

**Table Of Content**

**Journal Cover** ..... 2

**Author[s] Statement** ..... 3

**Editorial Team** ..... 4

**Article information** ..... 5

    Check this article update (crossmark) ..... 5

    Check this article impact ..... 5

    Cite this article ..... 5

**Title page** ..... 6

    Article Title ..... 6

    Author information ..... 6

    Abstract ..... 6

**Article content** ..... 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



**INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC**

**PUBLISHED BY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

# Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 1 (2023): February  
DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.850>  
Article type: (Human Resource Management)

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

### Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

### Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

# Transformational Leadership, Workload, and Entrepreneurial Motivation in Increasing Organizational Commitment

*Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, dan Motivasi Berwirausaha dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi*

**Intan Anis Maufuzah, anisintan111@gmail.com, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Rifdah Abadiyah, rifdahabadiyah@umsida.ac.id, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

## 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 tas 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.

Published date: 2023-02-20 00:00:00

## Pendahuluan

Industri merupakan suatu kegiatan maupun usaha yang dilakukan untuk mengolah bahan mentah atau bahan setengah jadi menjadi barang yang memiliki nilai tambah untuk mendapat keuntungan Ellen, (2015) dalam [1]. Industri Kecil dan Menengah (IKM) merupakan suatu aktivitas yang dilakukan untuk memproduksi atau menghasilkan suatu barang yang dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari, (Rafinska, 2021). 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 [2]

Maka dari itu, sumber daya manusia sangat diperlukan, karena sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi perusahaan untuk menjalankan tujuan bisnisnya. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, terdapat manusia sebagai sumber daya yang paling utama untuk menjalankan tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut [3], Dengan demikian perlu adanya perhatian serius dari perusahaan terhadap pengelolaan SDM yang baik, hal tersebut karena salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan mutlak diperlukan. Oleh karena itu, untuk mengetahui bagaimana cara sumber daya manusia bertahan, perusahaan perlu melihat seberapa besar komitmen organisasi para pegawai dalam bekerja.

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

[4], 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 Riley, (2006) dalam [5]. 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 kemandirian 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 keterikatan antara pemimpin dan para karyawannya. Kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang memotivasi bawahannya dalam tujuan yang telah ditegakkan dengan memperjelas tuntutan tugas dan perannya, Rivai dalam [6]. 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 [7] 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 tanggungjawabnya. Beban kerja dapat terjadi karena beberapa faktor seperti faktor tugas, faktor struktur organisasi, dan faktor lingkungan kerja [8]. 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, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Torang, dalam [4] 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 (Indstri, 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 pemimpin, 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 [9] yang mana pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. penelitian yang dilakukan oleh [10] 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 [9] 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".

## Metode Penelitian

### A. Jenis 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 sampling 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, dll.

### B. Definisi Operasional, Identifikasi Variabel dan Indikator Variabel

Adapun definisi operasional dari setiap variabel adalah: a) Kepemimpinan Transformasional (X1). Kepemimpinan transformasional merupakan perhatian, dorongan, motivasi, dan semangat yang diberikan secara langsung oleh pemimpin industri UD. Suwarlandono kepada karyawannya. b) Beban Kerja (X2). Beban kerja merupakan tuntutan yang dirasakan oleh karyawan dalam menyelesaikan segala bentuk pekerjaan dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan, dengan harapan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tujuan perusahaan. c) Motivasi Berwirausaha (X3). Motivasi berwirausaha merupakan suatu dorongan yang ada di dalam diri karyawan UD. Suwarlandono untuk melakukan aktivitas yang berhubungan dengan kewirausahaan demi untuk mencapai tujuan kewirausahaan. d) Komitmen Organisasi (Y). Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat yang dimiliki oleh karyawan untuk terlibat dan menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan UD. Suwarlandono.

Identifikasi variabel, variabel penelitian merupakan segala sesuatu tentang kelengkapan atau sifat atau penilaian orang, obyek atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu yang kemudian ditetapkan oleh peneliti kemudian dipelajari, dan disimpulkan. Variabel Independen (X) atau yang biasa disebut dengan variabel bebas, merupakan variabel yang dapat mempengaruhi atau yang bisa menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen, [11]. Pada penelitian ini, yang menjadi variabel independen adalah Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, dan Motivasi Berwirausaha. Variabel dependen (Y) atau yang biasa disebut dengan variabel terikat merupakan suatu variabel yang dapat dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat dikarenakan adanya variabel independen. Pada penelitian ini, yang menjadi variabel dependen adalah Komitmen Organisasi.

Indikator variabel kepemimpinan transformasional [12] diantaranya adalah pengaruh idealisme, memberi inspirasi, simulasi intelektual dan pertimbangan individual. Indikator variabel beban kerja diantaranya waktu kerja, usaha mental, tekanan psikologis [8], target yang harus dicapai, dan kondisi pekerjaan [13]. Indikator motivasi berwirausaha [14] diantaranya kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, rekan kerja, pemanfaatan waktu, rekan kerja, ketekunan, dan penghargaan.



## Hasil dan Pembahasan

### Analisa Deskriptif

#### 1. Uji Validitas Data

##### a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan suatu uji yang bisa digunakan untuk pengukuran suatu kuisioner agar dapat dinyatakan valid atau sah. Kuisioner akan dapat dikatakan valid apabila pernyataan dalam kuisioner 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 [11]. Adapun hasil uji validitas dari penelitian ini adalah.

Variabel	Variabel (r hitung)		r kritis	Sig	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X 1 )	X1.1	0,554	0,30	0,000	Valid
	X1.2	0,567	0,30	0,000	Valid
	X1.3	0,549	0,30	0,000	Valid
	X1.4	0,418	0,30	0,000	Valid
	X1.5	0,434	0,30	0,000	Valid
	X1.6	0,479	0,30	0,000	Valid
	X1.7	0,564	0,30	0,000	Valid
Beban Kerja (X 2 )	X1.1	0,550	0,30	0,000	Valid
	X1.2	0,493	0,30	0,000	Valid
	X1.3	0,420	0,30	0,000	Valid
	X1.4	0,512	0,30	0,000	Valid
	X1.5	0,512	0,30	0,000	Valid
	X1.6	0,403	0,30	0,000	Valid
Motivasi Berwirausaha (X 3 )	X1.1	0,545	0,30	0,000	Valid
	X1.2	0,632	0,30	0,000	Valid
	X1.3	0,575	0,30	0,000	Valid
	X1.4	0,518	0,30	0,000	Valid
	X1.5	0,546	0,30	0,000	Valid
	X1.6	0,572	0,30	0,000	Valid
	X1.7	0,623	0,30	0,000	Valid
	X1.8	0,714	0,30	0,000	Valid

**Table 1.** Tabel Uji Validitas Hasil Out Put SPSS Data Primer yang telahdiolah, 2022

Dari hasil pengujian validitas yang telah dilakukan, Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa pernyataan kuisioner 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.

##### b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat ukur yang digunakan mengukur indikator dalam variabel yang terdapat pada kuisioner [15]. dalam uji reliabilitas dapat diukur menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Kriteria uji reliabilitas dapat dilihat jika nilai dari *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0.60$ , maka variabel dinyatakan reliabel. Namun, jika nilai dari *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $\leq 0.60$ , maka variabel dapat dinyatakan tidak reliabel.

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

**Table 2.** Hasil Uji Reliabilitas Hasil Out Put SPSS Data Primer yang telah diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan pada Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X<sub>1</sub>), beban kerja (X<sub>2</sub>), motivasi berwirausaha (X<sub>3</sub>) 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.

2. Uji Asumsi Klasik

a. 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  $\leq 0.10$  atau nilai dari VIF  $\geq 10$ , maka dapat disimpulkan terjadi multikolinearitas, [15].

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

**Table 3.** Hasil Uji Multikolinearitas Hasil Out Put SPSS Data Primer yang telah diolah, 2022

*Dependet Variable: Komitmen Organisasi (Y)*

Dari hasil pengujian Tabel 6 di atas, 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.

b. 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, [15]. Umumnya, uji autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Pengambilan keputusannya 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  $4 - dL < d < 4 - dU$ , berarti ada autokorelasi negatif (-), jika  $4 - dU < d < 4 - dL$ , tidak dapat disimpulkan, dan jika  $dU < d < 4 - dU$ , berarti tidak ada autokorelasi.

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

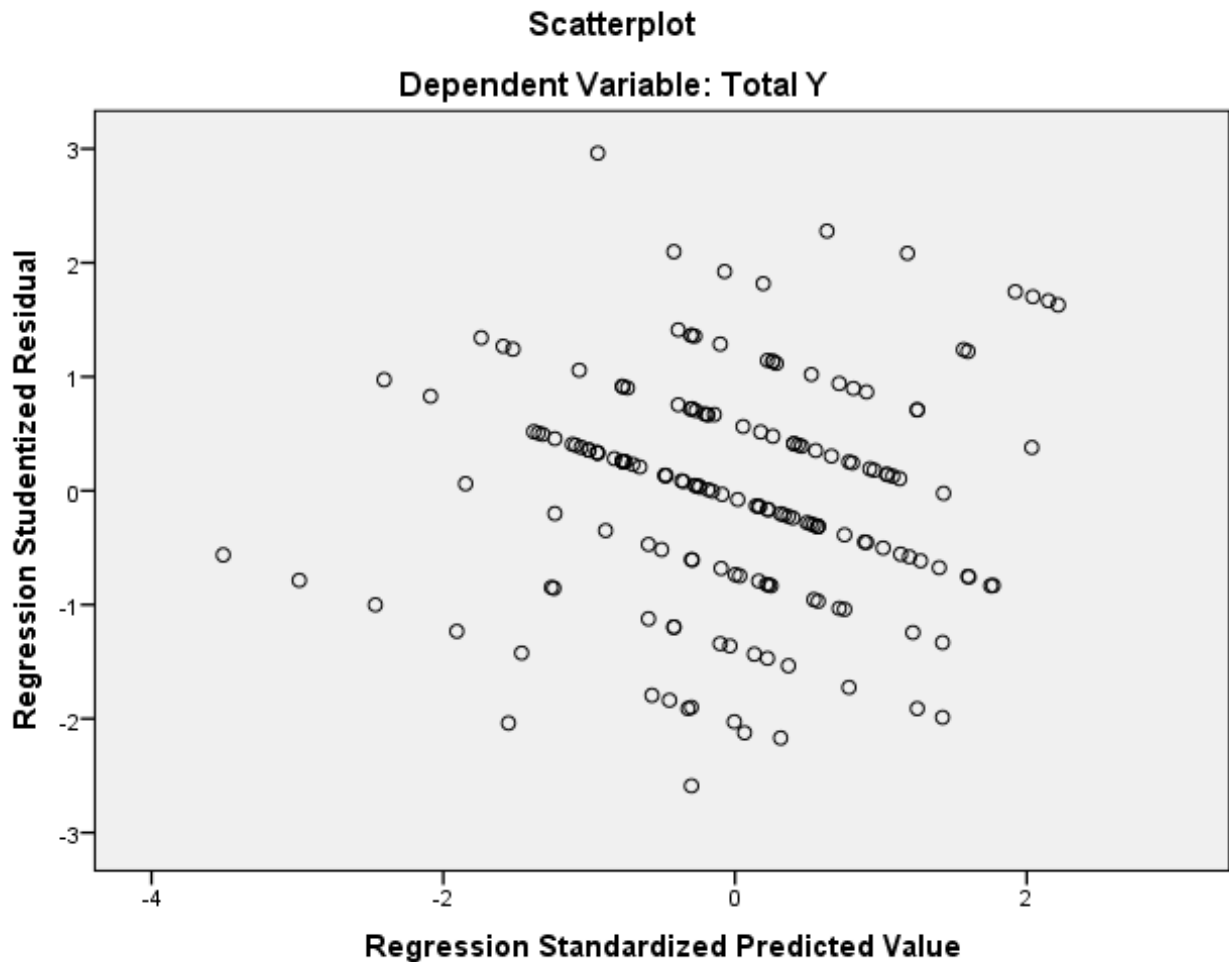
**Table 4.** Hasil Uji Autokorelasi Hasil Out Put SPSS Data Primer yang telah diolah, 2022

Dari hasil pengujian Autokorelasi di atas, 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  $Du < D < 4 - Du$  ( $1.7851 < 1.988 < 2,2149$ ).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut [15], pengujian heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini terjadi ketidak samaan 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.



**Figure 1.** Hasil uji heteroskedastisitas Hasil Out Put SPSS Data Primer yang telah diolah, 2022

Berdasarkan grafik scatterplots di atas, 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

d. Uji Normalitas

Menurut [15], 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.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

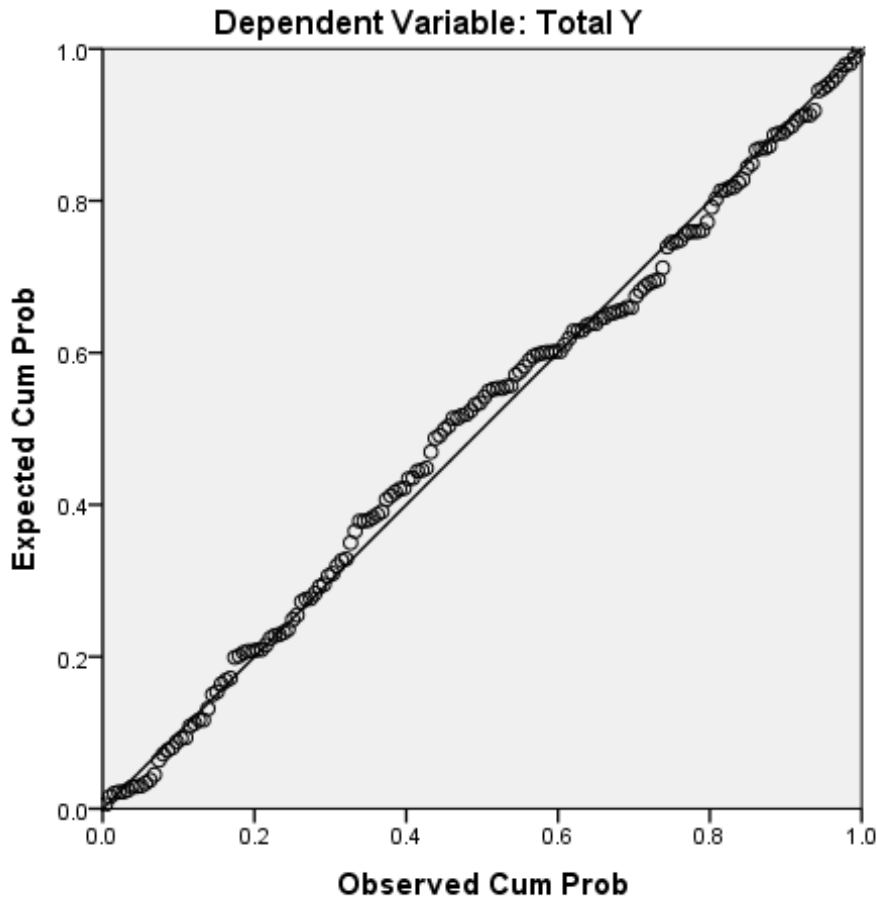


Figure 2. Hasil Uji Normalitas Hasil Out Put SPSS Data Primer yang telah diolah, 2022

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

e. Uji Linearitas

Menurut [15], uji linearitas ini dilakukan untuk melihat linear atau tidaknya spesifikasi model yang digunakan. Sedangkan menurut Priyanto, dalam [16], uji linearitas ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear 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.

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

Table 5. Hasil Uji Linearitas Hasil Out Put SPSS Data Primer yang telah diolah, 2022

Dari hasil Tabel 8 di atas, menunjukkan bahwa nilai R<sup>2</sup> (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 sebesar 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.

3. 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, [11]. Persamaan analisis regresi linear berganda merupakan sebuah persamaan yang menunjukkan adanya pengaruh pada dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen [15].

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		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						

**Table 6.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda Hasil Out Put SPSS Data Primer yang telah diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan, [11] 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.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. 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 [11], 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, Jika nilai sig  $\leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Jika nilai sig  $\geq 0,05$ , maka  $H_a$  diterima.

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		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						

**Table 7.** Hasil Uji Parsial (Uji t) Hasil Out Put SPSS Data Primer yang telah diolah, 2022

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan *degree of freedom* (df) sebesar  $k=3$  dan  $df2 = n-k-1$  ( $170-3-1 = 166$ ) sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,65408 jadi dapat disimpulkan sebagai berikut:

Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ). Dapat dilihat dari tabel diatas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,750 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,65408. Jadi,  $t_{hitung}$  lebih besar daipada  $t_{tabel}$  ( $2,750 > 1,65408$ ) 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 diatas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,115 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,65408. Jadi,  $t_{hitung}$  lebih besar daipada  $t_{tabel}$  ( $2,115 > 1,65408$ ) 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).

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 berwirausaha ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y).

b. Uji Simultan (F)

Uji Simultan (Uji F) dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Berwirausaha ( $X_3$ ) berpengaruh 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 mempengaruhi signifikasi variabel  $X_1, X_2, X_3$  terhadap 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.

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

**Table 8.** Hasil Uji Simultan (Uji F) Hasil Out Put SPSS Data Primer yang telah diolah, 2022

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $df1 = k - 1$  ( $3 - 1 = 2$ ) dan  $df2 = n-k-1$  ( $170-3-1 = 166$ ) 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

### 1. 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 karyawannya 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 [17], [18], [10] yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun penelitian ini tidak selaras dengan hasil penelitian dari [9] yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

### 2. 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 [8], yang menyatakan bahwa berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun, penelitian ini tidak selaras dengan penelitian dari [5], yang menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

### 3. 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 menajapai 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 termotivasi 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 [19], yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari [9], yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan dengan komitmen organisasi.

### 4. Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, dan Motivasi Berwirausaha Diduga Berpengaruh Terhadap 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 [12], [18], yang menyatakan bahwa hasil variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

## Simpulan

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 memperhatikan 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 seanjutnya dan lebih menambah banyak ilmu.

## References

1. M. S. Syaeful Bakhri, S.E., "Membangun Ekonomi Masyarakat Melalui Pengembangan (Industri Kecil Menengah)," Penerbit K-Media, p. 182, 2020.
2. A. Santosa, "Pengembangan Ekonomi Kreatif Industri Kecil Menengah Kota Serang di Masa Pandemi COVID-19," *Syntax Lit. ; J. Ilm. Indones.*, vol. 5, no. 11, p. 1241, 2020, doi: 10.36418/syntax-literate.v5i11.1730.
3. D. H. M. S. P. Hasibuan, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
4. A. D. Rahayu and P. B. Mahargiono, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 10, pp. 1-18, 2021.
5. F. Fatmawati, "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 Manag. J.*, vol. 6, no. 1, 2017, doi: 10.29303/jmm.v6i1.34.
6. Jufrizen and A. S. P. Lubis, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 41-59, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4874.
7. H. Nayati Utami, T. Wulida Afrianty, and R. Wulan Sari, "Beban Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening," *J. Politek. UBAYA J. BISNIS Terap.*, vol. 03, pp. 61-72, 2019, doi: <https://doi.org/10.24123/jbt.v3i02.2511> BEBAN.
8. H. Tanjung and N. Y. Rachmalia, "Pengaruh kelelahan kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasional pada petugas pemadam kebakaran kabupaten aceh tengah," pp. 95-108, 2019.
9. A. Nurrahmi, Hairudinor, and S. Utomo, "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan," *J. Bisnis dan Pembang.*, vol. 9, no. 1, pp. 20-35, 2020, [Online]. Available: <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/view/8692>.
10. R. Dilyanti, L. Suparman, and H. Hermanto, "Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Petugas Jaga Di Lembaga Pemasarakatan Klas Ii a Mataram," *Jmm Unram - Master Manag. J.*, vol. 6, no. 2, pp. 1-21, 2017, doi: 10.29303/jmm.v6i2.250.
11. P. D. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Edisi Kedu. Bandung, 2020.
12. N. P. D. Ermawati and I. K. Ardana, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Bpr Di Kabupaten Klungkung," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 7, no. 11, p. 6326, 2018, doi: 10.24843/ejmunud.2018.v07.i11.p19.
13. R. A. Authar, "Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening," *Bus. Manag. Anal. J.*, vol. 2, no. 2, pp. 79-94, 2019, doi: 10.24176/bmaj.v2i2.4068.
14. N. Azizah, M. Murgiyanto, and R. Nugroho, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Guru Pada SMK Abdurrahman Wahid Lamongan," *Equilib. J. Ekon.*, vol. 15, no. 2, p. 240, 2019, doi: 10.30742/equilibrium.v15i2.683.
15. I. Ghozali, *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*, Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit - Undip, 2018.
16. A. A. Waspodo, N. C. Handayani, and W. Paramita, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor," *J. Ris. Manaj. Sains Indones.*, vol. 4, no. 1, pp. 97-115, 2013.
17. I. G. A. R. Widarianti and D. K. Sintaasih, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 10, p. 6242, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p19.
18. A. A. G. A. Sudewa and I. G. Riana, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Hotel Visesa Ubud," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 9, no. 8, p. 3145, 2020, doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i08.p13.
19. U. Chasanah, I. K. Surabagiarta, and E. Purnaningrum, "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada DIPERTAKPJATIM (Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur).," vol. 2, no. 4, pp. 412-422, 2021.