
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BEBAN KERJA, DAN MOTIVASI BERWIRUSAHA DALAM MENINGKATKAN KOMITMEN ORGANISASI PADA IKM TAS DI TANGGULANGIN

Rifdah Abadiyah

rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Intan Anis Maufuzah

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

ABSTRACT

The purposed of the following study are to analyze and describe the impact of transformational leadership variables, workload, and entrepreneurial motivation on organizational commitment in IKM bag UD. Suwarlandono Tanggulangin. In this study, using quantitative research methods, data collection was distributed through a questionnaire/questionnaire, with a sample using a saturated sample, where there were 170 respondents in IKM bag UD. Suwarlandono Tanggulangin. The data analysis used multiple linear regression test, asumsi classic test, and also hypothesis testing, namely partial and simultaneous tests, and data management using SPSS version 22 software. Primary data collection was carried out by distributing questionnaires which were measured using an interval scale, the testing used Validity and Reliability Test. This study proves that transformational leadership, workload, and entrepreneurial motivation have a partial or simultaneous influence on organizational commitment. The results of this study are that transformational leadership partially has a positive and significant effect on organizational commitment, workload partially has a positive and significant effect on organizational commitment, entrepreneurial motivation partially has a positive and significant effect on organizational commitment, transformational leadership, workload, and motivation entrepreneurship influences simultaneously on organizational commitment.

Keywords: transformational leadership, workload, entrepreneurial motivation, organizational commitment.

ABSTRAK

Penelitian berikut bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis lebih dalam pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan motivasi berwirausaha terhadap komitmen organisasi pada IKM tas UD. Suwarlandono Tanggulangin. Pada penelitian yang dilakukan ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, pengumpulan data yang disebar melalui angket/kuisoner, dengan sampel menggunakan sampel jenuh, dimana terdapat 170 responden pada IKM tas UD. Suwarlandono Tanggulangin. Adapun analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan juga uji hipotesis ialah uji parsial dan simultan, dan pengelolaan datanya menggunakan software SPSS versi 22. Pada pengumpulan data primer ini dilakukan dengan menyebar kuisoner yang diukur menggunakan skala interval, yang pengujiannya menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil dari penelitian ini yakni kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, motivasi berwirausaha secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, serta kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan motivasi berwirausaha berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, beban kerja, motivasi berwirausaha, komitmen organisasi

PENDAHULUAN

Industri merupakan suatu kegiatan maupun usaha yang dilakukan untuk me-

ngolah bahan mentah atau bahan setengah jadi menjadi barang yang memiliki nilai tambah untuk mendapat keuntungan

(Ellen, 2015 dalam Bakhri, 2020). Industri Kecil dan Menengah (IKM) merupakan suatu aktivitas yang dilakukan untuk memproduksi atau menghasilkan suatu barang yang dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Dalam perekonomian nasional, industri memiliki peranan yang sangat penting karena belakangan ini menjadi salah satu sektor ekonomi yang sedang dikembangkan. Industri ini juga membantu dalam menciptakan lapangan kerja baru dengan mengasah serta memanfaatkan kreativitas, bakat, dan ketrampilan individu (Avianto, 2017 dalam Santosa, 2020).

Komitmen organisasi merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Karena dengan adanya komitmen organisasi, maka akan tercipta timbal balik dari karyawan terhadap perusahaan/organisasinya yang saling menguntungkan. Karyawan akan merasa bangga dan akan melakukan pekerjaan terbaiknya, apabila ia merasa nyaman, ia akan berkomitmen untuk terus memberikan kinerja terbaik pada perusahaan. Menurut Zurnali (dalam Rahayu dan Mahargiono, 2021), komitmen merupakan perasaan erat dan kuat yang dimiliki oleh karyawan dalam mencapai tujuan dan nilai-nilai organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi, mereka akan terus bertahan dan terlibat dalam mencapai tujuan organisasi, dan memperjuangkan visi dan misi organisasi, sehingga organisasi dapat mencapai keunggulan dalam bersaing melalui dukungan komitmen dari pegawai pada organisasi (Rilley, 2006 dalam Fatmawati *et al.*, 2017). Meskipun komitmen organisasinya tinggi dalam bekerja, namun tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan juga membutuhkan sosok pemimpin yang mampu memotivasi karyawannya secara langsung.

Kepemimpinan yang efektif dalam suatu organisasi berperan penting untuk meningkatkan kemajuan suatu perusahaan, dimana keberhasilan dalam suatu organisasi dapat dilihat dari bagaimana cara pemimpin memimpin organisasi tersebut,

salah satunya ialah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan model yang dianggap terbaik dalam menjelaskan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan transformasional ini memberikan dampak positif karena ada keterkaitan antara pemimpin dan para karyawannya. Kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang memotivasi bawahannya dalam tujuan yang telah ditegaskan dengan memperjelas tuntutan tugas dan perannya (Rivai dalam Jufrizen dan Lubis, 2020). Pemimpin yang tidak dapat memimpin dengan baik juga dapat menyebabkan karyawan merasa terbebani dalam melaksanakan pekerjaannya.

Di samping kepemimpinan transformasional, ada faktor lain yang dapat meningkatkan komitmen organisasi yaitu beban kerja. Menurut Riadi (dalam Utami *et al.*, 2019), beban kerja adalah suatu kegiatan atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dengan waktu yang ditentukan. Sehingga karyawan akan merasa memiliki tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang ditentukan dan hasil kerja yang dicapai harus sesuai dengan keinginan perusahaan. Beban kerja adalah beban yang dirasakan oleh karyawan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Beban kerja dapat terjadi karena beberapa faktor seperti faktor tugas, faktor struktur organisasi, dan faktor lingkungan kerja (Tanjung dan Rachmalia, 2019). Agar karyawan tidak merasakan terbebani dalam melaksanakan pekerjaannya, maka perlu adanya motivasi berwirausaha dalam diri karyawan.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan yang dapat menyebabkan seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan. Dalam hal ini untuk memacu karyawan agar berprestasi dan bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan, maka karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi dalam perusahaan tempat mereka bekerja, se-

hingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Torang (dalam Rahayu dan Mahargiono, 2021) motivasi merupakan pemberian dorongan kepada para pegawai agar mereka dapat bekerja dengan batasan yang diberikan agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal. Dalam berwirausaha karyawan tentunya harus memiliki motivasi yang tinggi agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Motivasi berwirausaha merupakan suatu dorongan yang ada di dalam diri seseorang untuk mengembangkan potensinya dengan kreativitas dan inovasi yang ia miliki untuk menciptakan suatu ide-ide baru yang berhubungan dengan kewirausahaan.

Penelitian ini dilakukan di (Industri, Kecil, dan Menengah) IKM Tas UD. Suwarlandono, di bawah kepemimpinan Bapak Syaifullah Suwarlandono ini terletak di Desa Kedensari, Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo. UD. Suwarlandono merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri tas, dengan karyawan sebanyak 170 orang. Industri ini memproduksi tas travel jinjing dan tas wanita yang pendistribusiannya dilakukan di lima kota yakni Sidoarjo, Surabaya, Jombang, Yogyakarta, dan Makasar. Selain itu, UD. Suwarlandono juga melakukan kerjasama dengan beberapa *brand* diantaranya MS Glow, *Hand Made Shoes*, dan *Catalog Surabaya*. UD. Suwarlandono ini merupakan usaha turun temurun yang didirikan oleh bapak Suwarlandono pada tahun 1990, dan pada tahun 2017 usaha ini dikelola oleh putranya yaitu Bapak Syaifullah Suwarlandono.

Dalam hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, menyatakan bahwa masih banyak karyawan yang membutuhkan dukungan dan semangat langsung dari pememimpinnya yaitu seperti yang dilakukan oleh kepemimpinan transformasional. Karena jika karyawan tidak mendapatkan dorongan dan semangat dari pe-

mimpin, maka karyawan akan merasakan beban dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga untuk mengatasi beban kerja tersebut, karyawan harus memiliki motivasi berwirausaha yang baik, agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dan perusahaan atau industri pun dapat menjalankan visi dan misinya dengan baik. Sehingga dari ketiga aspek tersebut mempengaruhi besarnya komitmen organisasi karyawan UD. Suwarlandono yang kurang stabil, karena mereka kurang inisiatif dalam bekerja karena menunggu adanya perintah dari atasan untuk melakukan pekerjaan. Dengan demikian, berdasarkan hasil observasi di atas.

Pada penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan motivasi berwirausaha menunjukkan hasil penelitian yang berbeda yang dimana pada penelitian yang dilakukan oleh Nurrahmi *et al.*, (2020) yang mana pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Dilyanti *et al.*, (2017) juga menunjukkan hasil yang tidak selaras, hal ini karena beban kerja berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Nurrahmi *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan dari hasil latar belakang di atas, peneliti pun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, dan Motivasi Berwirausaha Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi pada IKM Tas di Tanggulangin".

TINJAUAN TEORITIS

Kepemimpinan transformasional menurut Robbins (dalam Sudewa dan Riana, 2020) merupakan kepemimpinan yang terbaik, karena kepemimpinan transforma-

sional ini dapat memotivasi pegawai untuk bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan yang belum pernah diraih, dengan memperhatikan pegawai, melatih pegawai, dan memberikan semangat kepada pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya untuk mengoptimalkan pekerjaannya agar mencapai visi dan misi perusahaan. Indikator variabel kepemimpinan transformasional diantaranya adalah pengaruh idealisme, memberi inspirasi, simulasi intelektual dan pertimbangan individual (Ermawati dan Ardana, 2018).

Menurut Suwatno, 2003 (dalam Tanjung dan Rachmalia, 2019) beban kerja merupakan sejumlah aktivitas yang ada di dalam suatu organisasi atau pemegang jabatan yang harus diselesaikan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisa beban kerja, teknik analisa jabatan, dan teknik manajemen yang lain dalam jangka waktu tertentu agar mendapatkan informasi kerja unit suatu organisasi mengenai efisiensi dan efektifitas. Indikator variabel beban kerja diantaranya waktu kerja, usaha mental, tekanan psikologis (Tanjung dan Rachmalia, 2019), target yang harus dicapai, dan kondisi pekerjaan (Authar, 2019).

Menurut Suryana dan Bayu (dalam Asti *et al.*, 2020), motivasi merupakan dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan suatu kegiatan. Suatu kegiatan tersebut bisa disebut dengan usaha. Motivasi berwirausaha bukanlah kemampuan yang saling berhubungan sejak awal, akan tetapi motivasi berwirausaha dapat dipelajari, dilatih, dan dikembangkan. Menurut Astiti (2014), motivasi berwirausaha merupakan suatu dorongan yang ada di dalam diri seseorang untuk mengembangkan potensinya dengan kerativitas dan inovasi yang ia miliki untuk menciptakan suatu ide-ide baru yang berhubungan dengan kewirausahaan. Indikator motivasi berwirausaha diantaranya kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, rekan kerja, peman-

faatan waktu, rekan kerja, ketekunan, dan penghargaan (Azizah *et al.*, 2019).

Komitmen organisasi adalah suatu kemauan yang kuat untuk menjadi bagian atau anggota di suatu organisasi dan memiliki kemauan usaha tinggi, penerimaan, dan keyakinan tertentu terhadap nilai dan tujuan dari organisasi. Menurut Suryanatha dan Ardana (dalam Widarianti dan Sintaasih, 2019) rendahnya komitmen organisasi karyawan dapat ditunjukkan dengan rendahnya tanggung jawab seseorang dalam melakukan pekerjaannya, karena masih banyak sistem kontrak yang diterapkan pada perusahaan mengakibatkan sulitnya penerapan komitmen organisasi pada perusahaan. Indikator komitmen organisasi menurut Licoln Bhasaw dan Sopiah (dalam Tanjung dan Rachmalia, 2019), yaitu meliputi: kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini disebut dengan penelitian kuantitatif karena data yang digunakan berupa angka yang dianalisis dengan menggunakan analisis statistik, dimana pengolahan datanya menggunakan aplikasi SPSS Versi 22. Penelitian ini dilakukan di UD. Suwarlandono di Desa Kedensari nomor 40 RT 10, RW 04, Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo. Dalam penelitian ini, menggunakan populasi karyawan pada UD. Suwarlandono yang berjumlah 170 orang. Dengan menggunakan sampel teknik *non probability sampling* ini terdapat enam jenis yaitu *sampling sistematis*, *kuota*, *aksidental purposive*, *jenuh*, dan *snowball*. Pada penelitian di UD. Suwarlandono ini, penulis menggunakan teknik sampel jenuh, dimana pada sampel ini semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, sumber primer yang datanya meliputi: data dari jumlah populasi dan data dari hasil kuisioner yang di isi oleh seluruh karyawan UD. Suwarlandono Tanggulangin. Serta data

sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data profil perusahaan, data absensi perusahaan, dan lain-lain.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

Uji Validitas

Uji Validitas merupakan suatu uji yang bisa digunakan untuk pengukuran suatu kuisisioner agar dapat dinyatakan valid atau sah. Kuisisioner akan dapat dikatakan valid apabila pernyataan dalam kuisisioner tersebut dapat menjelaskan suatu indikator yang diukur. Adapun kriteria uji validitas adalah sebagai berikut: jika nilai r hitung ≥ 0.30 , maka dapat dinyatakan valid dan jika nilai r hitung < 0.30 , Maka dapat dinyatakan tidak valid (Sugiyono dan Sutopo, 2021).

Dari hasil pengujian validitas yang telah dilakukan pada tabel 1 menunjukkan bahwa pernyataan kuisisioner dari variabel

kepemimpinan transformasional (X_1), beban kerja (X_2), motivasi berwirausaha (X_3) dan komitmen organisasi (Y) dapat dinyatakan valid, hal ini dikarenakan memiliki nilai korelasi di atas r kritis yakni $0,30$ ($> 0,30$). Jadi dapat dikatakan valid dan dapat digunakan dalam mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat ukur yang digunakan mengukur indikator dalam variabel yang terdapat pada kuisisioner (Ghozali, 2018). Dalam uji reliabilitas dapat diukur menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Kriteria uji reliabilitas dapat dilihat jika nilai dari *Cronbach Alpha* (α) > 0.60 , maka variabel dinyatakan reliabel. Namun, jika nilai dari *Cronbach Alpha* (α) ≤ 0.60 , maka variabel dapat dinyatakan tidak reliabel

Tabel 1
Tabel Uji Validitas

Variabel	Variabel (r hitung)	r kritis	Sig	Keterangan	
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	$X_{1.1}$	0,554	0,30	0,00	Valid
	$X_{1.2}$	0,567	0,30	0,00	Valid
	$X_{1.3}$	0,549	0,30	0,00	Valid
	$X_{1.4}$	0,418	0,30	0,00	Valid
	$X_{1.5}$	0,434	0,30	0,00	Valid
	$X_{1.6}$	0,479	0,30	0,00	Valid
	$X_{1.7}$	0,564	0,30	0,00	Valid
Beban Kerja (X_2)	$X_{1.1}$	0,550	0,30	0,00	Valid
	$X_{1.2}$	0,493	0,30	0,00	Valid
	$X_{1.3}$	0,420	0,30	0,00	Valid
	$X_{1.4}$	0,512	0,30	0,00	Valid
	$X_{1.5}$	0,512	0,30	0,00	Valid
	$X_{1.6}$	0,403	0,30	0,00	Valid
Motivasi Berwirausaha (X_3)	$X_{1.1}$	0,545	0,30	0,00	Valid
	$X_{1.2}$	0,632	0,30	0,00	Valid
	$X_{1.3}$	0,575	0,30	0,00	Valid
	$X_{1.4}$	0,518	0,30	0,00	Valid
	$X_{1.5}$	0,546	0,30	0,00	Valid
	$X_{1.6}$	0,572	0,30	0,00	Valid
	$X_{1.7}$	0,623	0,30	0,00	Valid
	$X_{1.8}$	0,714	0,30	0,00	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS, 2022

Tabel 2
Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai kritis	Hasil
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,699	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X_2)	0,666	0,60	Reliabel
Motivasi Berwirausaha (X_3)	0,742	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,776	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS, 2022

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan pada tabel 2 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X_1), beban kerja (X_2), motivasi berwirausaha (X_3) dan Komitmen Organisasi (Y) dapat dinyatakan reliabel. Hal ini dikarenakan pada masing-masing variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60 ($>0,60$). Jadi, bisa disimpulkan bahwa variabel ini bisa digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ini terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) atau tidak. Jika tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, maka model regresi bisa dikatakan baik. Maka dari itu, untuk mengetahui ada multikolinearitas dalam model regresi ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). jika nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau nilai dari VIF ≥ 10 , maka dapat disimpulkan terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2018).

Dari hasil pengujian tabel 3, menunjukkan bahwa setiap variabel mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 ($\geq 0,10$) dan memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar kurang dari 10. Jadi, dapat disimpulkan jika tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 3
Tabel Uji Multikolinearitas

Variabel	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,900	1,111
Beban Kerja (X_2)	0,983	1,017
Motivasi Berwirausaha (X_3)	0,888	1,126

Sumber: Hasil Output SPSS, 2022

Uji Autokorelasi

Tujuan dari pengujian autokorelasi ini adalah untuk mengetahui apakah model regresi linear ini terdapat korelasi atau tidak antar kesalahan pengganggu dalam periode t dengan kesalahan periode t-1. Model regresi yang bebas dari autokorelasi yaitu model regresi yang baik (Ghozali, 2018). Umumnya, uji autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Pengambilan keputusan ada atau tidaknya korelasi dapat dilihat dari ketentuan berikut: jika $0 < d < dL$, berarti ada autokorelasi positif (+), jika $dL < d < dU$, tidak dapat disimpulkan, jika $4 - dL < d < 4$, berarti ada autokorelasi negatif (-), jika $4 - dU < d < 4 - dL$, tidak dapat disimpulkan, dan jika $dU < d < 4 - dU$, berarti tidak ada autokorelasi.

Dari hasil pengujian Autokorelasi pada tabel 4, diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,988 dan diperoleh nilai dL sebesar 1,7134 dan nilai dU sebesar 1.7851, maka dapat dikatakan jika penelitian ini tidak terdapat autokorelasi. Hal ini dikarenakan $Du < D < 4 - Du$ ($1.7851 < 1.988 < 2,2149$).

Tabel 4
Tabel Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.379 ^a	.144	.128	1.52452	1.988	

Sumber: Hasil Output SPSS, 2022



Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Output SPSS, 2022

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), pengujian heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini terjadi ketidaksamaan varian antara residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mengetahui terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas ini, dapat dilihat dari *Scatter Plot* apakah titik-titikya menyebar atau tidak. Apabila titik membentuk suatu pola dan tidak menyebar, maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Perlu diingat, bahwa regresi yang baik ialah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas.

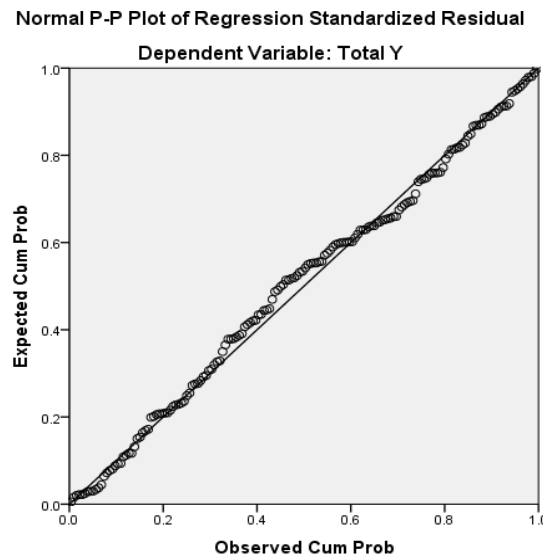
Berdasarkan pada gambar 1 grafik scatterplots, dapat dilihat bahwa titik-titik di dalam grafik scatterplots menyebar secara acak, baik pada bagian atas ataupun bawah angka 0 pada sumbu Y. maka, dapat

disimpulkan bahwa pada grafik tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), tujuan dari uji normalitas ini adalah untuk mengetahui apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual ini memiliki distribusi normal. Data akan dapat dinyatakan normal, dan akurat apabila sebaran datanya membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal atau mengikuti garis diagonal.

Dari grafik pada gambar 2, dapat dilihat bahwa data yang menyebar mendekati garis diagonal, dan mengikuti arah garis diagonal. Maka, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Output SPSS, 2022

Tabel 5
Tabel Uji Linearitas

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.002 ^a	.000	-.018	1.53839340

Sumber: Hasil Output SPSS, 2022

Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2018), uji linearitas ini dilakukan untuk melihat linear atau tidaknya spesifikasi model yang digunakan. Sedangkan menurut Priyanto dalam (Waspodo *et al.*, 2013), uji linearitas ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linier atau tidak linier secara signifikan. Untuk melakukan uji linearitas dapat dilakukan dengan uji *langrange mutiplier*. Uji ini memiliki tujuan untuk memperoleh nilai c^2 hitung. Dengan menggunakan uji *langrange mutiplier* dapat dikatakan linear, apabila c^2 hitung lebih kecil dari c^2 tabel.

Dari hasil tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0.000, dengan jumlah $n = 170$. Jadi, diperoleh c^2 hitung sebesar 0 ($170 \times 0,000 = 0$). Dan diperoleh nilai c^2 tabel dengan df 166 ($170 - 4 = 166$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Sehingga diperoleh nilai c^2 tabel sebe-

sar 197,063906. Karena nilai c^2 hitung lebih kecil dari c^2 tabel ($0 < 197,063906$), maka dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linear.

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis regresi, bertujuan untuk memperkirakan kekuatan hubungan dari dua variabel atau bisa lebih. Persamaan yang digunakan diambil dari nilai *Beta Unstandardized Coefficients*, hal ini dikarenakan model regresi dalam *Unstandardized* biasanya difungsikan untuk meramalkan kondisi di masa depan dengan menggunakan data pada masa lampau (Sugiyono dan Sutopo, 2021). Persamaan analisis regresi linear berganda merupakan sebuah persamaan yang menunjukkan adanya pengaruh pada dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 6
Tabel Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.555	2.200		2.070	.040
Kepemimpinan Transformasional	.191	.069	.207	2.750	.007
Beban Kerja	.113	.053	.152	2.115	.036
Motivasi Berwirausaha	.132	.044	.225	2.975	.003

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 6, diperoleh persamaan, (Sugiyono dan Sutopo, 2021) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4,555 + 0,191 X_1 + 0,113 X_2 + 0,132 X_3$$

Dari model persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan, bahwa nilai Konstanta (a) sebesar 4,555. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasional (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Motivasi Berwirausaha (X_3) sama dengan nol. Maka, nilai variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi (Y) tidak berubah konstan sebesar 4,555.

Kepemimpinan Transformasional (X_1) sebesar 0,191 Jadi bisa disimpulkan bahwa apabila variabel kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan satu satuan, maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,191.

Beban Kerja (X_2) Sebesar 0,113. Jadi, dapat disimpulkan bahwa apabila variabel beban kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,113.

Motivasi Berwirausaha (X_3) sebesar 0,132. Jadi, dapat disimpulkan bahwa apabila variabel motivasi berwirausaha mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan medis sebesar 0,132.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan

transformasional (X_1), Beban Kerja (X_2), dan motivasi berwirausaha (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi (Y) dengan dasar pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut: Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Sugiyono dan Sutopo, 2021). Jika nilai $sig \leq 0,05$, maka H_0 ditolak. Jika nilai $sig \geq 0,05$, maka H_a diterima.

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan *degree of freedom* (df) sebesar $k=3$ dan $df_2 = n-k-1$ ($170-3-1 = 166$) sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,65408 jadi dapat disimpulkan sebagai berikut: kepemimpinan transformasional (X_1). Dapat dilihat dari tabel 7, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,750 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,65408. Jadi, t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($2,750 > 1,65408$) yang dapat diartikan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Serta nilai signifikan ($0,007 < 0,05$), sehingga bisa diartikan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X_1) secara parsial berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y).

Beban Kerja (X_2). Dapat dilihat dari tabel 7, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,115 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,65408. Jadi, t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($2,115 > 1,65408$) yang dapat diartikan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Serta nilai signifikan ($0,036 < 0,05$), sehingga bisa diartikan bahwa variabel beban kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y).

Tabel 7
Tabel Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.555	2.200		2.070	.040
Kepemimpinan Transformasional	.191	.069	.207	2.750	.007
Beban Kerja	.113	.053	.152	2.115	.036
Motivasi Berwirausaha	.132	.044	.225	2.975	.003

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Output SPSS, 2022

Tabel 8
Tabel Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	71.227	3	23.742	10.032	.000 ^b
Residual	392.867	166	2.367		
Total	464.094	169			

Sumber: Hasil Output SPSS, 2022

Motivasi Berwirausaha (X_3). Dapat dilihat dari tabel diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,975 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,65408. Jadi, t_{hitung} lebih besar daipada t_{tabel} ($2,975 > 1,65408$) yang dapat diartikan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Serta nilai signifikan ($0,003 < 0,05$), sehingga bisa diartikan bahwa variabel motivasi berwira-usaha (X_3) secara parsial berpengaruh po-sitif terhadap komitmen organanisasi (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) disajikan pada tabel 8 dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Motivasi Berwirausaha (X_3) berpenga-ruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi (Y). Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara simultan dapat mempe-ngaruhi signifikasi variabel X_1 , X_2 , X_3 terha-dap variabel Y. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, sehingga secara simultan tidak

dapat mempengaruhi signifikasi variabel X_1 , X_2 , X_3 , terhadap Y.

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan $df_1 = k - 1$ ($3 - 1 = 2$) dan $df_2 = n-k-1$ ($170-3-1 = 166$) sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,05. Sedangkan pada tabel di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 10,032, maka $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($10,032 \geq 3,05$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Jadi, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa variabel bebas, yaitu Kepemimpinan Transformasional (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Motivasi Berwirausaha (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu komitmen organisasi (Y).

Pembahasan

Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Dapat diketahui dari hasil analisis data bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada UD

Suwarlandono. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin bagus kepemimpinan transformasional pada suatu perusahaan, maka dapat meningkatkan komitmen organisasi pada UD Suwarlanono. Komitmen organisasi akan dapat ditingkatkan ketika pemimpin dapat menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik, salah satunya ialah pemimpin yang tidak segan untuk memberikan masukan kepada karyawan yang sedang menghadapi permasalahan dalam perusahaan. Ketika perusahaan memiliki pemimpin yang mampu berinteraksi secara langsung dengan karyawannya, maka dapat membuat karyawannya merasa nyaman dengan pemimpin sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan yang belum pernah diraih, dengan begitu dapat meningkatkan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widarianti dan Sintaasih (2019), Sudewa dan Riana (2020), Dilyanti *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun penelitian ini tidak selaras dengan hasil penelitian dari Nurrahmi *et al.*, (2020) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Beban Kerja Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Dapat diketahui dari hasil analisis data bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada UD Suwarlandono. Indikator beban kerja yang paling membentuk yaitu indikator beban waktu kerja. Beban waktu kerja merupakan beban yang berhubungan dengan waktu yang digunakan dalam bekerja. Jadi dapat dikatakan jika karyawan UD. Suwarlanono rata-rata tidak merasa terbebani dengan waktu kerja yang diberikan oleh UD. Suwarlandono, dengan demikian maka mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, artinya UD. Suwarlandono tidak memberikan beban yang terlalu berat,

sehingga karyawannya akan memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam bekerja. Jika mereka tidak merasa terbebani mereka akan merasa senang bekerja pada UD. Suwarlandono, dan hal tersebut dapat meningkatkan komitmen organisasi. Akan tetapi ada juga yang sedikit dari mereka yang merasa jika terbebani, jika mereka merasa terbebani dalam bekerja maka komitmen organisasi mereka akan menurun, karena adanya beban yang membuat mereka tidak senang dalam bekerja. Namun, apabila mereka tidak merasa terbebani ketika bekerja di UD. Suwarlandono maka mereka akan senang melaksanakan pekerjaannya, dengan begitu mereka komitmennya juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Tanjung dan Rachmalia (2019), yang menyatakan bahwa berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun, penelitian ini tidak selaras dengan penelitian dari Fatmawati *et al.*, (2017), yang menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Motivasi Berwirausaha Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Dapat diketahui dari hasil analisis data bahwa Motivasi Berwirausaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada UD Suwarlandono. Dari hasil pengolahan pada kuisioner, variabel motivasi berwirausaha, indikator yang paling membentuk ialah rekan kerja. Dimana rekan kerja ialah manusia yang dapat untuk diajak bekerjasama dalam melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Karyawan pada UD. Suwarlandono memiliki hubungan yang baik antar rekan kerjanya. Hubungan antar karyawan menjadi dekat satu sama lain, maka mereka pun dapat saling bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian jika rekan kerjanya baik maka mereka akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan kewirausahaan, dengan begitu jika mereka merasa termoti-

vasi dalam melakukan kegiatan yang berhubungan dengan wirausaha maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasinya. Indikator rekan kerja membuktikan bahwa di sana para karyawannya rukun dan saling membantu. Misalnya pada karyawan bagian menjahit sudah selesai melakukan pekerjaannya, maka mereka akan membantu karyawan bagian *cutting* agar pekerjaannya cepat selesai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Chasanah *et al.*, (2021), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Nurrahmi *et al.*, (2020), yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan dengan komitmen organisasi.

Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, dan Motivasi Berwirausaha Diduga Berpengaruh Komitmen Organisasi

Hasil analisis data membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional, beban kerja dan motivasi berwirausaha secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada IKM tas UD Suwarlandono. Maka hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peningkatan variabel kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan motivasi berwirausaha secara bersamaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sehingga kepemimpinan transformasional yang baik, rendahnya beban kerja, dan motivasi berwirausaha yang baik, dapat meningkatkan komitmen organisasi pada IKM Tas UD. Suwarlandono. Hal ini karena, perusahaan yang memiliki pemimpin yang mampu berinteraksi secara langsung dengan karyawannya, maka dapat membuat karyawan untuk bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan yang belum pernah diraih, dengan memperhatikan pegawai, melatih pegawai, dan memberikan semangat kepada pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya untuk mengoptimalkan pekerjaannya agar mencapai visi dan misi perusahaan, dan hal tersebut dapat meningkatkan komitmen

organisasi. Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan UD. Suwarlandono juga dapat mempengaruhi komitmen organisasinya. Akan tetapi, beban kerja yang ada di UD. Suwarlandono tidak memberatkan karyawan, sehingga hal ini dapat meningkatkan komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi berwirausaha yang baik maka akan meningkatkan komitmen organisasi. karena karyawan UD. Suwarlandono sudah cukup baik, sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi. Karyawan pada UD. Suwarlandono memiliki motivasi berwirausaha yang baik, mereka akan termotivasi dalam melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan wirausaha dengan begitu akan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Ermawati dan Ardana (2018), Sudewa dan Riana (2020), yang menyatakan bahwa hasil variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Motivasi berwirausaha secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan Transformasional, beban kerja, dan motivasi berwirausaha berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.

Adapun saran yang akan penulis sampaikan pada UD. Suwarlandono. Saran yang dapat saya sampaikan ialah sebaiknya pemimpin UD. Suwarlandono lebih meningkatkan dan menerapkan kepemimpinan transformasional pada perusahaan agar karyawannya lebih betah dalam bekerja, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan komitmen organisasi. Pihak UD. Suwarlandono juga harus meningkatkan dan memperhati-

kan kenyamanan pekerjaan dari karyawan agar karyawan tidak merasa terbebani dalam melakukan pekerjaannya karena masih ada karyawan yang merasa terbebani dalam melakukan pekerjaannya. UD. Suwarlandono diharapkan untuk lebih memperhatikan motivasi berwirausaha dari para karyawan agar mereka tetap termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Bagi penelitian berikutnya. Diharapkan kedepannya bisa menggunakan variabel yang lebih baik atau lebih tidak umum, baik variabel dependen maupun independen hal ini bertujuan agar lebih mengeksplor hasil dari penelitian selanjutnya dan lebih menambah banyak ilmu.

DAFTAR PUSTAKA

- Asti, E. G., Widodo, dan Meidarti, T. (2020). Pengaruh Modal Kerja dan Motivasi Berwirausaha terhadap Kemandirian Usaha Para Peternak Jangkrik di Kota Depok. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(1), 47-56.
- Astiti, Y. W. (2014). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan terhadap Motivasi Berwirausaha dan Keterampilan Berwirausaha Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Authar, R. A. (2019). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui *Turnover Intention* sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 2(2), 79-94.
- Azizah, N., Murgiyanton, dan Nugroho, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Guru pada SMK Abdurrahman Wahid Lamongan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 15(2), 240-249.
- Bakhri, S. (2020). *Membangun Ekonomi Masyarakat melalui Pengembangan IKM (Industri Kecil Menengah)*. Cirebon: Penerbit K-Media.
- Chasanah, U., Surabagiarta, I. K., dan Purnaningrum, E. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada DIPERTAKPJATIM (Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur), 2(4), 412-422.
- Dilyanti, R., Suparman, L., dan Hermanto, H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Petugas Jaga di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II a Mataram. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 6(2), 1-21.
- Ermawati, N. P. D., dan Ardana, I. K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional pada BPR di Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(11), 6326-6359.
- Fatmawati, Suparman, L., dan AB, A. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Tenaga Pemasar Mikro PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Praya). *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 6(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Jufrizen dan Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai dengan *Locus Of Control* sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59.
- Nurrahmi, A., Hairudinor, dan Utomo, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalsel Cabang Rantau). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9(1), 20-35.

- Rahayu, A. D., dan Mahargiono, P. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(5), 1-19.
- Santosa, A. (2020). Pengembangan Ekonomi Kreatif Industri Kecil Menengah Kota Serang di Masa Pandemi COVID-19. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(11), 1257-1272.
- Sudewa, A. A. G. A., dan Riana, I. G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Hotel Visesa Ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), 3145-3168.
- Sugiyono dan Sutopo. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, H., dan Rachmalia, N. Y. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah. In *Prosiding The 5th Seminar Nasional dan Call for Paper* (pp. 095-108).
- Utami, H. N., Afrianty, T. W., dan Sari, R. W. (2019). Beban Kerja dan Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasional dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Terapan*, 3(2), 153-166.
- Waspod, A. A., Handayani, N. C., dan Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97-115.
- Widarianti, I. G. A. R., dan Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 6242-6261.