



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 18533-18545

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja UMKM Produksi Kerupuk "New Faisal" Desa Ploso Kecamatan Wonoayu Sidoarjo

Nur Qomariah

STIE gempol Pasuruan

Email: _akuu44@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap peningkatan kinerja UMKM produksi kerupuk "New Faisal" Desa Ploso Kecamatan Wonoayu Sidoarjo. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM produksi kerupuk "New Faisal" Desa Ploso Kecamatan Wonoayu Sidoarjo yang berjumlah 150 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling purposive, yaitu teknik pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan – pertimbangan tertentu meliputi: karyawan yang masa kerja dalam perusahaan lebih dari 3 tahun, dan berstatus karyawan tetap. Berdasarkan pertimbangan – pertimbangan tersebut maka terdapat sekitar 50% dari total karyawan yang memenuhi pertimbangan itu, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 75 orang yang merupakan karyawan UMKM produksi kerupuk "New Faisal" Desa Ploso Kecamatan Wonoayu Sidoarjo. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, hasil dari uji validitas adalah valid, uji reliabilitas adalah reliabel. Dari hasil pengujian didapatkan hasil bahwa komitmen berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan UMKM produksi kerupuk "New Faisal" Desa Ploso Kecamatan Wonoayu Sidoarjo

Kata Kunci: *Komitmen, Kinerja*

Abstract

This research is intended to determine the effect of commitment on improving the performance of MSMEs producing "New Faisal" crackers in Ploso Village, Wonoayu District, Sidoarjo. This research was carried out using a quantitative approach, namely research that focuses on testing hypotheses using statistical method analysis tools and producing conclusions that can be generalized. The population used in this research were all employees of the MSMEs producing "New Faisal" crackers in Ploso Village, Wonoayu District, Sidoarjo, totaling 150 people. The sampling technique used in this research is a purposive sampling technique, namely a sample selection technique based on certain considerations including: employees who have worked in the company for more than 3 years, and have permanent employee status. Based on these considerations, there are around 50% of the total employees who fulfill these considerations, so the number of samples used in this research is 75 people who are employees of MSMEs producing "New Faisal" crackers in Ploso Village, Wonoayu District, Sidoarjo. The test tool used is a multiple linear regression analysis technique with the help of SPSS software. From the results of the research that has been carried out, it can be concluded that the results of the validity test are valid, the reliability test is reliable. From the test results, it was found that commitment had an effect on increasing the performance of MSME employees producing "New Faisal" crackers in Ploso Village, Wonoayu District, Sidoarjo

Keywords: *Commitment, Performance*

PENDAHULUAN

Sejalan dengan gencarnya usaha pemerintah dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, memperluas pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya maka pengembangan dunia usaha di Indonesia yang melibatkan pihak swasta baik dibidang industri, perdagangan maupun jasa perkreditan yang perlu diarahkan agar dapat meningkatkan peran sertanya dalam proses pembangunan.

Sukses atau tidaknya suatu perusahaan adalah dengan adanya pelayanan yang baik karena didalam setiap usaha pasti memerlukan layanan sebagai alat pemuas kebutuhan sekalipun usaha itu sederhana. Tanpa ada layanan yang baik maka kegiatan usaha tersebut tidak akan bisa berkembang, sebab keberhasilan proses kelangsungan usaha tidak hanya bergantung dari peralatan canggih yang dimiliki perusahaan, tetapi juga bergantung pada pelayanan yang akan diberikan tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan masalah pelayanan yang mana hal ini tidak terlepas dari peranan dari sumber daya manusianya.

Pentingnya peranan sumber daya manusia oleh setiap usaha, menuntut organisasi untuk dapat mengolah faktor tenaga kerja menjadi sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan perusahaan, karena karyawan disini tidak hanya

berperan sebagai tenaga kerja di perusahaan tetapi juga sebagai konsumen produk perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi dikatakan berhasil apabila di dalam organisasi terdapat seseorang yang dapat menjadi penggerak yang bertanggung jawab dalam mengevaluasi dirinya sendiri dan bawahannya dalam hal ini adalah seseorang pemimpin yang ideal, karena pemimpin adalah sebuah inti dari manajemen. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kerja yang baik oleh karyawan.

Kelangsungan hidup perusahaan juga tergantung kepada komitmen organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan hasrat karyawan terhadap perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi hal penting karena mereka berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan, mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan.

Setiap orang yang berkerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam berkerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai sesuatu komitmen dalam berkerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak kepada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang.

Satu penelitian menemukan bahwa komitmen afektif adalah memprediksi berbagai hasil (persepsi karakteristik tugas, kepuasan karier, niat untuk pergi) dalam persen kasus, dibandingkan dengan hanya 36 persen untuk komitmen normatif dan 7 persen untuk komitmen berkelanjutan (Robbins,2018). Karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas kepada perusahaan.

Penelitian ini menggunakan kinerja karyawan sebagai variable dependen sedangkan komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif sebagai variable independen. Berdasarkan penelitian dari beberapa peneliti terdahulu, ternyata menunjukkan hasil yang berbeda mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Obyek dalam penelitian ini adalah UMKM Produksi Kerupuk "New Faisal" Desa Ploso Kecamatan Wonoayu Sidoarjo yang merupakan UMKM krupuk cap ikan tengiri yang menyediakan macam-macam krupuk mentah serta melayani partai besar dan kecil. Macam-macam krupuk yang diproduksi meliputi: keong, dua roda, tiga roda, manggar, gir inul, impala, kecipir, warna krupuk bisa dipesan sesuai selera warna yang tersedia :mas, putih, dan warna-warni. UMKM Produksi Kerupuk "New Faisal" menawarkan harga yang sangat kompetitif dan terjangkau dengan memberikan pelayanan yang terbaik serta membina hubungan secara profesional dan bersahabat dengan pelanggan dan calon pelanggan. Masih munculnya keluhan di UMKM Produksi Kerupuk "New Faisal" berarti masih terdapat kesenjangan antara apa yang diinginkan oleh konsumen sebagai konsumen dengan pelayanan yang telah diberikan.

Dari latar belakang penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "pengaruh komitmen terhadap peningkatan kinerja umkm produksi kerupuk "New Faisal" Desa Ploso Kecamatan Wonoayu Sidoarjo".

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini dapat dikategorikan dalam penelitian kuantitatif. Menurut Arikunto (2016) mengemukakan tentang penelitian kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang banyak menggunakan angka-angka, mulai dari mengumpulkan data, penafsiran terhadap data yang diperoleh, serta pemaparan hasilnya. Berdasarkan teori tersebut, maka penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, karena data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan.

Populasi dan Sampel

Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah UMKM produksi kerupuk "New Faisal" Desa Ploso Kecamatan Wonoayu Sidoarjo. Sedangkan populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pemasaran UMKM produksi kerupuk "New Faisal" Desa Ploso Kecamatan Wonoayu Sidoarjo. yang berjumlah 150 orang.

Sampel diambil dengan menggunakan teknik sampling purposive, yaitu teknik pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan – pertimbangan tertentu. Adapun pertimbangan-pertimbangan untuk penelitian ini antara lain meliputi :

1. Karyawan yang masa kerja dalam perusahaan lebih dari 3 tahun
2. Berstatus karyawan tetap

Berdasarkan pertimbangan maka sekitar 50% dari total karyawan memenuhi pertimbangan itu, sehingga jumlah sampel adalah 75 orang yang merupakan UMKM produksi kerupuk "New Faisal" Desa Ploso Kecamatan Wonoayu Sidoarjo

Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel menggunakan skala likert yaitu metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju dan ketidaksetujuannya terhadap subyek, obyek atau kejadian tertentu, angka penilaian empat (5) butir yang menyatakan urutan setuju atau tidak setuju

Tabel 1. Teknik Penskoran Angket

Respon	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber dan Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan diperoleh dari penyebaran kuesioner berisi pertanyaan tertulis yang dibagikan kepada para responden yaitu UMKM produksi kerupuk "New Faisal" Desa Ploso Kecamatan Wonoayu Sidoarjo untuk mendapatkan responden jawaban secara langsung.

Analisis Data

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Azwar (2016:157) menjelaskan jika koefisien validitas kurang 0,30 dianggap tidak memuaskan. Angka ini ditetapkan sebagai konvensi yang didasarkan pada asumsi distribusi skor dari kelompok subyek yang berjumlah besar. Dari uraian tersebut, disimpulkan bahwa :

- a. Jika nilai rhitung $\geq 0,30$ berarti pernyataan valid
- b. Jika nilai rhitung $< 0,30$ berarti pernyataan tidak valid

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:132). kriteria pengujian sebagai berikut :

- a) Jika nilai alpha $> 0,60$ berarti pernyataan reliabel
- b) Jika nilai alpha $\leq 0,60$ berarti pernyataan tidak reliabel

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) adalah Komitmen Afektif (X1), Komitmen Berkelanjutan (X2) dan Komitmen Normatif (X3), terhadap variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan. Bentuk persamaan dari analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
X1 = Komitmen Afektif
X2 = Komitmen Berkelanjutan
X3 = Komitmen Normatif
 β_0 = Konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi untuk variabel X1, X2 dan X3
ei = Faktor pengganggu atau standar error

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan Komitmen (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Langkah-langkah pengujiannya:

- a) Merumuskan hipotesis yang akan diuji :
H0: $\beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara Komitmen (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
H1: $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh secara simultan antara Komitmen (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- b) Menggunakan (α) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = (k, n-k-1)

Keterangan:

n = jumlah pengamatan (jumlah sampel)

k = jumlah parameter regresi (jumlah variabel)

- c) Fhitung didapatkan dari hasil perhitungan dengan SPSS
- d) Kriteria Pengujian

- 1) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara Komitmen (X) terhadap Kinerja (Y)
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh secara simultan antara Komitmen (X) terhadap Kinerja (Y).

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Komitmen (X) terhadap Kinerja (Y). Langkah-langkah pengujiannya:

- 1) Merumuskan hipotesis yang akan diuji:
 - a) $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara Komitmen (X) terhadap Kinerja
 - b) $H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh secara parsial antara Komitmen (X) terhadap Kinerja
- 2) Menggunakan (α) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = ($\alpha/2, n-k-1$)
Keterangan :
 n = jumlah pengamatan (jumlah sampel)
 k = jumlah parameter regresi (jumlah variabel)
- 3) t_{hitung} didapatkan dari hasil perhitungan dengan SPSS, sedangkan t_{tabel} didapatkan dari melihat pada tabel t
- 4) Kriteria Pengujian
 - a) Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara Komitmen (X) terhadap Kinerja (Y)
 - b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh secara parsial antara Komitmen (X) terhadap Kinerja (Y)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas pada menunjukkan bahwa nilai pearson corelation (r_{hitung}) $> r$ tabel (0,30), sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator pada variabel penelitian tersebut adalah valid

Hasil pengujian reliabilitas pada variable - variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha $\geq 0,60$, sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel.

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komitmen (X) terhadap Kinerja (Y) pada UMKM produksi kerupuk "New Faisal" Desa Ploso Kecamatan Wonoayu Sidoarjo

Tabel 1. Koefisien Regresi Berganda

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	2,454	,595
Komitmen Afektif (X1)	,422	,086
Komitmen Berkelanjutan (X2)	,602	,117
Komitmen Normatif (X3)	,378	,143

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel tersebut, maka persamaan regresi adalah

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 2,454 + 0,422 X_1 + 0,602 X_2 + 0,378 X_3$$

Berdasarkan model regresi linier berganda ini dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai β_0 sebesar = 2,454

Konstanta (β_0) sebesar 2,454 menunjukkan besarnya pengaruh Komitmen Afektif (X1), Komitmen Berkelanjutan (X2) dan Komitmen Normatif (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y), artinya apabila variabel bebas sama dengan nol, maka diprediksikan Kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 2,454 satuan.

2. Nilai β_1 sebesar = 0,422

Koefisien regresi (β_1) untuk variabel Komitmen Afektif (X1) sebesar 0,422, berarti jika Komitmen Afektif (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,422 satuan. Dengan anggapan komitmen berkelanjutan (X2) dan komitmen normatif (X3) konstan

3. Nilai β_2 sebesar = 0,602

Koefisien regresi (β_2) untuk variabel Komitmen Berkelanjutan (X2) sebesar 0,602, berarti jika Komitmen Berkelanjutan (X2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,602 satuan. Dengan anggapan Komitmen Afektif (X1) dan Komitmen Normatif (X3) konstan

4. Nilai β_3 sebesar = 0,378

Koefisien regresi (β_3) untuk variabel Komitmen Normatif (X3) sebesar 0,378, berarti jika Komitmen Normatif (X3) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,378 satuan. Dengan anggapan Komitmen Afektif (X1) dan Komitmen Berkelanjutan (X2) konstan

Pengujian Hipotesis

1. Uji Secara Simultan dengan Uji F

Tabel 2. Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27,449	3	9,150	55,858	,000 ^a
	Residual	11,631	71	,164		
	Total	39,079	74			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Normatif (X3), Komitmen Afektif (X1), Komitmen Berkelanjutan (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Hasil pengujian uji F dida[atkan hasil nilai Fhitung (55,858) > Ftabel (2,73) Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen (X) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) di UMKM produksi kerupuk "New Faisal" Desa Ploso Kecamatan Wonoayu Sidoarjo

2. Uji Pengaruh Secara Parsial dengan Uji t

Tabel 2. Uji Parsial (Uji t)

Model		t	Sig.	Correlations
				Partial
1	(Constant)	4,126	,000	
	Komitmen Afektif (X1)	4,933	,000	,505
	Komitmen Berkelanjutan (X2)	5,154	,000	,522
	Komitmen Normatif (X3)	2,650	,010	,300

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh informasi sebagai berikut:

- Variabel Komitmen Afektif (X1) dengan thitung (4,933) > ttabel (1,9939), Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Afektif (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) UMKM produksi kerupuk "New Faisal" Desa Ploso Kecamatan Wonoayu Sidoarjo
- Variabel Komitmen Berkelanjutan (X2) dengan thitung (5,154) > ttabel (1,9939), Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Berkelanjutan (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) UMKM produksi kerupuk "New Faisal" Desa Ploso Kecamatan Wonoayu Sidoarjo
- Variabel Komitmen Normatif (X3) dengan thitung (2,650) > ttabel (1,9939), Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Normatif (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) UMKM produksi kerupuk "New Faisal" Desa Ploso Kecamatan Wonoayu Sidoarjo

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Komitmen Afektif (X1), Komitmen Berkelanjutan (X2) dan Komitmen Normatif (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel bebas yaitu Komitmen Afektif (X1), Komitmen Berkelanjutan (X2) dan Komitmen Normatif (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y), terbukti dengan nilai $F_{hitung} (55,858) > F_{tabel} (2,73)$.

Dalam hubungan secara simultan koefisien determinasi berganda (Adjusted R Square) sebesar 0,690 dari data yang ada menunjukkan bahwa keempat variabel bebas yaitu jika Komitmen Afektif (X1), Komitmen Berkelanjutan (X2) dan Komitmen Normatif (X3) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu Kinerja (Y) sebesar 69 %, sedangkan sisanya sebesar 31 % dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar model.

2. Pengaruh Komitmen Afektif (X1) secara parsial terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Komitmen Afektif (X1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} (4,933) > t_{tabel} (1,9939)$.

Hal ini dapat diartikan bahwa Komitmen Afektif mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja pada Bagian pemasaran UMKM produksi kerupuk "New Faisal" Desa Ploso Kecamatan Wonoayu Sidoarjo. Jika Komitmen Afektif semakin tinggi maka kinerja karyawan.

Bagian pemasaran UMKM produksi kerupuk "New Faisal" Desa Ploso Kecamatan Wonoayu Sidoarjo akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika Komitmen Afektif semakin rendah maka Kinerja pada Bagian pemasaran UMKM produksi kerupuk "New Faisal" Desa Ploso Kecamatan Wonoayu Sidoarjo akan semakin rendah juga.

3. Pengaruh Komitmen Berkelanjutan (X2) Secara Parsial Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Komitmen Berkelanjutan (X2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} (5,154) > t_{tabel} (1,9939)$.

Hal ini dapat diartikan bahwa Komitmen Berkelanjutan mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Bagian pemasaran UMKM produksi kerupuk "New Faisal" Desa Ploso Kecamatan Wonoayu Sidoarjo. Jika Komitmen Berkelanjutan karyawan semakin besar maka Kinerja pada Bagian pemasaran UMKM produksi kerupuk "New Faisal" Desa Ploso Kecamatan Wonoayu Sidoarjo akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika Komitmen

Berkelanjutan karyawan semakin kecil maka Kinerja pada Bagian pemasaran UMKM produksi kerupuk "New Faisal" Desa Ploso Kecamatan Wonoayu Sidoarjo akan semakin rendah.

4. Pengaruh Komitmen Normatif (X3) secara parsial terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Komitmen Normatif (X3) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja (Y) dengan nilai thitung (2,650) > ttabel (1,9939).

Hal ini dapat diartikan bahwa Komitmen Normatif mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Bagian pemasaran UMKM produksi kerupuk "New Faisal" Desa Ploso Kecamatan Wonoayu Sidoarjo. Jika Komitmen Normatif karyawan semakin tinggi maka Kinerja karyawan pada Bagian pemasaran UMKM produksi kerupuk "New Faisal" Desa Ploso Kecamatan Wonoayu Sidoarjo akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika Komitmen Normatif semakin rendah maka Kinerja karyawan pada Bagian pemasaran UMKM produksi kerupuk "New Faisal" Desa Ploso Kecamatan Wonoayu Sidoarjo akan semakin rendah juga.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sesuai tujuan hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Komitmen berpengaruh terhadap peningkatan kinerja UMKM produksi kerupuk "New Faisal" Desa Ploso Kecamatan Wonoayu Sidoarjo

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar Saifudin, 2016, Reliabilitas dan Validitas, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Cascio, Wayne F, 2018, Managing Human Resources: Productivity. Quality Work of Life. Profits. Fourth Edition. New York: Mc Graw-Hill. Inc.
- Dessler, Gary, 2015, Management Personalia (Terjemahan). Erlangga. Jakarta.
- Elqadri Zaenal Mustafa, Priyono, Rahayu Puji Suci & Teddy Chandra, 2015, Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees - PT. Kurnia Wijaya Various Industries, International Education Studies; Vol. 8, No. 10; 2015, Page: 183-192
- Faraby Ichsan Kasnul, 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Effect of Leadership Style, Work Environment and Work Motivation on Employee Performance), Jurnal Sinar Manajemen, Vol 5, No 2, 2018

- Ferdinand, Augusty, 2015, Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen, Edisi 2, Penerbit BP UNDIP, Semarang.
- Ghozali, Imam, 2016, Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2018, Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 2, Edisi Ke Dua, Jakarta, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Gomes, Luis R. Balkin. David B. and Cardy. Robert, 2018, Managing Human Resources. Prentice Hall International.
- Handoko, T. Hani, 2019, Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, penerbit PT, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2018. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hersey, Paul dan Kenneth H. Blanchard, 2018, Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia, Edisi keempat. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Johannes, C. Andrew. Adolfini. dan Rita N. Taroreh, 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Tikala, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 16 No. 01 Tahun 2016
- Kusani, Al, 2018, Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Kudus, Jurnal Beta, Maret
- Luthans, Fred, 2019, Organization Behaviors. Management and Organization Series. Seventh Edition. McGraw Hill. International Editions.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2019, Perilaku Konsumen, PT Eresca Bandung.
- Musdalifah, 2016, dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Putra Harmonis Makassar, Administrare, Vol. 3 No. 1, 2016
- Newstrom, John W & Keith Davis. 2019. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Terbaru. Jakarta: Erlangga
- Notoadmojo, Soejidjo. 2018. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rhineka Cipta
- Oktarini, Risa, 2015, Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Seftya Utama Balikpapan, eJournal Administrasi Bisnis, 2015
- Panggabean, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia

- Robbins, Stephen R., 2018, *Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Prentice Hall International Edition.
- Setiawan I Gede Redi dan Nyoman Sudharma, 2015, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi Oleh Komunikasi Organisasi Pada PT. Bank Antardaerah*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No.12, 2015, Hal: 4019-4046
- Siagian, Sondang P, 2019, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta. Gunung Agung.
- Simamora, Henry, 2019, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Steers, Richard M. and Porter, Luman W, 2018, *Motivations and Work Behavior*, Fifth Edition, Me Graw-Hill International.
- Stoner, James, 2019, *Manajemen (Edisi Terjemahan)*, Prenhalindo, Jakarta
- Sudrajat, 2015, *Ekonometrika Terapan*, Penerbit Armico, Bandung
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Suprihanto, John. 2019. *Penilaian Pelaksanaan Kerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Tohardi, Ahmad, 2019, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura. Bandung. Mandar Maju
- Thoha, Miftah, 2018, *Perilaku Organisasi*, Rajawali Press, Yogyakarta.
- Yukl, Gary, 2018, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prehallindo, Jakarta