



Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Peningkatan Produksi di UD. Efiyanto Medan Tembung

Nidarmawati Laia¹, Linche Helviani Hia², Nunti Sibuea³

^{1,2,3} Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia, Sumatera Utara, Indonesia

Jl. Teladan No.15, Teladan Bar., Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20214

Email: nidarlaia2019@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD.Efiyanto Medan tembung.(2) Untuk mengetahui sejauh mana komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam UD.Efiyanto Medan tembung. (3) Untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan dalam UD.Efiyanto Medan Tembung. Metode yang di gunakan pada penelitian ini adalah Kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah hasil Uji rabilitas dengan nilai variabel komitmen kerja (X) Sebesar (0,503), Kinerja karyawan (Y) sebesar (0,493). Secara parsial komitmen kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan rhitung (0,097> 0,005).Uji t komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan ttabel (73,642>3,32). Dengan demikian ini menunjukkan bahwa seara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Kata Kunci: Komitmen Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Komitmen kerja adalah salah satu aspek yang digunakan dalam dalam menilai kecenderungan kualitas kerja karyawan.Selain itu, komitmen kerja merupakan suatu bentuk keberpihakan karyawan terhadap organisasi (perusahaan). Komitmen kerja juga merupakan bentuk kesanggupan karyawan untuk menjadi bagian sekaligus milik organisasi dan dengan setia mendukung berbagai upaya demi tercapainya tujuan organisasi (perusahaan) dan mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi tersebut sebagaimana yang di sampaikan Robbins dan Judge(2008) pada (Sahat Simbolon, dkk.2023). Komitmen kerja adalah mengenal dengan pasti tujuan dan nilai organisasi,keinginan menjadi milik organisasi dan kesanggupan untuk berusaha menjadi milik organisasi. (Sahat Simbolon, dkk.2023)

Komitmen kerja adalah sikap dan tindakan karyawan mempertahankan dan mengembangkan hubungan yang kuat dengan organisasi, memperjuangkan tujuan organisasi, dan menjalankan tujuan tugasnya secara optimal. Komitmen kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi dan bekerja dengan lebih baik.

Komitmen kerja yang tinggi juga terkait dengan kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam organisasi. Hal ini terkait dengan ketentuan tentang perubahan organisasi dalam UU Ketenagakerjaan. Pasal 153 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa "Pemberi kerja dapat melakukan perubahan organisasi dalam lingkup organisasi yang meliputi perubahan teknologi, sistem, organisasi dan atau manajemen." Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi cenderung lebih mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan organisasi yang terjadi.

Keberhasilan organisasi ditentukan oleh komitmen karyawannya, karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi akan memberikan kinerja yang baik serta produktif dalam mengemban pekerjaan. Tingkat komitmen baik komitmen organisasi terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap organisasi sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. tempat mereka bekerja, sedangkan kinerja karyawan mencakup hasil kontribusi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja.

Menurut Kaswan (2016:124) pada (Indah Yuni Astuti. 2021) Komitmen kerja adalah suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tersebut. Karyawan dengan komitmen yang tinggi di harapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Ketika seseorang bergabung dalam organisasi, maka di tuntut memiliki komitmen dalam dirinya. Komitmen kerja merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses seseorang dalam mengekspresikan bentuk perhatiannya untuk kesuksesan organisasi..

Menurut Kreitner dan Kinich (2004) pada (Abd Rahman, 2022) bahwa komitmen kerja adalah keberpihakan individu pada organisasi dan tujuan organisasi. Selanjutnya, Meyer dan Allen (1993) membagi komitmen menjadi 3 bentuk, yaitu komitmen aktif, komitmen berkelanjutan, atau abadi dan komitmen normatif. Komitmen aktif adalah ketertarikan komitmen individu, memihak, dan terlihat dalam organisasi secara khusus. Komitmen aktif juga merupakan perasaan suka atau tertarik pada organisasi. Komitmen yang abadi menggambarkan kesadaran karyawan terhadap biaya yang berhubungan dengan meninggalkan organisasi. Komitmen juga menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (goal) yang ingin dicapai oleh organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2018), pada (Sahat Simbolon 2023) komitmen kerja adalah derajat dimana karyawan mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

Sebagai contoh, penelitian oleh Hamidah, Indriani, dan Jannah (2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen kerja dan kinerja karyawan di salah satu organisasi di sektor manufaktur. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Penelitian lain oleh Putri, Pratiwi, dan Subroto (2020) juga menunjukkan hasil serupa. Penelitian tersebut dilakukan di salah satu organisasi di sektor jasa dan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen kerja dan kinerja karyawan, serta antara kinerja karyawan dan produktivitas organisasi.

Hasil-hasil penelitian tersebut mendukung pemahaman teoritis tentang hubungan antara komitmen kerja dan kinerja karyawan dalam meningkatkan produksi.

Dalam hal ini, pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan produksi memiliki implikasi normatif dalam aspek ketenagakerjaan dan produktivitas kerja. Hal ini dapat menjadi pertimbangan bagi organisasi untuk

meningkatkan komitmen kerja karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Secara normatif, pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan produksi dapat dikaitkan dengan beberapa aspek dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Pasal 5 ayat (1) menyatakan bahwa "Pengupahan didasarkan pada produktivitas kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan." Dalam hal ini, kinerja karyawan yang dihasilkan dapat dipengaruhi oleh komitmen kerja yang dimilikinya.

Menurut Armstrong dan Barron,(2022) pada (Cecep Supendi) Kinerja pada umumnya merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi,kepuasaan konsumen,dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja juga mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, pemberian kompensasi yang sesuai, serta penciptaan komitmen kerja yang baik akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja

Di sisi lain, kinerja karyawan yang baik dapat berdampak positif pada produktivitas dan profitabilitas organisasi. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja karyawan dapat membantu organisasi meningkatkan produksi dan mencapai tujuan bisnis mereka. Berdasarkan pemahaman teoritis tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian tentang pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan produksi sangat relevan untuk dilakukan di UD.Efiyanto Medan Tembung. Ini didukung berdasarkan pengamatan sementara oleh peneliti. Ada beberapa permasalahan yang peneliti temukan terkait dengan kinerja karyawan dikarenakan oleh komitmen kerja, antara lain :

a. Penurunan kinerja karyawan: Organisasi mengalami penurunan produksi dan penjualan yang signifikan dalam beberapa waktu terakhir. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk rendahnya kinerja karyawan yang mungkin disebabkan oleh rendahnya tingkat komitmen kerja.

b. Kehilangan karyawan: Organisasi mengalami kehilangan beberapa karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik. Hal ini menyebabkan organisasi kesulitan untuk menjalankan operasionalnya dengan baik dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tersisa.

c. Tidak adanya program pengembangan karyawan: Organisasi tidak memiliki program pengembangan karyawan yang jelas dan terstruktur, sehingga karyawan sulit untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya secara optimal. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan produktivitas organisasi.

d. Tidak adanya sistem manajemen karyawan yang baik: Organisasi tidak memiliki sistem manajemen karyawan yang baik, sehingga karyawan sulit untuk mendapatkan motivasi dan dukungan yang cukup dari manajemen. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat komitmen kerja karyawan dan kinerjanya.

e. Rendahnya tingkat kepuasan karyawan: Karyawan merasa tidak puas dengan kondisi kerja dan lingkungan kerja yang ada di organisasi. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat komitmen kerja karyawan dan kinerjanya.

Penelitian "Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Peningkatan Produksi" bertujuan untuk menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan solusi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Sudah banyak penelitian sebelumnya yang menguji pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan produksi, dan hasilnya signifikan. Namun, belum ada penelitian yang membahas pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan produksi di UD. Efiyanto Medan Tembung.

UD. Efiyanto Medan Tembung adalah organisasi yang bergerak dalam industri manufaktur di bidang produksi mebel dengan pasar yang semakin kompetitif. Untuk dapat bersaing di pasar, UD. Efiyanto Medan Tembung perlu meningkatkan kinerja karyawan dalam meningkatkan produksi mebel. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat komitmen kerja yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi diyakini dapat memberikan kontribusi positif terhadap

peningkatan kinerja dan produksi di UD. Efiyanto Medan Tembung. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan produksi di UD. Efiyanto Medan Tembung.

METODE PENELITIAN

Untuk memudahkan pemahaman terhadap penelitian ditetapkan lokasi penelitian yaitu di UD Efiyanto Medan Tembung. Dua variabel yang saling berpengaruh, kedua variabel tersebut yaitu : Variabel bebas (X); Komitmen kerja, dan Variabel mediasi (Y); Kinerja karyawan.

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menyusun data, mengklasifikasikan, menganalisa dan menginterpretasikan data sehingga menjadi kesimpulan dan analisis. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan mengolah data menggunakan kuantitatif yaitu menggunakan uji korelasi produk momen. Korelasi produk momen merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala internal dan rasio.

Berdasarkan pedoman penarikan sampel yang dikemukakan di atas, peneliti menggunakan jumlah populasi menjadi jumlah sampel yang berjumlah 32 orang.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Komitmen Kerja (X) Kusumaputri (2018)	1. Kedisiplinan yang baik	a. Ketepatan Waktu	1
		b. Konsistensi	2
		c. Responsif	3
		d. Akuntabilitas	4
		e. Kontrol diri	5
	2. Produktivitas yang baik	a. Efisiensi	6
		b. Pencapaian Tujuan	7
		c. Kreativitas	8
		d. Motivasi	9
		e. Inovasi	10
	3. Rendahnya ketidak-hadiran	a. Tanggung Jawab	11
		b. Kehadiran dalam Pertemuan	12
		c. Loyalitas	13
		d. Kolaborasi dengan Rekan Kerja	14
		e. Kesehatan yang Baik	15

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Kinerja Karyawan (Z) Kartodikromo, Tewal, dan Trang (2017)	1. Kuantitas kerja	a. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan	1,2
		b. Ketepatan waktu	3
		c. Pekerjaan cepat	4
		d. Kuantitas pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi	5
	2. Kualitas kerja	a. Hasil kerja yang optimal	6
		b. Potensi diri	7
	3. Kerja sama	a. Saling berkontribusi	8
		b. Menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama	9
	4.	c.	
	5. Tanggung jawab	a. Melakukan tugas dengan standar yang terbaik	10
		b. Memiliki komitmen pada tugas	11,12
		c. Mengakui semua perbuatannya	13
		d. Menepati janji	14
		e. Berani menanggung resiko atas tindakan dan ucapan	15

Pengumpulan berdasarkan tekniknyanya, yaitu melalui wawancara, angket dan observasi (Sugiyono 2014:156)

a. Interview (Wawancara), digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil, di UD. Efiyanto Medan Tembung.

b. Quesioner (Angket), merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

c. Observasi, menurut Sutrisno hadi dalam Sugiyono (2014:166) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dapat bervariasi tergantung pada tujuan penelitian atau survei yang dilakukan. Dalam penelitian ini, Analisis deskripsi terhadap responden penelitian terdiri atas karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dan usia.

Tabel 2. Jumlah Responden Penelitian

Keterangan	Jumlah
Penyebaran Kuesioner	32
Kuesioner Kembali	32
Kuesioner tidak kembali	-
Kuesoiner Layak Diolah	32

Tabel 3. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3	Tabel 3	Tabel 3	Tabel 3
Berdasarkan Jenis Kelamin	Berdasarkan Jenis Kelamin	Berdasarkan Jenis Kelamin	Berdasarkan Jenis Kelamin
Tabel 3	Tabel 3	Tabel 3	Tabel 3

Tabel 4. Berdasarkan Jenis Usia

No	Usia	Frenkuensi (orang)	Presentase %
1	18	1	03,00
2	19	2	06,00
3	20	1	03,00
4	21	5	16,00
5	22	6	20,00
6	23	3	09,00
7	24	2	06,00
8	25	4	13,00
9	26	3	09,00
10	28	3	09,00
11	30	1	03,00
12	32	1	03,00
Jumlah		32	100

Uji korelasi product moment dihitung untuk mengukur keeratan hubungan secara linear antara variabel komitmen kerja dengan kinerja karyawan dimana data yang di ambil dari 32 responden dan selanjutnya di olah menggunakan SPSS versi 25 bit 64 dengan distribusi pertanyaan. yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

Tabel 4. Distribusi jumlah pertanyaan berdasarkan variable

No	Variabel	Jumlah pernyataan
1	Komitmen kerja	15
2	Kinerja karyawan	13
Total pertanyaan		28

Perhitungan korelasi product moment variabel di dasarkan pada perbandingan antara nilai pearson correlation. Apabila nilai thit $> 0,349$ maka pertanyaan di anggap valid, begitu juga sebaliknya.

Tabel 5. Validasi (X) Komitmen Kerja

No.Bukit Angket	Pearson correlation	R Tabel	Keterangan
1	0,392	0,349	Valid
2	0,416	0,349	Valid
3	0,118	0,349	Tidak Valid
4	0,245	0,349	Tidak Valid
5	0,370	0,349	Valid
6	0,222	0,349	Tidak Valid
7	0,624	0,349	Valid
8	0,356	0,349	Valid
9	0,356	0,349	Valid
10	0,385	0,349	Valid
11	0,367	0,349	Valid
12	0,454	0,349	Valid
13	0,374	0,349	Valid
14	0,365	0,349	Valid
15	0,422	0,349	Valid

Tabel 6. Validasi (Y) Kinerja Karyawan

No.Butir Angket	Pearson correlation	R Tabel	Keterangan
1	0,391	0,349	Valid
2	0,362	0,349	Valid
3	0,351	0,349	Valid
4	0,361	0,349	Valid
5	0,359	0,349	Valid
6	-0,128	0,349	Tidak Valid
7	0,473	0,349	Valid
8	0,414	0,349	Valid
9	0,475	0,349	Valid
10	0,428	0,349	Valid
11	0,640	0,349	Valid
12	0,393	0,349	Valid
13	0,369	0,349	Valid

Dari tabel di atas, dapat di jelaskan bahwa hasil uji validasi penelitian pada variabel Komitmen Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) di peroleh r hitung $>$ r tabel sbesar 0,349

derajat bebasnya (db-2) dan tingkat signifikannya 95% dan pada $\alpha = 0,05$, sehingga seluruh pernyataan sebanyak 12 item untuk variabel Komitmen Kerja (X) dan seluruh pernyataan sebanyak 12 item untuk Kinerja Karyawan (Y). Yang dimana pada variabel Komitmen Kerja (X) memiliki 3 item yang tidak di gunakan yaitu berada pada pernyataan 3, 4, dan 6 karena memiliki tingkat ketidak valitan dan Pada varibael Kinerja Karyawan (Y) memiliki 1 item yang tidak di gunakan yaitu berada pada pernyataan nomor (6) karena memiliki tingkat ketidak valitan.

Menurut SPSS Indonesia, uji Reabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket yang digunakan oleh si peneliti, walaupun si peneliti melakukan penelitian berulang-ulang dengan angket atau kuesioner yang sama. Pengujian Reabilitas ini menggunakan cronbach alpha yang di hasilkan melalui pengelolaan data SPSS versi 25 dengan bit 64. Untuk lebih jelasnya membuat tabel rangkuman hasil outpun uji reabilitas pada variabel Komitmen Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Yang bisa di lihat pada tabel berikut:

Nilai alpha	Keterangan
> 0,90	reabilitas sempurna
0,70-0,90	reabilitas tinggi
0,50-0,70	reabilitas moderat
< 0,50	reabilitas rendah

Tabel 7. Tabel Reabilitas Variabel Komitmen Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y).

Variabel	Reabiliti Statistich	
	Cronbach alpha	N of items
Komitmen Kerja (X)	0,503	15
Kinerja Karyawan (Y)	0,493	13

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji Reabilitas untuk variabel Komitmen Kerja (X) dengan jumlah item 15 dimana Cronbach alpha (0,503), dan Kinerja Karyawan (Y) Dengan jumlah item 13 dengan Cronbach alpha (0,493). Pada Komitmen kerja (X) nilai Cronbach alphanya memiliki nilai reabilitas moderat. Sedangkan pada Kinerja Karyawan nilai Cronbach alphanya memiliki nilai reabilitas rendah.

Uji Normalitas adalah Uji untuk mengukur apakah data yang di dapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat di pakai dalam statistic. Pada (Diah Wijayanti 2019).Uji

normalitas menguji apakah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau dengan menggunakan SPSS versi 25 bit 64. Dimana salah satu teknik yang digunakan oleh peneliti untuk mendeteksi normal atau tidak normal regresi adalah dengan uji normalitas Kolmogorov Smirnov.

Tabel 8. Normalitas Komitmen Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,21801879
Most Extreme Differences	Absolute		,142
	Positive		,084
	Negative		-,142
Test Statistic			,142
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,097
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		,091
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,083
		Upper Bound	,098

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi Komitmen Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Asym. Sig (2-tailed) sebesar $0,097 > 0,005$ (probabilitas). Oleh karena itu sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-Smirnov, dapat disimpulkan bahwa data pada variabel Komitmen Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) berdistribusi normal.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel Komitmen Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y). Maka digunakan uji t dimana $t_{\text{tabel}} = 2,042$.

Tabel 9. hasil uji t Komitmen kerja (x) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil uji t Komitmen kerja (x) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,616	5,616		,288	,775
KOMITMEN KERJA	,824	,096	,843	8,582	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan pada tabel di atas dapat di ketahui bahwa pada Variabel Komitmen Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dimana t_{hitung} sebesar 8,582 dan t_{tabel} sebesar 2,042.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	374,367	1	374,367	73,642	<,001 ^b
	Residual	152,508	30	5,084		
	Total	526,875	31			

Dari hasil penelitian SPSS diperoleh dari hasil F hitung sebesar 73,642 dengan tingkat kesalahan sebesar 5% ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($73,642 > 3,32$). Dengan demikian ini menunjukkan bahwa secara simultan antara Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pembahasan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dalam Peningkatan Produksi di UD. EFIYATO Medan Tembung. Didalam penelitian ini, peneliti melakukan uji korelasi Product Momen meliputi uji Validitas, uji Reabilitas, Uji Normalitas dan Uji hipotesi meliputi Uji t dan Uji f meliputi :

1. Hasil uji validasi penelitian pada variabel Komitmen Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) di peroleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,349 derajat bebasnya (db-2) dan tingkat signifikannya 95% dan pada $\alpha = 0,05$, sehingga seluruh pernyataan sebanyak 12 item untuk

variabel Komitmen Kerja (X) dan seluruh pernyataan sebanyak 12 item untuk Kinerja Karyawan (Y).

2. Pada Komitmen kerja (X) nilai Cronbach alphanya memiliki nilai reabilitas moderat. Sedangkan pada Kinerja Karyawan nilai Cronbach alphanya memiliki nilai reabilitas rendah.

3. Nilai signifikansi Komitmen Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Asym. Sig (2-tailed) sebesar $0,097 > 0,005$ (probabilitas), dapat disimpulkan bahwa data pada variabel Komitmen Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) berdistribusi normal.

4. Pada uji t Variabel Komitmen Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. Dari hasil F hitung sebesar 73,642 dengan tingkat kesalahan sebesar 5% ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($73,642 > 3,32$).

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini peneliti menguji apakah pengaruh Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dalam Peningkatan Produksi di UD. EFIYATO Medan Tembung. Peneliti mengambil 32 responden. Dari hasil penelitian yang telah di uji dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh Pada variabel Komitmen Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) di peroleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,349 derajat bebasnya (db-2) dan tingkat signifikannya 95% dan pada $\alpha = 0,05$, sehingga seluruh pernyataan sebanyak 12 item untuk variabel Komitmen Kerja (X) dan seluruh pernyataan sebanyak 12 item untuk Kinerja Karyawan (Y). uji Reabilitas untuk variabel Komitmen Kerja (X) dengan jumlah item 15 dimana Cronbach alpha (0,503), dan Kinerja Karyawan (Y) Dengan jumlah item 13 dengan Cronbach alpha (0,493). pada variabel Komitmen Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) berdistribusi normal. Pada uji t dan f Variabel Komitmen Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

Astuti Indah Yuni (2021. Kecerdasan emosional dan komitmen kerja dalam mempengaruhi kinerja Karyawan PT. Nasya Expanding Management Konflik). Jawa Tengah: CV. Jejak., Anggota IKA Pi.

Dian Kusuma Wardani (2020). Pengujian Hipotesis (Deskriptif, Kompaaratif, Dan Asosiatif). Tambakberas Jombang: LPPM Universitas KH. A Wahab Hasbullah.

Madjid A.b.d. (2016). Pengembangan kinerja guru melalui kompetensi, komitmen dan motivasi kerja. Yogyakarta: Samudra Biru (Anggota IKAPI)

Muslimin Dian, dkk (2020). Metodeologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitati. Get Press Indonesia.

Najamuddin dkk (2022). Metode Penelitian Perikanan Tangkap. Makassar, Yogyakarta: Pt. Nas Media Indonesia.

Oktafiah Shindy Nur Aini, dkk (2020). Perilaku Pencegahan Kanker Serviks Pada Wanita Usia Subur. Jawa Barat: Cv Adanu Abimata.

Priyatama Aditya (2021). Gugus Kendali Mutu dalam kaitannya denagan Kinerja karyawan. Jawa Timur: CV Penerbit Qiara Media

Rahman Abad, dkk (2022) Buku Ajar Manajemen. Jawa Barat: CV. Feniks Muda Sejahtera

Rifkhan (2023). Pedoman Metodeologi Penelitian Data Panel Dan Kuesioner. Jawa Barat: CV Adanu Abimata.

Roflin Eddy, dkk (2021). Populasi, Sampel, Variabel. Bojong Pekalongan Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management (NEM-anggota IKAPI).

Simbolon Sahat (2023). Evaluasi kinerja karyawan: Tinjauan pengaruh berdasarkan emosional, komitmen kerja dan pengembangan karir di PT.Garmindo utama Dharma. Medan: Penerbit CV Bintang semesta Media.

Sinaga Anggur Tiur Ida (2023). Manajemen kinerja aparatur sipil Negara (ASN)pemerintah daerah. Jawa Tengah: PT. Pena persada kerta utama.

Supendi Cecep (2022). Motivasi Kinerja Guru Berbasis Al-Quran (Analisis Manajemen Konflik). Jawa Barat: CV jejak, anggota IKPI.

Suryani Nikadek (2020). Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Nilacakra Anggota IKPI.

Sutha Diah wijayanti (2019). Biostatistika. Malang: Media Nusa Creative

Syobar H. Khaerul (2022). Pengembangan Koperasi. Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media.