

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

Rini Pradina Aditya¹, Rifdah Abadiyah², Hasan Ubaidillah³

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

rini pradina2024@gmail.com¹, rifdahabadiyah@umsida.ac.id², ubaid@umsida.ac.id³

ABSTRACT

The goal of this research was to better comprehend the impact of leadership style, entrepreneurial drive, and job satisfaction on employee dedication to the workplace. The quantitative methodology used in this study allows for detailed descriptive analysis. A lengthy questionnaire with several statements and assessments on a Likert Scale was used to compile the data for this study. One hundred people took part in this research since they were chosen at random. The analysis procedure often involves the use of SPSS, a statistical tool. Leadership style was shown to positively correlate with all measures of work satisfaction, as well as with measures of entrepreneurial commitment, job satisfaction, and entrepreneurial motivation.

Keywords: Management Philosophy, Business Motivation, Company Dedication, and Employee Happiness.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk lebih memahami pengaruh gaya kepemimpinan, dorongan kewirausahaan, dan kepuasan kerja terhadap dedikasi karyawan di tempat kerja. Metodologi kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini memungkinkan untuk analisis deskriptif rinci. Kuesioner yang panjang dengan beberapa pernyataan dan penilaian pada Skala Likert digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Seratus orang mengambil bagian dalam penelitian ini karena mereka dipilih secara acak. Prosedur analisis sering kali melibatkan penggunaan SPSS, alat statistik. Gaya kepemimpinan terbukti berkorelasi positif dengan semua ukuran kepuasan kerja, serta dengan ukuran komitmen kewirausahaan, kepuasan kerja, dan motivasi kewirausahaan.

Kata Kunci: Filosofi Manajemen, Motivasi Bisnis, Dedikasi Perusahaan, dan Kebahagiaan Karyawan.

PENDAHULUAN

Salah satu area di mana efek epidemi pasca-covid-19 dapat dilihat saat ini adalah ekonomi dunia. Karena pesatnya perubahan dunia bisnis, maka penting bagi setiap pengusaha untuk menyadari dan beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya. IKM, yang merupakan singkatan dari "Industri Kecil dan Menengah", adalah sejenis usaha perdagangan kecil berbasis masyarakat. Perluasan sektor UKM di Indonesia sangat penting bagi pertumbuhan ekonomi negara. Sektor UKM memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan PDB dan bertindak sebagai pengganti penciptaan lapangan kerja baru. Kontribusi UMKM terhadap pendapatan daerah di Indonesia saat ini cukup signifikan.

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. Mengingat persaingan yang ketat, Sumber Daya Manusia adalah hal yang sangat penting. Sumber Daya Manusia Berkualitas, yang didefinisikan di sini sebagai kinerja tinggi dan ruang yang cukup untuk berkembang, sangat penting bagi keberhasilan perusahaan mana pun. Salah satu unsur tempat kerja yang dapat meningkatkan semangat dan kebahagiaan dalam bekerja.

Karena mereka terus-menerus dihadapkan pada dinamika baru di tempat kerja, karyawan adalah salah satu aspek paling penting untuk diperhitungkan saat menganalisis perusahaan mana pun. Pentingnya motivasi seseorang tidak bisa dilebih-lebihkan. Setiap anggota tim harus merasa diinvestasikan secara pribadi dalam kesuksesan bisnis untuk melakukan upaya yang diperlukan untuk mempelajari dan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Kewirausahaan lahir dari keinginan untuk sukses, yang mengilhami seseorang untuk meluncurkan usaha yang dirancang untuk membantunya mencapai tujuannya secara efisien dan efektif. Perkembangan pola pikir wirausaha sangat dibantu oleh motivasi intrinsik, yang pada gilirannya mempercepat munculnya perusahaan yang berkembang dan pemimpinnya. Sederhananya, motivasi adalah dorongan yang membuat Anda bergerak menuju tujuan Anda. Cara termudah untuk mendorong manusia adalah dengan memberikan apa yang mereka inginkan. Pekerja yang termotivasi mengeluarkan upaya ekstra untuk memastikan kesuksesan perusahaan. Karyawan akan merasa lebih puas dalam pekerjaannya jika mereka didorong atau dimotivasi untuk bekerja keras.

Pengorbanan diri dan kemauan untuk melihat bisnis melalui suka dan duka adalah ciri khas dari dedikasi kewirausahaan. Agar perusahaan berhasil, tim manajemennya harus menumbuhkan lingkungan yang kondusif bagi lahirnya semangat dan kegembiraan kewirausahaan. 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.

Definisi kepuasan kerja didasarkan pada seberapa baik atau seberapa emosional perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Komitmen tinggi, karyawan jangka panjang adalah sumber daya utama untuk mendorong hasil yang luar biasa. Gaya kepemimpinan dan dorongan kewirausahaan adalah dua elemen yang harus diperhitungkan saat mencoba meningkatkan kebahagiaan pekerja di perusahaan. Seorang pemimpin memainkan peran penting dalam sebuah perusahaan dan memiliki kekuatan untuk menginspirasi loyalitas dari stafnya. Meningkatkan kebahagiaan pekerja di sebuah perusahaan terkait erat dengan tindakan kepemimpinan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan organisasi. Dalam situasi ini, kepemimpinan membutuhkan kepedulian terhadap pekerja, mengambil tanggung jawab, dan bertindak secara etis. Pemimpin bertanggung jawab untuk membuat timnya merasa aman dan terjamin di tempat kerja dengan mengembangkan lingkungan tempat mereka diperlakukan dengan adil dan hormat

setiap saat. Hal ini juga mengacu pada gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam organisasi dengan cara yang dapat mempengaruhi keberhasilan karyawan. Adisetiawan berpendapat bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan karyawan dalam pekerjaannya.

Kinerja karyawan meningkat begitu kepuasan kerja meningkat, yang merupakan akibat langsung dari kepemimpinan yang efektif. Studi Mukmin mendukung klaim bahwa pendekatan seorang pemimpin terhadap peran mereka membuat perbedaan besar dalam perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka. Pekerja yang sangat terlibat, yang bekerja lebih baik ketika pemimpin mereka membangkitkan keyakinan dan kepercayaan. Siagian dan Khair juga menemukan bahwa gaya pemimpin secara signifikan mempengaruhi kebahagiaan karyawan mereka di tempat 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.

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. Diyakini bahwa temuan penelitian ini akan menjadi tolok ukur bagi pertumbuhan dan peningkatan usaha kecil dan menengah di seluruh dunia, terutama di Indonesia. Karena tingkat pengangguran di Indonesia tetap tinggi, diyakini bahwa sektor UKM yang sedang berkembang di negara ini akan memberikan kesempatan kerja tambahan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *moderating* kepuasan kerja terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kewirausahaan, dan komitmen kewirausahaan pada usaha kecil dan menengah.

Fokus penelitian ini adalah bagaimana kepuasan kerja memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan dorongan dan komitmen kewirausahaan. Dengan kata lain, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana perbedaan tipe kepemimpinan dan perbedaan motivasi dalam memulai usaha mempengaruhi kemauan karyawan untuk mengambil risiko, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Menurut Sitompul dan Anggi (2022), gaya kepemimpinan seorang pemimpin terdiri dari “pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering digunakan untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi”. Kemampuan mengambil keputusan (pemimpin meminta dan mempertimbangkan masukan karyawan selama pengambilan keputusan), kemampuan memotivasi karyawan (pemimpin selalu memberikan dukungan kepada karyawan dan memberikan solusi

jika ada kendala dalam pekerjaan), kemampuan berkomunikasi dengan karyawan (pemimpin mampu memberikan instruksi yang jelas), dan kemampuan mengendalikan bawahan (pemimpin mampu memberikan instruksi yang jelas) adalah lima indikator yang dapat digunakan untuk mengevaluasi gaya seorang pemimpin.

Motivasi Berwirausaha

Menurut E. Sirait and A. A. D. Setyoningrum (2022), Dorongan individu untuk menjadi wirausahawan berasal dari keinginan untuk menggunakan imajinasi dan inisiatifnya untuk menghasilkan keuntungan.

Komitmen Berwirausaha

Menurut F. Yayubangkai (2022) Rasa investasi pribadi yang kuat dan kemauan untuk melakukan apa pun untuk memastikan keberhasilan usaha seseorang menentukan apa artinya menjadi seorang pengusaha.

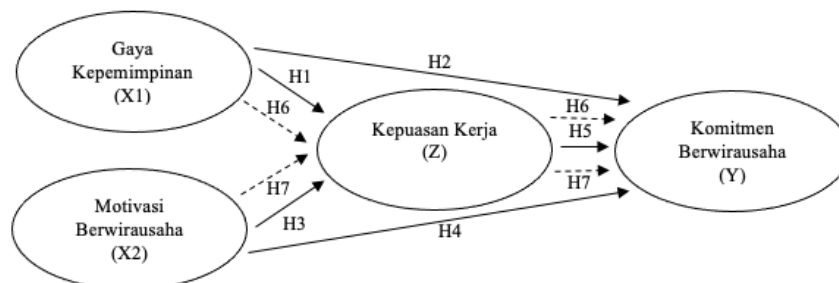
Kepuasan Kerja

Menurut N. Nurseha and M. Yusuf (2021) Ketika pekerja memiliki kesan yang baik tentang pekerjaan mereka, mereka mengalami kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Teknik kuantitatif digunakan dalam studi semacam ini. Penelitian kuantitatif, sejenis pencarian informasi yang menggunakan data numerik sebagai alat ukur untuk memeriksa informasi tentang apa yang diminati, sering kali menggunakan kuesioner selama tahap pengumpulan data. Penelitian ini difokuskan pada warga Desa Kebonagung Kecamatan Porong Kabupaten Sidoarjo Provinsi Jawa Timur (61274). Industri Kecil Menengah (IKM) Kerupuk mempekerjakan seratus orang di Desa Kebonagung, Kecamatan Porong, Kabupaten Sidoarjo. maka sampel penelitian ini mewakili seratus orang yang bekerja di Industri Kecil Menengah Kerupuk di lokasi yang sama. Analisis jalur, validasi model, pengujian asumsi klasik, dan analisis kelayakan model adalah beberapa metode analisis data yang digunakan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: diolah oleh penulis, 2023

Keterangan:

- : Pengaruh secara langsung
 - - - - - → : Pengaruh secara tidak langsung

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Semua pertanyaan kuesioner memiliki nilai R-hitung > dari r-tabel, menunjukkan validitas dan reliabilitas tes.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber: diolah oleh penulis, 2023

Cronbach's Alpha untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,935, untuk motivasi kewirausahaan sebesar 0,939, untuk komitmen kewirausahaan sebesar 0,928, dan untuk kepuasan kerja sebesar 0,934. Setiap variabel lebih dari atau sama dengan 0,60. Oleh karena itu, semua variabel dapat dianggap benar.

Uji Normalitas

		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.

Gambar 1. Uji Kolmogorov-Smirnov

Sumber: diolah oleh penulis, 2023

Dapat dikatakan bahwa data mengikuti distribusi normal karena nilai p uji Kolmogorov-Smirnov adalah 0,200 (> 0,05). The Plot of Regression Residu temuan mendukung ide ini.

Uji Linieritas

Tabel 2. 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

Sumber: diolah oleh penulis, 2023

Semua variabel memiliki Sig. Nilai linieritas di bawah 0,05 (0,000 0,05), seperti yang ditunjukkan oleh hasil. Linearitas hubungan antar variabel mendukung kesimpulan ini.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

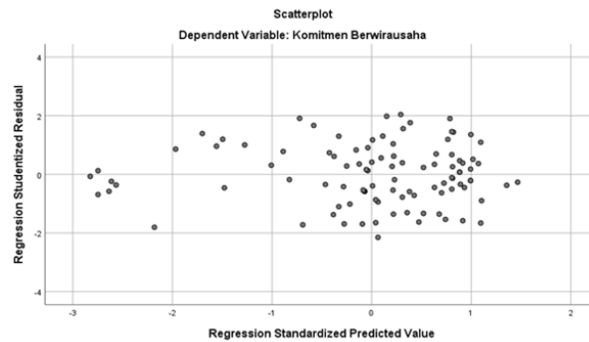
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	.215	4.693
Motivasi Berwirausaha (X2)	.230	4.342
Kepuasan Kerja (Z)	.371	2.699

Sumber: diolah oleh penulis, 2023

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa VIF untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 4,693 (10), sedangkan nilai *tolerance* adalah 0,215 (>0,01). VIF untuk dorongan kewirausahaan adalah 4,342 (10), sedangkan tingkat toleransinya adalah 0,230 (>0,01). Terdapat 2,699 pada skala kepuasan kerja VIF (dari 10) dan nilai toleransi 0,371 (lebih dari 0,01). Oleh karena itu, multikolinieritas tidak ada.

Uji Heteroskedastisitas

Kehadiran heteroskedastisitas dalam model regresi menunjukkan bahwa varian dari setiap kesalahan tidak konstan di seluruh data. Pola pada bagan di mana sumbu X dan Y dihasilkan dapat digunakan untuk deteksi.



Gambar 2. Diagram Scatterplot

Sumber: diolah oleh penulis, 2023

Diagram *scatterplot* berikut menunjukkan bahwa tidak ada pola yang terlihat pada distribusi titik pada grafik; sebaliknya, titik-titik tersebar secara acak di sekitar grafik. Hal ini menyanggah adanya heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

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

Sumber: diolah oleh penulis, 2023

Skor uji autokorelasi Durbin Watson sebesar 1,909 menunjukkan nilai antara -2 dan +2. Data dikatakan meyakinkan jika dan hanya jika tidak ada autokorelasi.

Uji Kelayakan Model

Tabel 5. Uji Parsial (T) Model 1

<i>Model</i>		<i>Standardized</i>				
		<i>Unstandardized</i>		<i>T</i>	<i>Sig.</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error Beta</i>			
1	<i>(Constant)</i>	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

Sumber: diolah oleh penulis, 2023

Tabel t untuk uji parsial Model 1 (T) adalah pengaruh masing-masing variabel dari X ke Y: 1,66088, dengan asumsi ambang batas signifikansi 5%, atau 0,05, dan nilai derajat kebebasan K=3 dan $df=n-k-1$ ($100-3-1 = 96$).

Uji Simultan (Uji F) Model 1

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F) Model 1

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

Sumber: diolah oleh penulis, 2023

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tingkat signifikansi adalah 0,000 0,05, dan nilai F_{hitung} adalah $220,304 > f_{tabel}$ 3,09. Dengan demikian, ditentukan bahwa kewirausahaan secara signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, dorongan kewirausahaan, dan kepuasan kerja secara bersamaan.

Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) Model 1

Tabel 7. Uji koefisien Korelasi Berganda (R) Model 1

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

Sumber: diolah oleh penulis, 2023

Nilai uji korelasi berganda adalah 0,934 yang setara dengan 93,4%. Ini menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel yang sedang dipertimbangkan.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²) Model 1

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²) Model 1

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

Sumber: diolah oleh penulis, 2023

$R^2 = 0,869$, atau 86,9% ($0,869 \times 100$), menurut data yang diberikan di atas. Oleh karena itu variabel gaya kepemimpinan, dorongan kewirausahaan, dan kepuasan kerja menyumbang 86,9% dari varians dalam komitmen kewirausahaan, sedangkan 13,1% sisanya mungkin disebabkan oleh penyebab di luar cakupan penelitian ini.

Uji Parsial (Uji T) Model 2

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji T) Model 2

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

Sumber: diolah oleh penulis, 2023

Dengan derajat kebebasan $K=2$ dan $df_2=n-k-1$ ($100-2-1 = 97$), T-table Model 2 1.66071 menampilkan pengaruh masing-masing variabel independen, X, terhadap variabel dependen, Z, pada 5 % tingkat signifikan.

Uji Simultan (Uji F) Model 2

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F) Model 2

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

Sumber: diolah oleh penulis, 2023

Uji F menunjukkan bahwa nilai 0,000 0,05 signifikan secara statistik, dengan nilai $f_{hitung} 82,381 > f_{tabel} 3,09$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun keinginan untuk sukses dengan cara Anda sendiri berdampak pada kebahagiaan karyawan.

Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) Model 2

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) Model 2

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

Sumber: diolah oleh penulis, 2023

Dalam analisis korelasi berganda, nilainya dihitung menjadi 0,793, atau 79,3 persen. Korelasi positif yang tinggi antara variabel independen dan dependen didukung oleh tabel interpretasi.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²) Model 2

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²) Model 2

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

Sumber: diolah oleh penulis, 2023

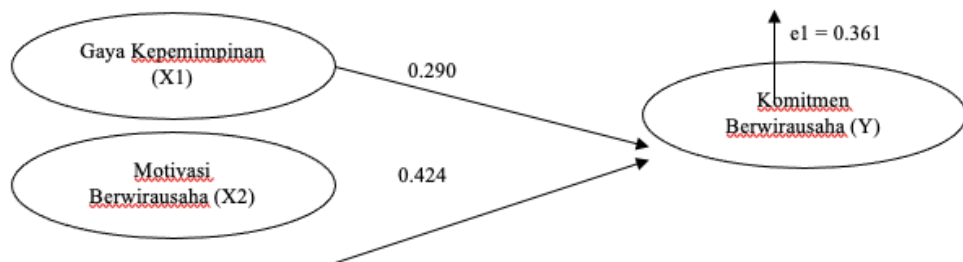
Menurut data yang ditunjukkan di atas, nilai R² adalah 0,622, yang dikonversi menjadi 62,2% (0,622 x 100) dari total varians. Penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan dorongan kewirausahaan merupakan prediktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan faktor lain terhitung sebesar 37,8%.

Uji Koefisien Jalur (Path Analysis)

Berdasarkan jumlah variabel yang dipakai pada penelitian terdapat variabel *intervening* maka terdapat dua model uji pada koefisien jalur, adapun hasil ujinya sebagai berikut:

Koefisien Jalur Model 1

Uji koefisien determinasi berganda Model 1 (R²) menghasilkan nilai adjusted R square sebesar 0,869. Berarti bahwa variabel lain menjelaskan sisa 1% dari perbedaan komitmen kewirausahaan di antara sampel, sedangkan gaya kepemimpinan, dorongan kewirausahaan, dan kepuasan kerja menyumbang 86,9%. Oleh karena itu, $e1 = (1-0,869) = 0,361$ adalah rumus yang digunakan untuk menentukan e1. Nilai Standardized Coefficients Beta gaya kepemimpinan terhadap komitmen berwirausaha adalah 0,290, sedangkan nilai Standardized Coefficients Beta motivasi berwirausaha terhadap komitmen berwirausaha adalah 0,424, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji parsial (T) Model 1. Berikut adalah *snapshot* dari diagram alir model 1:



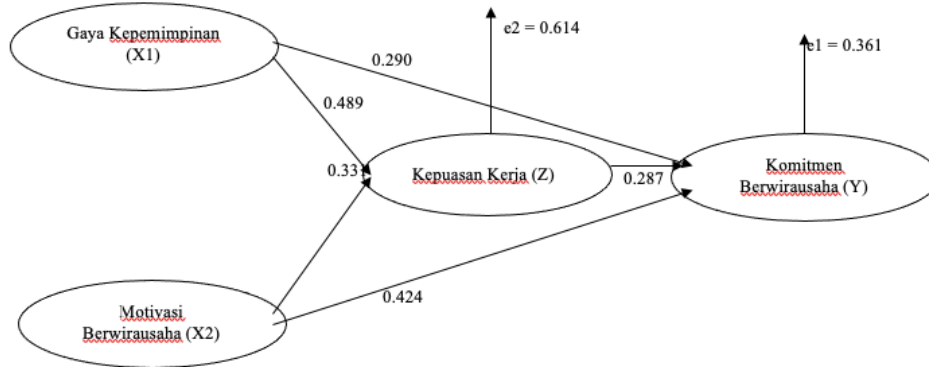
Gambar 1. Diagram Koefisien Jalur Model 1 (Path Analysis)

Sumber: diolah oleh penulis, 2023

Koefisien Jalur Model 2

Nilai R² modifikasi Model 2 adalah 0,622, menurut uji koefisien determinasi berganda. Oleh karena itu, penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (sebesar 62,2%) dan dorongan kewirausahaan (sebesar 37,8%) berdampak signifikan terhadap bahagia tidaknya seorang karyawan di posisi mereka saat ini.

Hasilnya, kita tahu bahwa $e_2 = (1 - 0,622) = 0,614$. Nilai Standardized Coefficients Beta gaya kepemimpinan terhadap kebahagiaan kerja adalah 0,489, dan nilai Standardized Coefficients Beta motivasi kewirausahaan terhadap kepuasan kerja adalah 0,331, sesuai dengan temuan uji parsial (T) Model 1. Berikut adalah contoh dari diagram rute untuk Model 2:



Gambar 2. Diagram Koefisien Jalur Model 2 (Path Analysis)

Sumber: diolah oleh penulis, 2023

Pembahasan

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

Hasil uji hipotesis t (uji parsial) yang menguji hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja mendukung pendapat bahwa gaya berpengaruh positif dan cukup besar terhadap kepuasan. Ini berarti H1 benar dan H0 salah. Karyawan di Industri Kecil dan Menengah Kerupuk di Desa Kebonagung diuntungkan oleh seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik, menurut temuan penelitian tersebut.

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

Hasil uji hipotesis t (uji parsial) antara gaya kepemimpinan dengan komitmen kewirausahaan pada Industri Kecil Menengah Kerupuk Desa Kebonagung menampilkan korelasi yang signifikan secara statistik dan positif antara kedua variabel. Ini berarti H2 benar dan H0 salah. Berdasarkan temuan penelitian ini, kepemimpinan yang efektif pada Industri Kecil Menengah Kerupuk di Desa Kebonagung terkait dengan dedikasi karyawan yang lebih besar pada sektor tersebut.

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

Korelasi yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara dorongan kewirausahaan dan kepuasan kerja ditemukan dengan menggunakan uji t (parsial) di Industri Kecil dan Menengah Kerupuk di Desa Kebonagung.

Konsekuensinya, kita sekarang dapat menerima H3, sementara menolak H0. Penelitian ini menunjukkan bahwa pada Industri Kecil Menengah Kerupuk di Desa Kebonagung, kebahagiaan karyawan meningkat berbanding lurus dengan kualitas insentif yang diberikan kepada pekerja.

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

Uji hipotesis t (uji parsial) antara motivasi berwirausaha dan komitmen berwirausaha pada IKM Krupuk Desa Kebonagung menghasilkan hubungan positif dan signifikan secara statistik antara kedua variabel. Akibatnya, kita sekarang dapat menerima H4 dan menolak H0. Pekerja di Industri Kecil dan Menengah Kerupuk Desa Kebonagung menunjukkan komitmen lebih untuk memulai usaha mereka sendiri jika mereka cukup termotivasi untuk melakukannya, menurut penelitian ini.

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen berwirausaha

Hasil uji hipotesis t (uji parsial) yang menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen wirausaha pada Industri Kecil Menengah Kerupuk di Desa Kebonagung menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan. Akibatnya, kita sekarang dapat menerima H5 dan menolak H0. Berdasarkan hasil penelitian, dedikasi pekerja di Industri Kecil Menengah Kerupuk Desa Kebonagung akan meningkat akibat meningkatnya tingkat kebahagiaan pekerja dalam bekerja. Tenaga kerja pekerja selalu diselesaikan sesuai standar yang ditunjukkan oleh pandangan mental positif mereka terhadap tugas yang ada.

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

Nilai pengaruh langsung yang dihitung lebih besar dari pengaruh tidak langsung, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji koefisien jalur (Path Analysis) terhadap temuan hubungan antara gaya kepemimpinan dan komitmen wirausaha melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu, pendekatan seorang pemimpin untuk memimpin memiliki dampak langsung pada keterlibatan dan loyalitas karyawan di tempat kerja. Artinya, ada hubungan antara kepribadian seorang pemimpin dan kesediaan mereka untuk mengambil risiko dalam pekerjaan mereka. Ini berarti H6 benar dan H0 salah. Karyawan akan lebih berinvestasi dalam pekerjaannya jika mereka bahagia dalam pekerjaannya, dan kepuasan kerja meningkat dengan gaya kepemimpinan yang baik.

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

Berdasarkan uji koefisien jalur (*path analysis*), pengaruh langsung motivasi wirausaha terhadap komitmen wirausaha melalui kepuasan kerja lebih kuat daripada pengaruh tidak langsungnya. Oleh karena itu, tingkat komitmen seorang pengusaha berhubungan langsung dengan tingkat kepuasan kerjanya. Dengan kata lain, merasa puas dengan lingkungan kerja seseorang dapat meningkatkan motivasi

untuk bekerja sendiri. Akibatnya, kita tidak bisa menggunakan H0 tetapi harus menggunakan H7.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Komitmen kewirausahaan di kalangan staf IKM Krupuk di lokasi penelitian terbukti berhubungan positif dengan gaya kepemimpinan, motivasi kewirausahaan, dan kepuasan kerja. Temuan ini memberikan informasi yang berguna bagi bisnis dan departemen SDM untuk lebih mendorong partisipasi karyawan dalam kegiatan wirausaha dan menumbuhkan suasana dedikasi dan produktivitas yang lebih besar.

Saran

Beberapa rekomendasi potensial yang muncul dari penelitian ini antara lain industri seharusnya harus selalu memastikan hasil kerja karyawan dan tidak hanya pada pengawasan kerja saja. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kerugian dari kecacatan produk sebelum produk tersebut didistribusikan dan sampai ke tangan konsumen. Karena kerupuk udang merupakan oleh-oleh khas Sidoarjo yang tidak menutup kemungkinan banyak industri pesaing yang lebih maju dari IKM Krupuk di Desa Kebonagung, karyawan harus diberikan peluang untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan. Hal ini akan meningkatkan rasa percaya diri karyawan dan memberikan mereka kepercayaan untuk melakukan pekerjaan secara efektif, pemimpin harus bisa membangun suasana kekeluargaan yang baik dalam lingkungan kerja yang dapat membantu industri memupuk loyalitas karyawan. Sebagai sarana untuk meningkatkan moral di kalangan tenaga kerja, sektor ini harus memberikan upah yang layak bagi pekerja. Upah atau gaji karyawan harus sepadan dengan kualitas pekerjaan dan tanggung jawab yang mereka lakukan, serta 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.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.yrpiiku.com/index.php/msej>.
- A. Anggraini and M. Fauzan, "Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada ASN BAPENDA Kota Semarang).
- 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.

- 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.
- E. Rulianti and G. Nurpribadi, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Jesya*, vol. 6, no. 1, pp. 849–858, Jan. 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i1.1011.
- 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>
- 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>
- H. Dukungan, K. Terhadap, M. Pasien, and P. Stroke, “Jurnal Pendidikan dan Konseling,” vol. 4, pp. 1707–1715, 2022.
- 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.
- 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.
- K. P. Mengko *et al.*, “Jurnal EMBA Vol . 11 , No . 1 Januari 2023 , Hal . 443-453,” vol. 11, no. 1, pp. 443–453, 2023
- 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.
- N. P. A. S. S. I Nengah Arip Riski Setiawan, Anak Agung Dwi Widayani, “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.

- 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.
- 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.
- P. Persepsi *et al.*, “Jurnal Pendidikan dan Konseling,” vol. 5, pp. 8395–8401, 2023.
- 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>
- P. T. Amadea and I. G. Riana, “PENGARUH MOTIVASI BERWIRAUSAHA, PENGENDALIAN DIRI, DAN LINGKUNGAN KELUARGA TERHADAP NIAT BERWIRAUSAHA,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 9, no. 4, p. 1594, Apr. 2020, doi: 10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i04.p18.
- 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.yrpiiku.com/index.php/msej>
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

- 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.
- 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.
- Y. Liana, "Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja," *J. Manaj. Kewirausahaan*, vol. 5, no. 2, pp. 120–130, 2020.
- Z. Zufikar, 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.