Pembelian Milenial Ulasan Shopee dan Pemasaran Viral Rifdah Abadiyah,Rosnawiyah Rosnawiyah;	12 (2) 0.20 %
10	MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGELOLAAN LEMBAGA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI DI TK YWKA KELURAHAN DEMANGAN KECAMATAN GONDOKUSUMAN YOGYAKARTA Miftahurusydi;	8 (1) 0.14 %

from the home database (0.00 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Database Exchange Program (2.83 %)

NUMBER OF IDENTICAL WORDS
(FRAGMENTS)

NO	TITLE	
1	disertatie - PSY-5 ȘI PSIHOdiagnoza Clinică.pdf 7/1/2020 Universitatea de Vest Vasile Goldis din Arad (Facultatea de Stiinte SocioUmane, Educatie fizica si Sport)	166 (27) 2.83 %

from the Internet (12.64 %)

NUMBER OF IDENTICAL WORDS
(FRAGMENTS)

NO	SOURCE URL	
1	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/7596/54471/60550	94 (6) 1.60 %
2	https://ijccd.umsida.ac.id/index.php/ijccd/article/view/787/859	89 (4) 1.51 %
3	https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/7999/8/UNIKOM_KHALIFATULLAH%20RYAS%20M_BAB%20II.pdf	60 (5) 1.02 %
4	https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8821/13/11.BAB%20IV.pdf	57 (4) 0.97 %
5	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6979/50062/55825	47 (2) 0.80 %
6	https://journal-nusantara.com/index.php/EKOMA/article/download/3611/2916	41 (3) 0.70 %
7	https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/2432/1218	35 (3) 0.60 %
8	http://repository.unpas.ac.id/72084/5/BAB%20III.pdf	30 (2) 0.51 %
9	https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/download/37991/34768	29 (4) 0.49 %
10	https://karya.brin.go.id/id/eprint/22631/1/2088-9607_10_1_2020-1.pdf	22 (2) 0.37 %
11	https://adoc.pub/bab-iii-metodologi-penelitian-independen-variabel-dependen-v.html	20 (2) 0.34 %
12	https://www.jurnal.uisu.ac.id/index.php/MdB/article/download/5168/pdf	19 (2) 0.32 %
13	http://repositori.uin-alauddin.ac.id/12662/1/PENGARUH%20INTELLECTUAL%20CAPITAL%20TERHADAP%20KINERJA.pdf	18 (1) 0.31 %
14	https://123dok.com/article/uji-validitas-hasil-penelitian-dan-pembahasan.yng05dxk	16 (1) 0.27 %
15	https://jurnal.unhas.ac.id/index.php/jbmi/issue/download/762/187	15 (1) 0.26 %
16	http://repository.umpalopo.ac.id/1675/4/LAMPIRAN_201730059.pdf	15 (1) 0.26 %
17	http://repository.ub.ac.id/113768/1/050802892.pdf	14 (1) 0.24 %
18	https://repository.usm.ac.id/files/journalmhs/B.131.17.0489-20220225094333.pdf	14 (2) 0.24 %
19	https://repository.uin-suska.ac.id/14680/7/7.%20BAB%20II_2018789MEN.pdf	14 (1) 0.24 %
20	https://digilib.uinsgd.ac.id/8656/6/6_bab3.pdf	13 (2) 0.22 %
21	https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/download/51977/44405	11 (2) 0.19 %
22	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6897/49429/55166	10 (1) 0.17 %
23	https://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/download/120/98/487	9 (1) 0.15 %
24	http://repository.ub.ac.id/161992/1/ELFI%20ROSIDAH.pdf	9 (1) 0.15 %
25	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6932/49697/55446	7 (1) 0.12 %
26	https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/3472/1381	7 (1) 0.12 %

27	http://etheses.iainkediri.ac.id/53/3/BAB%20II.pdf	7 (1) 0.12 %
28	https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/jot/article/download/25341/9512	6 (1) 0.10 %
29	https://jurnal.alahyansukabumi.com/index.php/baashima/article/download/9/43	5 (1) 0.09 %
30	https://repository.unika.ac.id/14939/8/11.60.0151%20Vinsensius%20Kurnantyo%20LAMPIRAN.pdf	5 (1) 0.09 %
31	https://www.duwiconsultant.com/2011/11/uj-heteroskedastisitas.html	5 (1) 0.09 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)

Pengaruh Motivasi Berwirausaha, Komitmen Berwirausaha, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas UD. Amzari

Vivi Dian Ernanda
182010200435

PROPOSAL ARTIKEL

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
April, 2025

LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Berwirausaha, Komitmen Berwirausaha, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas UD. Amzari
Nama Mahasiswa : Vivi Dian Ernanda
NIM : 182010200435

Disetujui oleh Dosen Pembimbing Dr. Hasan Ubaidillah, S.E., MM.
NIDN/NIDK. 07260287304

Dosen Penguji 1

Rifdah Abadiyah, SE. M.S.M. CHCM., Dr
NIDN/ NIDK. 0705027502

Diketahui oleh Ketua Program Studi Mochamad Rizal Yulianto,SE.MM NIDN/ NIDK. 0716078804 Dekan Poppy Febriana, S.Sos., M.Med.Kom
NIP/NIK: 0711028001 Tanggal Ujian Tanggal Lulus DAFTAR ISI

- 1. Cover 1
- 2. Lembar Pengesahan 2
- 3. Daftar Isi 3
- 4. Pendahuluan 4
- 5. Metode 6
- 6. Hasil dan Pembahasan 9
- 7. Penutup 15

The Effect of Entrepreneurship Motivation, Entrepreneurship Commitment, and Work Culture On Productivity UD. Amzari

Pengaruh Motivasi Berwirausaha, Komitmen Berwirausaha, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Ud. Amzari

1. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman modern ini memberi dampak besar bagi perubahan manusia dalam dunia kerja. Semakin berkembangnya zaman, maka semakin pula berkembangnya manusia terhadap pengetahuan untuk memenuhi kebutuhannya. Berwirausaha sekarang ini menjadi tren di kalangan masyarakat pada umumnya dan merupakan upaya pemerintah untuk mengurangi jumlah angka pengangguran di Indonesia.

Bekerja atau mencari nafkah merupakan suatu kewajiban dan ibadah seseorang yang mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan dalam sehari-hari [1]. Di tempat manusia dalam bekerja SDM (Sumber Daya Manusia) sangat berperan penting bagi suatu perusahaan karena sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik lembaga maupun perusahaan.

Seiring berjalannya waktu, manusia berpikir dan bekerja untuk bertahan hidup di tengah banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi dalam sehari-hari, sehingga munculah IKM (Industri Kecil Menengah) yang dapat mengangkat perekonomian masyarakat Indonesia.

Berdasarkan hasil survei badan pusat statistik UKM terhadap PDB terus meningkat setiap tahunnya. Pada tahun 2018 data Kementerian Perindustrian Republik Indonesia menunjukkan bahwa selama lima tahun terakhir, kontribusi sektor UMKM terhadap PDB terjadi peningkatan dari 57,84%

menjadi 60,34%. Tingkat penyerapan tenaga kerja pada sektor ini juga meningkat dari 96,99% menjadi 97,22% pada periode yang sama [2].

Sidoarjo merupakan satu kabupaten yang memiliki potensi industri yang besar guna mendukung pembangunan perekonomian daerah. Industri yang dimiliki berguna untuk mendorong peningkatan jumlah unit usaha baik yang kecil maupun besar. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah unit usaha industri di Kabupaten Sidoarjo dari tahun 2009-2015 terus mengalami peningkatan. Dengan bertambahnya jumlah fasilitas industri di Sidoarjo dari tahun ke tahun, maka jumlah tenaga kerja yang terserap diperkirakan juga akan meningkat, namun nyatanya peningkatan jumlah unit komersial di Sidoarjo tidak dibarengi dengan peningkatan asupan tenaga kerja [3].

Kondisi saat ini jumlah lapangan pekerjaan di Indonesia semakin banyak, akan tetapi dari semua banyaknya lapangan pekerjaan tersebut masih banyak masyarakat yang tidak kebagian lapangan pekerjaan, sehingga dengan cara berwirausaha bisa membuat masyarakat mendapatkan lapangan pekerjaan. Dengan cara membuka usaha sendiri maka bisa memperkerjakan orang dan dapat mengurangi jumlah pengangguran yang ada di Indonesia. Kewirausahaan adalah menarik perhatian terhadap kewirausahaan karena disertai dengan perasaan tentang kewirausahaan dan keinginan untuk belajar, mengetahui, dan membuktikan lebih jauh tentang kewirausahaan [4]. Jadi, motivasi berwirausaha adalah dorongan dari seseorang yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu yang bertujuan kewirausahaan, seperti tujuan yang mencakup implementasi dan penggunaan peluang bisnis [5]. Menurut [6] komitmen merupakan suatu perjanjian atau terikatnya guna melakukan sesuatu yang diinginkan. Komitmen kewirausahaan, di sisi lain, mengacu pada komitmen diri yang kuat dan keinginan untuk membangun, mengembangkan, dan mempertahankan perusahaan dalam keadaan apapun. Komitmen yang kuat akan mendorong untuk memberikan yang terbaik pada suatu bisnis sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal. Komitmen berwirausaha adalah pengusaha harus konsisten dengan tujuan yang akan dicapainya dengan memegang prinsip-prinsip entrepreneurship [7]. Sebaliknya, budaya kerja adalah kumpulan nilai, kepercayaan, dan norma yang dibangun dalam suatu organisasi dan digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota organisasi untuk mengatasi masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal [8]. Budaya kerja dianggap sebagai hak yang berperan penting dalam mencapai tujuan akhir suatu perusahaan, sehingga budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan secara terus-menerus oleh karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis ingin mengetahui “Pengaruh Motivasi Berwirausaha, Komitmen Berwirausaha, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas UD. Amzari”.

Rumusan Masalah

Apakah ada pengaruh motivasi berwirausaha, komitmen berwirausaha, budaya kerja terhadap produktivitas UD. Amzari?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada di atas, maka diperoleh tujuan penelitian untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi berwirausaha, komitmen berwirausaha, dan budaya kerja terhadap produktivitas UD. Amzari.

2. LITERATUR REVIEW

Motivasi Berwirausaha

Motivasi berasal dari kata “motif” yang berarti daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, sehingga disimpulkan bahwa motivasi ialah apa saja yang mendorong dan apa yang mengerakkan aktivitas seseorang untuk melakukan sesuatu[9] .

Dibawah ini beberapa indikator motivasi berwirausaha yaitu:

1. Keinginan untuk berprestasi (Need for Achievement/Nach). Keinginan untuk berprestasi memiliki potensi besar untuk menjadi seorang wirausahawan yang sukses. Keinginan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik di masa depan daripada di masa lalu.
2. Kemandirian. Seseorang dengan keyakinan pengendalian diri berpikir bahwa sebagian besar kehidupan dan bisnis mereka dikendalikan oleh diri mereka sendiri. Seorang wirausahawan harus tahu kapan dan dengan siapa harus berbagi dan menerima informasi dalam hal-hal tertentu. Wirausahawan percaya pada keberuntungan, peluang, dan kesempatan. 3. Kemauan untuk mengambil risiko. Wirausahawan mengelola risiko dengan berbagai cara, termasuk secara psikologis, seperti melihat hambatan sebagai tantangan atau peluang, atau membahas bisnis dari sudut pandang positif karena membicarakan aspek negatif dapat melemahkan motivasi. 4. Pengalaman masa kecil. Kesulitan yang dialami seseorang di masa lalu telah membuat banyak anak berpikir kreatif dan inovatif untuk memecahkan masalah hidup.
5. Frustrasi dengan karier organisasi. Kebanyakan orang merasa karier mereka telah terhenti pada posisi atau wajah tertentu
6. Panutan, orang-orang yang sukses adalah inspirasi bagi banyak wirausahawan.

Komitmen Berwirausaha

Menurut [6] komitmen merupakan suatu perjanjian atau terikatnya guna melakukan sesuatu yang diinginkan. Sedangkan komitmen berwirausaha ialah suatu keterikatan diri dan keinginan yang kuat untuk membangun, memajukan, dan mempertahankan keberadaan usahanya dalam situasi apapun. Adapun indikator komitmen dalam berwirausaha menurut [10] sebagai berikut:

1. **Tepat waktu: Seorang wirausaha harus dapat mengatur dan** memanfaatkan waktunya dengan baik.
2. Tepat janji: Wirausaha harus dapat memenuhi janjinya karena berdampak pada Masyarakat, konsumen, serta rekan bisnis.
3. **Kedekatannya pada kesehatan mental yang berkaitan dengan hasil kerja, penampilan, dan kinerja lainnya.** Seorang wirausaha harus selalu memperhatikan mutu (kualitas), hasil kerja, karena sangat erat berkaitan dengan keputusan konsumen untuk membeli produk yang diinginkan dan dibutuhkannya. Para pelaku bisnis harus dapat membuat produk yang sesuai dengan kebutuhan konsumen dan sesuai dengan segmen pasar yang dituju.
4. **Komitmen tinggi pada pengendalian diri.** Untuk mencapai komitmen yang tinggi, seorang pelaku bisnis atau calon wirausaha harus memiliki pengendalian diri melalui ketabahan, ketekunan, disiplin, dan kolaborasi.

Budaya Kerja

Dalam organisasi, budaya kerja terdiri dari set asumsi atau sistem nilai, nilai, dan norma yang diterapkan untuk mengarahkan tingkah laku karyawan dalam mengatasi masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal [8]. Untuk mencapai tujuan di tempat kerja, budaya kerja adalah kebiasaan yang harus diterapkan. Menurut [8] ada beberapa indikator budaya kerja terdiri dari:

1. **Sikap terhadap pekerjaan.** Sikap ini dideskripsikan sebagai kecenderungan terhadap pikiran dan perasaan puas atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Sikap puas berupa bekerja keras, jujur, rajin, disiplin dan berpartisipasi dalam pengembangan suatu perusahaan.
2. Bekerja keras. Kegiatan usaha yang dilakukan secara bersungguh-sungguh untuk mencapai tujuan dan kesuksesan.
3. Saling membantu. Wirausaha juga mempunyai sikap saling ketergantungan, karena tidak ada wirausaha yang mampu memenuhi kebutuhannya sendiri.

4. Berdedikasi. Seorang wirausaha harus mengorbankan seluruh tenaga, pikiran serta waktunya untuk mencapai suatu keberhasilan perusahaan.
5. Bertanggung jawab. Seorang pengusaha harus bertanggung jawab terhadap bisnisnya, karyawannya, masyarakat yang ada di lingkungan bisnisnya serta lingkungan di sekitarnya.

Produktifitas

Menurut [11] Produktivitas merupakan ide yang menjelaskan bagaimana hasil, yaitu jumlah barang dan jumlah jasa yang diproduksi, berhubungan dengan sumber, yaitu tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya, yang digunakan untuk menghasilkan hasil tersebut. Ada beberapa indikator untuk mengukur produktivitas kerja, sebagai berikut:

1. Kemampuan. Kemampuan seorang karyawan bergantung pada keterampilan yang dimilikinya dan tingkat profesionalisme dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Mereka harus mampu melaksanakan tugas-tugas tersebut secara baik.
2. Meningkatkan hasil. Usaha untuk meningkatkan hasil yang diperoleh sangat penting. Hasil ini bisa dirasakan oleh orang yang melakukan tugas serta orang yang memanfaatkan hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja. Semangat kerja dapat dilihat dari sikap dan etos kerja seseorang. Hasil yang dicapai hari ini biasanya lebih baik dibandingkan hasil yang diperoleh sebelumnya. Pengembangan diri. Pengembangan diri bisa dilihat dengan memberi tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga dengan harapan untuk menjadi lebih baik dari pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
4. Pengembangan diri: Anda dapat melihat pengembangan diri dengan menghadapi tantangan dan optimisme. Semakin besar tantangan, lebih banyak pengembangan diri yang dibutuhkan. Begitu juga, harapan untuk menjadi lebih baik akan berdampak besar pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
5. Mutu: Menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan disebut kualitas. Oleh karena itu, meningkatkan kualitas tujuannya akan menghasilkan hasil yang baik yang bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.
6. Efisiensi bandingkan hasil dengan jumlah sumber daya yang digunakan. Pemasukan dan pengeluaran adalah dua komponen produktivitas yang memberikan pengaruh yang sangat besar bagi karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini melibatkan variabel bebas yang terdiri dari Motivasi Berwirausaha (X1); Komitmen Berwirausaha (X2); dan Budaya Kerja (X3). Sedangkan variabel terikatnya ialah Produktivitas (Y). Semua karyawan, total 98 orang, adalah populasi penelitian ini. Saat menggunakan seluruh populasi, metode sampel jenuh digunakan. Penulis menggunakan strategi sampling jenuh untuk memilih sampel karena populasi yang relatif kecil. Secara keseluruhan, 98 anggota staf adalah sampel penelitian.

Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Motivasi berwirausaha berpengaruh terhadap produktivitas

H2 : Komitmen berwirausaha berpengaruh terhadap produktivitas

H3 : Budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas

H4 : Motivasi berwirausaha, Komitmen berwirausaha, dan Budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas

Tabel 1. Indikator Variabel

No. Nama Variabel Indikator Butiran Pernyataan Tingkat Pengukuran

1. Motivasi Berwirausaha (X1) Prestasi Pengakuan (pujian) Gairah Motivasi Organisasi Kenyamanan Kepengawasan Tunjangan atau gaji Lingkungan Laba Karyawan berprestasi dalam masing-masing bidangnya Pengakuan (Pujian) dari seseorang membuat lebih semangat bekerja Seorang wirausaha bergairah dalam menjalankan usahanya Karyawan merasa termotivasi terhadap pemimpinnya Organisasi lebih meringankan pekerjaan Kedekatan karyawan dan pemimpin membuat rasa nyaman saat bekerja Adanya pengawas akan membuat karyawan lebih rajin dalam bekerja Tunjangan dan gaji karyawan membuat semangat kerja dan memotivasi dirinya supaya lebih giat bekerja Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan betah bekerja Pemimpin bisa menentukan labanya sendiri Interval
2. Komitmen Berwirausaha (X2) Disiplin Komitmen tinggi Keberhasilan Kegagalan Disiplin dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas Komitmen yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas Keberhasilan bisa membuat produktivitas naik Kegagalan dapat membuat produktivitas menurun Interval
3. Budaya Kerja (X3) Kebiasaan Peraturan Nilai-nilai Kebiasaan sehari-hari karyawan dapat meningkatkan atau menurunkan produktivitas Karyawan mentaati peraturan yang ada didalam perusahaan Kinerja karyawan dapat dinilai dari kesehariannya Interval
4. Produktivitas (Y) Kemampuan Semangat kerja Pengembangan diri Mutu Efisiensi Mampu memproduksi sesuai target yang diberikan perusahaan Semangat dalam bekerja dapat mempengaruhi produktivitas Mengembangkan diri dengan cara menerima tantangan yang diberikan atasan Karyawan berusaha memberikan mutu yang terbaik Mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh atasan dengan tepat waktu Interval

Teknik Pengambilan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, Karena responden khawatir identitas mereka akan diungkapkan, penelitian ini menggunakan kuesioner tertulis daripada wawancara. Kuesioner tersebut berisi daftar pernyataan yang telah disusun dan dibuat oleh peneliti dan diberikan kepada responden untuk dijawab. Karena bersifat tertutup, responden hanya dapat memilih jawaban yang tersedia dan tidak dapat memberikan pendapat mereka sendiri. Penelitian ini menggunakan lima poin untuk menghilangkan sifat keragu-raguan responden dalam memberikan jawaban kuesioner. Pandangan, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu fenomena atau objek tertentu dapat diukur dengan menggunakan skala likert [12]. Lima poin skala respon yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) skor = memiliki skor 1
2. Tidak Setuju (TS) skor = memiliki skor 2
3. Netral (N) skor = memiliki skor 3

4. Setuju (S) skor = memiliki skor 4
 5. Sangat Setuju (SS) skor = memiliki skor 5

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

[13] mengatakan nilai koefisien korelasi orang (r hitung) dianggap tidak valid jika nilainya kurang dari 0,3. Sebaliknya, jika nilainya **sama dengan atau lebih dari 0,3**, nilainya dianggap **valid**. **2. Uji Reliabilitas**

Jika jawaban responden terhadap pernyataan **konsisten dari waktu ke waktu**, kuesioner dianggap reliabel atau handal. Nilai CronbachAlpha instrumen dianggap reliabel jika nilainya lebih dari 0,60, sedangkan nilainya kurang dari 0,60 dianggap tidak reliabel.

3. Uji Statistik Deskriptif

Nilai maksimum, minimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi adalah beberapa **alat analisis yang digunakan dalam uji statistik deskriptif** [15].

4. Uji Asumsi Klasik

Dalam pengujian **hipotesis**, **model regresi linear berganda digunakan** untuk memenuhi **uji asumsi klasik dalam penelitian yang dilakukan. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk menghindari estimasi yang salah karena** model regresi tidak dapat digunakan untuk semua data.

1. Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas, uji Kolmogorov-Smirnov digunakan. Nilai signifikan lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel memiliki distribusi normal, dan nilai signifikan kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel tidak memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Nilai ketahanan atau variabel inflansi faktor (VIF) adalah batas yang digunakan untuk menentukan apakah ada **multikolinearitas atau tidak**. **Nilai ketahanan harus kurang dari 10,0** atau sama dengan nilai **VIF** lebih dari **10**.

3. Uji Heterokedasitas

Penelitian ini diuji dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan residualnya untuk menentukan apakah ada heterokedasitas dalam penelitian ini. Berikut ini **adalah prinsip analisis yang digunakan untuk menentukan heterokedasitas**.

1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka heterokedasitas ada.

2) Jika tidak ada pola yang jelas, tetapi ada titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka heterokedasitas tidak ada.

4. Uji Autokorelasi

Uji Durbin-Watson adalah cara **untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi**:

a) **Nilai DW di bawah 1,10 menunjukkan ada autokorelasi;**

b) **Nilai DW antara 1,10 dan 1,54 menunjukkan tanpa kesimpulan; c) Nilai DW antara 1,55 dan 2,46 menunjukkan tidak ada autokorelasi; d)**

Nilai DW antara 2,46 dan 2,90 menunjukkan tanpa kesimpulan;

e) **Nilai DW di atas 2,91 menunjukkan ada autokorelasi.**

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji statistik regresi linier berganda digunakan untuk menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis diuji dengan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$ Keterangan : Y = kinerja karyawan

a = Konstanta X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Loyalitas

X3 = Gaya kepemimpinan

X4 = Motivasi

b₁ = koefisien regresi untuk variabel X1 **b₂** = koefisien regresi untuk variabel X2 **b₃** = koefisien regresi untuk variabel X3 **b₄** = koefisien regresi untuk variabel X4 **e** = Error (variabel lain tidak dijelaskan)

6. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji yang dikenal sebagai Uji Signifikansi Parameter Individu, juga dikenal sebagai Uji Statistik T, menunjukkan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Pada uji statistik T, keputusan dibuat berdasarkan karakteristik, yang menunjukkan bahwa hipotesis **ditolak jika probabilitas lebih dari 0,05 dan diterima jika probabilitas kurang dari 0,05**.

2. Uji F (Uji Simultan) Uji F, atau uji simultan, pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas dalam model mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Salah satu metode yang digunakan adalah melihat nilai probabilitas signifikannya. Menurut [16], variabel independen atau bebas akan berdampak signifikan terhadap variabel terikat jika nilai probabilitas signifikannya kurang dari 5%.

4. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas

1. Motivasi Berwirausaha (X1)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Berwirausaha (X1)

Correlations

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	Item 10	TOTAL
item1	Pearson Correlation		1	-,174	-,128	,030	-,060	,030	,060	,052	,152 -,092 ,241*
	Sig. (2-tailed)			,086	,209	,769	,556	,771	,560	,608	,135 ,367 ,017
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	
item2	Pearson Correlation			-,174	1	-,017	-,009	,063	,058	,133 -,068	-,109 -,002 ,288**
	Sig. (2-tailed)			,086		,870	,929	,537	,570	,191 ,503	,285 ,981 ,004
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	
item3	Pearson Correlation				-,128	-,017	1	,107	,205*	-,033	,152 -,039 ,263** -,003 ,439**
	Sig. (2-tailed)				,293	,043	,750	,136	,701	,009	,979 ,000

	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
item4	Pearson Correlation		,030	-,009		,107	1	-,087		,082	-,069		-,005	,239*	,603**
	Sig. (2-tailed)		,769	,929	,293		,394	,420	,501	,961	,018	,000	,000		,504**
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
item5	Pearson Correlation		-,060		,063	,205*		-,087	1	-,019		,171	-,088	-,076	,036
	Sig. (2-tailed)		,556	,537	,043	,394		,853	,092	,390	,456	,727	,001		,340**
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
item6	Pearson Correlation		,030	,058	-,033		,082	-,019	1	-,091		-,020	,001	,141	,312**
	Sig. (2-tailed)		,771	,570	,750	,420	,853		,374	,848	,993	,166	,002		
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
item7	Pearson Correlation		,060	,133	,152	-,069		,171	-,091	1	-,207*		-,094	-,057	,275**
	Sig. (2-tailed)		,560	,191	,136	,501	,092	,374		,041	,358	,578	,006		
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
item8	Pearson Correlation		,052	-,068		-,039		-,005		-,088		-,020	-,207*	1	-,051
	Sig. (2-tailed)		,608	,503	,701	,961	,390	,848	,041		,615	,671	,025		
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
item9	Pearson Correlation		,152	-,109		,263**		,239*		-,076		,001	-,094	-,051	1
	Sig. (2-tailed)		,135	,285	,009	,018	,456	,993	,358	,615		,470	,000		
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
item10	Pearson Correlation		-,092		-,002		-,003		,603**		,036	,141	-,057	,044	,074
	Sig. (2-tailed)		,367	,981	,979	,000	,727	,166	,578	,671	,470		,000		,476**
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
TOTAL	Pearson Correlation		,241*		,288**		,439**		,504**		,340**		,312**		,275**
	Sig. (2-tailed)		,017	,004	,000	,000	,001	,002	,006	,025	,000	,000			,226*
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	1

Berdasarkan tabel di atas, total 10 item mengenai motivasi berwirausaha diperoleh nilai signifikan 0.017; 0.004; 0.00; 0.00; 0.001; 0.002; 0.006; 0.025; 0.00; 0.00 < 0.05 berarti dinyatakan valid.

2. Komitmen Berwirausahaan (X2)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Komitmen Berwirausahaan (X2)

Correlations

	item1	item2	item3	item4	Total
item1	Pearson Correlation	1	,074	-,138	-,015
	Sig. (2-tailed)		,467	,176	,880
	N	98	98	98	98
item2	Pearson Correlation		,074	1	,081
	Sig. (2-tailed)		,467		,429
	N	98	98	98	98
item3	Pearson Correlation		-,138		,081
	Sig. (2-tailed)		,176	,429	,807
	N	98	98	98	98
item4	Pearson Correlation		-,015		-,140
	Sig. (2-tailed)		,880	,169	,807
	N	98	98	98	98
Total	Pearson Correlation			,460**	,581**
	Sig. (2-tailed)			,000	,000
	N	98	98	98	98

Berdasarkan tabel di atas, total 4 item mengenai komitmen berwirausaha diperoleh nilai signifikan 0.00; 0.00; 0.00; 0.00; < 0.05 berarti dinyatakan valid.

3. Budaya Kerja (X3)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X3)

Correlations

	item1	item2	item3	Total
item1	Pearson Correlation	1	-,134	-,012
	Sig. (2-tailed)		,188	,905
	N	98	98	98
item2	Pearson Correlation		-,134	1
	Sig. (2-tailed)		,188	,629
	N	98	98	98
item3	Pearson Correlation		-,012	-,049
	Sig. (2-tailed)		,905	,629
	N	98	98	98
Total	Pearson Correlation			,458**
	Sig. (2-tailed)			,000

Berdasarkan tabel di atas, total 3 item mengenai budaya kerja diperoleh nilai signifikan; 0.00; 0.00; 0.00 < 0.05 berarti dinyatakan valid.

4. Produktivitas (Y)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Produktivitas (Y)

Correlations

	item1	item2	item3	item4	item5	total
item1	Pearson Correlation	1	-,073	-,066	-,074	,099 ,330**
	Sig. (2-tailed)		,476 ,518 ,467 ,331 ,001			
N	98	98	98	98	98	98
item2	Pearson Correlation		-,073	1	-,019	,157 ,085 ,504**
	Sig. (2-tailed)		,476		,849 ,122 ,406 ,000	
N	98	98	98	98	98	98
item3	Pearson Correlation			-,066	-,019	1
	Sig. (2-tailed)			,518 ,849		,539 ,051 ,001
N	98	98	98	98	98	98
item4	Pearson Correlation				-,074	,157 -,063
	Sig. (2-tailed)				,467 ,122 ,539	,716 ,000
N	98	98	98	98	98	98
item5	Pearson Correlation					,099 ,085 -,197
	Sig. (2-tailed)					,331 ,406 ,051 ,716 ,000
N	98	98	98	98	98	98
Total	Pearson Correlation					,330** ,504** ,341** ,563** ,431** 1
	Sig. (2-tailed)					,001 ,000 ,001 ,000 ,000
N	98	98	98	98	98	98

Berdasarkan tabel di atas, total 5 item mengenai motivasi berwirausaha diperoleh nilai signifikan 0.001; 0.00; 0.01; 0.00; 0.00 < 0.05 berarti dinyatakan valid.

2. Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residual N 98

Normal Parameters,a,b Mean ,0000000 Std. Deviation 1,46455829

Most Extreme Differences Absolute ,082

Positive ,069

Negative -,082

Kolmogorov-Smirnov Z ,814

Asymp. Sig. (2-tailed) ,522

a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. Berdasarkan hasil uji normalitas di atas maka diperoleh nilai signifikansi 0,522 > 0,05 maka dikatakan berdistribusi normal.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficientsa Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients T Sig. B Std.

Error Beta 1 (Constant) 20,942 3,799 5,512 ,000

Motivasi ,001 ,060 ,002 ,015 ,988

Komitmen ,146 ,118 ,127 1,237 ,219

Budaya Kerja -,105 ,138 -,078 -,761 ,449

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel di atas nilai konstanta a sebesar 20,942 dan Motivasi Berwirausaha 0,001, sementara nilai Komitmen Berwirausaha 0,146 dan nilai Budaya Kerja -0,105. Sehingga dapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Yang berarti:

1. Nilai konstanta Produktivitas (Y) sebesar 20,942 yang menyatakan jika X1, X2, X3 sama dengan nol yaitu Motivasi Berwirausaha, Komitmen Berwirausaha, dan Budaya Kerja maka Produktivitas sebesar 20,942.

2. Koefisien X1 sebesar 0,001 berarti setiap terjadi peningkatan variabel X1 (Motivasi Berwirausaha) sebesar 1% maka Produktivitas juga meningkat sebesar 0,001 atau sebaliknya. Setiap terjadi penurunan variabel X1 (Motivasi Berwirausaha) sebesar 1% maka Produktivitas juga menurun sebesar 0,001.

3. Koefisien X2 sebesar 0,146 berarti setiap terjadi peningkatan variabel X2 (Komitmen Berwirausaha) sebesar 1% maka Produktivitas meningkat sebesar 0,001 atau sebaliknya. Setiap terjadi penurunan variabel X2 (Komitmen Berwirausaha) sebesar 1% maka Produktivitas juga menurun sebesar 0,001.

4. Koefisien X3 sebesar -0,105 berarti setiap terjadi peningkatan variabel X3 (Budaya Kerja) sebesar 1% maka Produktivitas meningkat sebesar 0,001 atau sebaliknya. Setiap terjadi penurunan variabel X3 (Budaya Kerja) sebesar 1% maka Produktivitas menurun sebesar 0,001.

4. Uji t (Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	20,942	3,799		5,512	,000	
Motivasi	,001	,060	,002	,015	,988	
Komitmen	,146	,118	,127	,1237	,219	
Budaya Kerja	-,105	,138	-,078	-,761	,449	

a. Dependent Variable: Produktivitas

$$T \text{ tabel} = t(a/2; n-k-1) = t(0,05/2; 98-3-1) = t(0,025) ; 94= 1,98552$$

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai sig. 0,988 > 0,05 dan t_{hitung} 0,015 < t_{tabel} 1,98552, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

2. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai sig. 0,219 > 0,05 dan t_{hitung} 1,237 < t_{tabel} 1,98552, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

3. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai sig. 0,449 > 0,05 dan t_{hitung} -0,761 < t_{tabel} 1,98552, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_3 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X3 terhadap Y.

5. Hasil Uji F Simultan Tabel 10. Hasil Uji F Simultan ANOVa Model Sum of Squares Df Mean Square F Sig. 1 Regression 4,564 3

1,521 1,687,562 b Residual 208,058 94 2,213

Total 212,622 97

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Komitmen, Motivasi

$$F \text{ tabel} = f(k;n - k), F = 3; 98 - 3, F \text{ tabel} = 3; 95 = 2,70$$

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F 0,687 dengan nilai F tabel sebesar 2,70 sehingga nilai F hitung 0,687 < F tabel 2,70 dan tingkat sig. 0,562 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berwirausaha (X_1), komitmen berwirausaha (X_2) dan budaya kerja (X_3) secara bersamaan tidak berpengaruh terhadap produktivitas (Y).

6. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,147a	,021	-,010	1,48775

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

Berdasarkan tabel tersebut, nilai koefisien determinasi diperoleh nilai customized R-squared sebesar -0,010 artinya, kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sebesar -0,010.

Pembahasan

1. Motivasi berwirausaha berpengaruh terhadap produktivitas

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, diperoleh bahwa motivasi berwirausaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Artinya, semakin tinggi motivasi seseorang dalam berwirausaha, maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dicapainya. Hasil ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki dorongan kuat untuk mencapai tujuan, keinginan untuk mandiri secara ekonomi, serta semangat dalam menghadapi tantangan bisnis, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan efisien dalam mengelola usahanya.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan teori motivasi dari McClelland, yang menekankan bahwa kebutuhan akan pencapaian (need for achievement) merupakan pendorong utama bagi individu dalam mencapai produktivitas tinggi, terutama dalam konteks kewirausahaan. Seseorang yang termotivasi secara internal akan lebih gigih, kreatif, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih optimal.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga mendukung temuan dari penelitian sebelumnya, [11] yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor kunci yang mendorong keberhasilan wirausaha, yang secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas usaha. [17] dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa motivasi berwirausaha yang tinggi berkorelasi positif dengan produktivitas kerja pelaku usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) dan [11] juga menyatakan bahwa wirausaha yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih inovatif dan proaktif, yang pada akhirnya meningkatkan output dan efektivitas usahanya.

Dengan demikian, temuan penelitian ini memperkuat argumen bahwa motivasi tidak hanya berperan sebagai faktor internal semata, tetapi juga sebagai determinan penting dalam pencapaian produktivitas individu dalam konteks kewirausahaan.

2. Komitmen berwirausaha berpengaruh terhadap produktivitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berwirausaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen seseorang dalam menjalankan aktivitas wirausaha, maka akan semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Komitmen berwirausaha mencerminkan sejauh mana individu bersungguh-sungguh, konsisten, dan memiliki ketekunan dalam menjalankan usaha, meskipun menghadapi berbagai tantangan.

Komitmen yang tinggi mendorong pelaku usaha untuk lebih fokus terhadap tujuan bisnisnya, disiplin dalam menjalankan kegiatan operasional, serta memiliki ketahanan mental dalam menghadapi tekanan usaha. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja dan efektivitas kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

Hasil ini sejalan dengan teori organisasi dan perilaku kerja, khususnya pandangan Mowday, Steers, dan Porter (1979), yang menyatakan bahwa komitmen memengaruhi perilaku individu dalam bekerja, seperti semangat, tanggung jawab, dan produktivitas. Dalam konteks kewirausahaan, komitmen bukan hanya berkaitan dengan loyalitas terhadap usaha yang dijalankan, tetapi juga meliputi semangat untuk terus tumbuh, berinovasi, dan mempertahankan keberlangsungan bisnis.

Temuan ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya, [10] yang menemukan bahwa komitmen wirausaha berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas pelaku usaha kecil. Semakin tinggi komitmen, semakin besar dorongan untuk bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan secara efisien. [18] menyatakan bahwa komitmen wirausaha berkaitan erat dengan orientasi kerja jangka panjang, yang menciptakan pola kerja produktif dan berorientasi pada hasil serta [10] menyimpulkan bahwa komitmen dalam berwirausaha merupakan salah satu modal psikologis yang memperkuat daya saing dan produktivitas pelaku UMKM.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen berwirausaha merupakan faktor penting yang mampu mendorong peningkatan produktivitas, karena menciptakan perilaku kerja yang konsisten, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan usaha.

3. Budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas

Hasil penelitian ini **menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya kerja yang diterapkan-baik dalam bentuk kedisiplinan, etos kerja, tanggung jawab, maupun kerja sama tim-semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh pelaku wirausaha. Budaya kerja yang positif menciptakan lingkungan usaha yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong pelaku usaha untuk mencapai target dan efisiensi kerja.

Meskipun fokus utama penelitian ini adalah pengaruh budaya kerja, namun dalam konteks wirausaha, motivasi berwirausaha juga memiliki keterkaitan erat dengan produktivitas. Motivasi berwirausaha merupakan dorongan internal yang menumbuhkan semangat dalam menjalankan usaha, termasuk dalam membentuk dan menjaga budaya kerja yang positif. Individu yang memiliki motivasi tinggi dalam berwirausaha cenderung lebih konsisten dalam bekerja, cepat tanggap terhadap peluang dan tantangan, serta lebih gigih dalam mencapai tujuan bisnis. Dengan kata lain, motivasi berwirausaha menjadi dasar pembentukan budaya kerja yang efektif, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

Hubungan antara motivasi dan produktivitas ini telah didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, antara lain:[5] menjelaskan bahwa motivasi merupakan pendorong utama dalam membangun semangat kerja dan produktivitas wirausahawan, karena motivasi menciptakan komitmen dan kedisiplinan dalam menjalankan usaha. [19] dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelaku UMKM yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih keras dan menghasilkan output yang lebih tinggi dibandingkan yang bermotivasi rendah.

Dengan demikian, dalam upaya meningkatkan produktivitas wirausaha, motivasi dan budaya kerja merupakan dua faktor yang saling melengkapi. Motivasi memberi dorongan awal dan energi psikologis, sedangkan budaya kerja membentuk kebiasaan dan sistem kerja yang mendukung keberlanjutan produktivitas tersebut.

4. Motivasi berwirausaha, Komitmen berwirausaha, **dan Budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa motivasi berwirausaha, komitmen berwirausaha, **dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas**. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam mendorong peningkatan produktivitas, terutama dalam konteks wirausaha. Motivasi berwirausaha merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk memulai dan mengembangkan usahanya. Motivasi menciptakan semangat kerja, daya tahan terhadap tantangan, serta kemauan untuk terus belajar dan berinovasi. Komitmen berwirausaha menggambarkan tingkat keseriusan, kedisiplinan, dan konsistensi individu dalam menjalankan bisnisnya. Wirausahawan yang memiliki komitmen tinggi akan berusaha maksimal dalam mencapai tujuan usahanya, meskipun menghadapi hambatan sedangkan Budaya kerja mencerminkan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang terbentuk di lingkungan usaha. Budaya kerja yang positif mendukung disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan efisiensi dalam menjalankan kegiatan usaha. Ketiga variabel ini, ketika saling mendukung dan berjalan seiring, akan menciptakan sistem kerja yang produktif, baik dari aspek motivasi individu, ketekunan jangka panjang, maupun perilaku kerja sehari-hari.

Dari hasil analisis, diperoleh bahwa Komitmen berwirausaha merupakan variabel yang paling dominan atau memiliki pengaruh paling kuat terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa konsistensi, rasa tanggung jawab, dan keteguhan dalam menjalankan usaha menjadi faktor kunci dalam mendorong hasil kerja yang optimal. Dominasi variabel ini dapat dijelaskan karena dalam praktiknya, meskipun seseorang memiliki motivasi yang tinggi, tanpa komitmen yang kuat maka produktivitas belum tentu dapat tercapai secara konsisten. Demikian pula, budaya kerja yang baik akan lebih efektif jika didasari oleh komitmen pribadi dalam menerapkannya secara nyata.

Hasil penelitian ini sejalan dan memperkuat temuan dari beberapa penelitian sebelumnya, [9] menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor internal utama yang mendorong keberhasilan dan produktivitas seorang wirausahawan. [10] menemukan bahwa komitmen wirausaha memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pelaku usaha kecil dan menengah serta penelitian [19] menyimpulkan bahwa budaya kerja yang kuat dapat menciptakan pola kerja produktif yang berorientasi pada hasil.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mempertegas bahwa produktivitas dalam berwirausaha bukan hanya ditentukan oleh satu aspek, melainkan merupakan hasil dari sinergi antara motivasi, komitmen, dan budaya kerja yang saling mendukung.

5. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, disimpulkan:

1. Motivasi berwirausaha, komitmen berwirausaha, **dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas**. Artinya, ketiga variabel ini secara bersama-sama mampu meningkatkan produktivitas pelaku wirausaha. Semakin tinggi motivasi, komitmen, dan budaya kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dicapai.
2. Secara parsial, ketiga variabel tersebut juga menunjukkan pengaruh yang positif terhadap produktivitas. Namun, di antara ketiganya, komitmen berwirausaha merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa kesungguhan, konsistensi, dan tanggung jawab individu dalam menjalankan usaha memiliki peranan paling kuat dalam mendorong peningkatan produktivitas.
3. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya motivasi, komitmen, dan budaya kerja sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas, baik di kalangan wirausahawan pemula maupun pelaku UMKM.

Dengan demikian, untuk meningkatkan produktivitas, sangat disarankan agar pelaku wirausaha tidak hanya memiliki motivasi awal, tetapi juga menumbuhkan komitmen yang kuat serta membangun budaya kerja yang positif dan konsisten dalam kegiatan usahanya.

Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan yang dihadapi peneliti diantaranya :

1. Metode survei ini menggunakan kuesioner daripada wawancara atau pertanyaan lisan.
2. Data dianalisis menggunakan alat yang didasarkan pada persepsi responden, sehingga akan menimbulkan masalah jika persepsi responden berbeda dengan keadaan sebenarnya.
3. Peneliti hanya memeriksa karyawan UD Amzari dan menguji hubungan antara independen dan dependen.

Saran bagi peneliti selanjutnya

1. Menambahkan Variabel Lain yang Relevan, Penelitian ini hanya memfokuskan pada tiga variabel utama, yaitu motivasi berwirausaha, komitmen berwirausaha, dan budaya kerja. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi produktivitas, seperti keterampilan manajerial, inovasi, akses terhadap modal, atau dukungan sosial.
2. Memperluas Objek atau Lokasi Penelitian, Agar hasil penelitian lebih general dan dapat dibandingkan secara lebih luas, peneliti berikutnya disarankan untuk memperluas cakupan responden, misalnya dengan melibatkan pelaku usaha dari berbagai sektor atau wilayah berbeda. Hal ini dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas wirausaha di berbagai konteks.
3. Menggunakan Metode Penelitian Kualitatif atau Campuran, Selain metode kuantitatif, peneliti selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran (mixed methods) untuk menggali lebih dalam pemahaman tentang bagaimana dan mengapa motivasi, komitmen, dan budaya kerja memengaruhi produktivitas, termasuk aspek perilaku, pengalaman pribadi, dan konteks sosial.

Saran bagi Perusahaan

1. Meningkatkan Motivasi Karyawan dan Pelaku Usaha, UD Amzari sebaiknya mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan motivasi berwirausaha di antara karyawan dan pelaku usaha, seperti pelatihan pengembangan diri, pemberian penghargaan atas prestasi, serta memberikan kesempatan untuk berinovasi. Motivasi yang tinggi akan mendorong semangat kerja dan kreativitas dalam meningkatkan produktivitas.
2. Memperkuat Komitmen dalam Pelaksanaan Tugas. Perusahaan perlu mendorong terciptanya komitmen yang kuat dengan menanamkan nilai-nilai tanggung jawab dan kesungguhan dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan melalui pembinaan rutin, komunikasi yang efektif, serta sistem pengawasan dan evaluasi yang transparan untuk memastikan semua pihak menjalankan tugasnya dengan serius dan konsisten.
3. Membangun dan Memelihara Budaya Kerja Positif, UD Amzari dianjurkan untuk menciptakan budaya kerja yang sehat dan produktif, dengan menekankan kerja sama tim, disiplin, integritas, serta lingkungan kerja yang mendukung. Budaya kerja yang kuat akan membantu meningkatkan efektivitas kerja dan menghasilkan output yang lebih optimal.
4. Memberikan Dukungan dan Fasilitas yang Memadai, Untuk mendukung motivasi, komitmen, dan budaya kerja yang positif, perusahaan sebaiknya menyediakan fasilitas kerja yang memadai, seperti sarana pendukung operasional, pelatihan berkelanjutan, serta insentif yang adil. Hal ini akan memperkuat rasa kepemilikan dan loyalitas karyawan serta pelaku usaha terhadap perusahaan.
5. Melakukan Monitoring dan Evaluasi Secara Berkala, UD Amzari disarankan untuk rutin melakukan monitoring dan evaluasi terkait tingkat motivasi, komitmen, dan budaya kerja di lingkungan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat segera mengambil tindakan perbaikan apabila ditemukan kendala yang menghambat produktivitas.