

# PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI MANAJEMEN SDM ISLAMI DAN KOMITMEN AFEKTIF

<sup>1</sup>Kris Dianingsih, <sup>2</sup>Ardian Adhiatma

<sup>1,2</sup> Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung

\*Corresponding Author:

<sup>1</sup>[krisdiannn766@gmail.com](mailto:krisdiannn766@gmail.com); <sup>2</sup>[ardian@unissula.ac.id](mailto:ardian@unissula.ac.id)

## ABSTRACT

*This research was conducted to identify how values and the nature of influence are exerted between independent research variables which include Islamic HR management on business sustainability, Islamic HR management on affective commitment and the effect of affective commitment on business sustainability. The population in this study are all employees at PT. RotiQu with a total of 70 respondents. However, the number of respondents who filled out the questionnaire properly was 68 questionnaires so that the sample quantity studied was 68 respondents. The data analysis method used is a quantitative method using multiple linear regression analysis. The sample in this study were some employees of PT. RotiQu with purposive sampling method. The research analysis method used is multiple linear regression analysis with SPSS version 18. The results of the research analysis show that Islamic HR management has a positive and significant effect on employee productivity. Islamic HR management has a positive and significant effect on affective commitment. Affective commitment has a positive and significant effect on employee productivity and affective commitment is able to mediate the indirect effect of Islamic HR management on employee productivity.*

**Keywords:** *Marketing Creativity, Product Innovation, Competitive Advantage, Business Performance*

## LATAR BELAKANG

Keberlangsungan bisnis atau *business sustainability* merupakan faktor penentu dari berhasil tidaknya bisnis yang dijalankan oleh perusahaan. Keberlangsungan bisnis menjadi indikasi utama bahwa perusahaan mampu bertahan dari kompleksitas dan dinamika bisnis yang senantiasa berubah dari waktu ke waktu. Perusahaan yang dapat konsisten menjaga keberlangsungan bisnisnya menandakan bahwa perusahaan tersebut mampu mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki meliputi sumber daya yang bersifat materi serta sumber daya manusia (SDM) dimana SDM menjadi kunci utama tercapainya tujuan organisasi dan *long term business sustainability* (keberlangsungan usaha jangka panjang) (Rezaee, 2018). Keberlangsungan bisnis merupakan salah satu tujuan yang harus diraih perusahaan guna menjaga nilai eksistensi dari perusahaan tersebut. Keberlangsungan bisnis yang berhasil diraih perusahaan memberikan persepsi bahwa perusahaan tersebut mampu efisien menjaga pengelolaan sistem manajemen perusahaan, merealisasikan program perencanaan bisnis jangka panjang serta mengungguli perusahaan-perusahaan kompetitor yang bergerak pada sektor bisnis yang sama (Amirullah & Subriadi, 2019).

Dalam menjaga keberlangsungan bisnis perusahaan tentunya memerlukan pengelolaan terhadap aspek sumber daya manusia perusahaan secara lebih serius dan maksimal (Fesharaki & Sehat, 2017). Sumber daya manusia merupakan aspek penggerak dari segala kegiatan operasional bisnis mulai dari perencanaan manajerial, proses produksi hingga pengelolaan hubungan konsumen dengan perusahaan. Maka dari itu fokus pengelolaan manajemen sumber daya manusia ialah aspek yang paling diperhatikan perusahaan. Faktor sumber daya manusia berbeda dengan jenis sumber daya perusahaan lainnya seperti sumber daya keuangan maupun sumber daya berwujud material lainnya. Sumber daya manusia merupakan jenis sumber daya yang harus dipahami, dimengerti serta diperhatikan nilai kesejahteraannya oleh perusahaan karena hal tersebut berpengaruh kuat terhadap tercapainya hasil kerja yang memuaskan bagi perusahaan (Suripto, 2012).

Dalam memecahkan permasalahan pengelolaan sumber daya manusia, konsep manajemen sumber daya manusia islami muncul sebagai tata cara pengelolaan SDM yang lebih adil dimana nilai pengelolaan tersebut didasarkan pada nilai-nilai islami (*hablumminannas*) yang tertulis dan dijelaskan secara jelas di dalam Al-Quran dan Al-Hadist (Omar et al, 2021). Dengan diterapkannya kegiatan manajemen sumber daya manusia islami secara maksimal maka peluang untuk menghasilkan nilai keadilan serta pengelolaan sumber daya manusia yang semakin adil dan sesuai harapan perusahaan menjadi semakin tinggi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adhi & Fachrunnisa (2017); Dacholfany, 2017 dan Fesharaki & Sehat (2017) yang menyimpulkan bahwa manajemen SDM islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap *business sustainability*. Akan tetapi pada penelitian lainnya oleh (Susi Handayani & Siswadi, 2019) justru menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya islami yang terimplementasi pada perusahaan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dan keberlangsungan bisnis perusahaan.

Dengan semakin tinggi implementasi manajemen SDM islami akan berdampak terhadap nilai produktivitas karyawan karena realisasi manajemen SDM islami yang mencakup tata cara perekrutan, pengelolaan sistem kerja, *job description* yang ditetapkan serta

sistem insentif yang diberikan akan menaikkan rasa keadilan serta rasa kepuasan kerja sehingga tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja bagi instansi menjadi semakin baik. Penjelasan ini didukung oleh hasil analisis pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ekhsan & Mariyono (2020); Fesharaki & Sehat (2018); Goffar (2020) serta Pourmola et al (2019) yang menghasilkan analisis penelitian bahwa implementasi manajemen SDM islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan. Meskipun demikian dalam analisa riset lain oleh Abusama et al (2017) yang menyatakan bahwa manajemen SDM islami tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap nilai produktivitas karyawan.

Selain implementasi manajemen sumber daya manusia islami, faktor penting lain yang diduga mampu mempengaruhi nilai produktivitas karyawan secara berkelanjutan adalah komitmen afektif karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh El Maula & Ratnawati (2021); Jakada et al (2019); Nurbiyati & Wibisono (2017) serta Parinding (2017) yang menyimpulkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pada penelitian ini studi difokuskan pada perusahaan Roti Qu pusat yang berada di wilayah Batang, Jawa Tengah. Perusahaan Roti Qu dipilih karena mempunyai jumlah karyawan yang cukup banyak, terletak di wilayah yang berdekatan dengan domisili peneliti serta berdasarkan pada observasi yang dilakukan oleh peneliti, para karyawan di perusahaan ini memahami konsep manajemen SDM islami, komitmen afektif serta business sustainability.

Berpedoman pada jumlah nilai penjualan tersebut, dapat diketahui bahwa nilai penjualan produk bakery Roti Qu pada tahun 2018 adalah sebesar Rp 307,712,000. Tahun 2019 mengalami kenaikan menjadi Rp 432,936,000 sementara tahun 2020 justru mengalami penurunan menjadi Rp 345,796,000. Mengacu pada fenomena gap ini maka penulis memasukkan variabel komitmen afektif dengan tujuan mengetahui, menguji serta menganalisa bagaimana hubungan pengaruh antara manajemen SDM islami terhadap tingkat produktivitas karyawan dengan dimediasi atau dijembatani oleh variabel komitmen afektif sehingga dapat diketahui apakah tingkat komitmen afektif yang ada di dalam diri karyawan mampu menaikkan nilai pengaruh antara implementasi manajemen SDM islami terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan pada penjelasan mengenai latar belakang riset gap serta data fenomena gap yang diperoleh penulis, maka penulis akan melakukan kajian kembali mengenai bagaimana pengaruh manajemen SDM islami terhadap produktivitas karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Teori Perilaku Terencana (*Planned Behaviour Theory*)**

Yasa & Prayudi (2017) menjelaskan bahwa teori perilaku terencana ialah pola perilaku yang ditunjukkan seseorang yang didasarkan pada nilai yang diyakininya secara subjektif. Dalam penelitian ini teori perilaku terencana mengarah pada sikap karyawan yang melakukan pekerjaan didasari pada nilai komitmen afektif serta implementasi manajemen sumber daya manusia berpedoman nilai islami. Indrayanti & Iskandar (2020) mendefinisikan teori perilaku berencana merupakan teori yang menjelaskan dasar-dasar atau basis seorang individu dalam merealisasikan perilakunya dalam kehidupan sehari-hari. Teori perilaku terencana menjelaskan bahwa SDM atau karyawan yang bekerja pada suatu organisasi memiliki dorongan dan alasan tertentu dalam melaksanakan

menghasilkan nilai kinerjanya. Maka dari itu merupakan hal penting bagi organisasi untuk menganalisa serta mengidentifikasi mengenai variabel-variabel atau faktor yang berpotensi menjadi aspek determinan terhadap hasil kerja yang diberikan karyawan (Mirjana, Ana, & Marjana, 2018).

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Harmonika (2017) mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai kegiatan pengelolaan dan manajemen karyawan organisasi dengan tujuan meningkatkan fungsi dan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan organisasi. Manajemen sumber daya manusia oleh Suropto (2012) didefinisikan sebagai konsep manajemen yang diterapkan untuk meraih efisiensi dan optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi sehingga kinerja SDM organisasi menjadi lebih maksimal dan konsisten dari waktu ke waktu melalui realisasi kegiatan rekrutmen, pembagian kerja dan evaluasi kinerja karyawan. Berlandaskan pada keterangan-keterangan tersebut maka diperoleh konklusi manajemen SDM ialah sistem tata kelola pada entitas dengan maksud meningkatkan nilai kualitas kerja karyawan, efisiensi waktu dan biaya serta optimalisasi hasil kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia Islami**

Manajemen sumber daya islami merupakan penjabaran dari konsep manajemen sumber daya manusia dengan nilai klasifikasi yang lebih rinci. Manajemen sumber daya islami mengarah pada tata kelola sumber daya manusia organisasi. Omar *et al* (2021) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia Islami sebagai kegiatan pengelolaan dan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan dengan berpedoman pada nilai-nilai Islam yang tertulis pada Al-Quran dan Al-Hadist. Implementasi manajemen sumber daya manusia islami memberikan peluang bagi perusahaan untuk mengelola SDM dengan tata cara yang lebih sesuai *syarak* dimana hal tersebut akan meminimalkan konflik sesama karyawan diakibatkan karena perlakuan yang tidak adil (Adhi & Fachrunnisa, 2017).

Berdasarkan pada keterangan-keterangan tersebut didapatkan kesimpulan bahwa manajemen sumber daya islami ialah kegiatan pengelolaan dan manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan dengan berdasarkan pada nilai-nilai islami sebagaimana yang dituliskan dalam Al-Quran dan Al-Hadist untuk memperoleh implementasi manajemen sumber daya manusia yang lebih adil dan lebih baik. Indikator manajemen SDM islami pada penelitian ini didasarkan pada penelitian Adhi & Fachrunnisa (2017) yang meliputi 4 indikator:

1. Praktek dan kebijakan rekrutmen islami
2. Pelatihan kerja islami
3. Pemberian gaji dan insentif secara adil
4. Penilaian dan evaluasi karyawan secara obyektif.

### **Komitmen Afektif**

Komitmen afektif didefinisikan oleh Parinding (2017) sebagai perasaan emosional yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dimana karyawan merasa loyal terhadap organisasi serta merasa harus terlibat dalam organisasi. Nilai komitmen afektif karyawan berperan

kuat dalam menjaga karyawan agar tetap setia dengan organisasi untuk jangka waktu yang relatif panjang. Komitmen afektif karyawan yang tinggi memberikan pandangan dalam diri karyawan bahwa organisasi dimana dirinya bekerja merupakan tempat terbaik untuk memberikan waktu dan usahanya guna dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Tjahjono *et al* (2018) menjelaskan bahwa komitmen afektif merupakan bentuk keterikatan kuat antara karyawan dengan organisasi dimana keterikatan tersebut mengarah pada nilai emosional karyawan. Berdasarkan pada keterangan-keterangan tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa komitmen afektif adalah perasaan keterikatan emosional antara karyawan dengan organisasi dimana karyawan merasa harus memberikan kontribusi terbaiknya terhadap organisasi untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Indikator komitmen afektif pada penelitian ini didasarkan pada riset Parinding (2017) yaitu:

1. Perasaan nyaman berkarir di perusahaan/organisasi
2. Memiliki ikatan emosional kuat terhadap perusahaan
3. Mendedikasikan waktu dan kemampuannya bagi perusahaan
4. Profesionalitas kerja yang tinggi.

### **Produktivitas Karyawan**

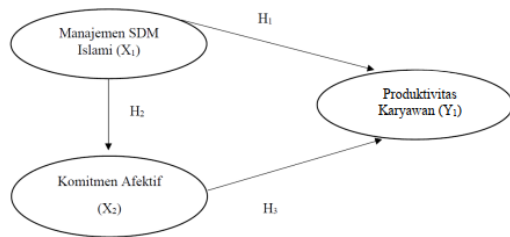
Etos kerja karyawan yang menunjukkan sikap mental positif juga tercermin dalam produktivitas. Dengan berbagai aturan yang dapat secara efektif meningkatkan produktivitas karyawan, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat bertujuan untuk meningkatkan output mereka. Rasio pengeluaran total terhadap input total pada titik waktu tertentu dikenal sebagai produktivitas karyawan. Ukuran produktivitas karyawan adalah proporsi total output terhadap input rata-rata tertimbang. Jadi, berdasarkan fakta-fakta yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa efisiensi adalah perbandingan output yang dihasilkan dengan sumber daya yang digunakan (Ardika, 2014).

Etos kerja dan motivasi juga merupakan penentu utama produktivitas karyawan. Aturan kerja yang harus dipatuhi karyawan pada dasarnya adalah penyebab produktivitas (Labudo, 2013). Berdasarkan pada penjelasan-penjelasan tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa produktivitas karyawan ialah tingkat kapabilitas karyawan dalam menghasilkan nilai kinerja bagi instansi/organisasi yang berbentuk *output* atau jumlah pekerjaan yang mampu dipenuhi atau diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Indikator produktivitas kerja pada penelitian ini berdasarkan pada penelitian Andriana & Purwoko (2019) antara lain:

1. Kehematan penggunaan sumber daya
2. Ketercapaian target kerja (kuantitas)
3. Kualitas kerja
4. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
5. Kesesuaian hasil kerja dengan harapan perusahaan

### **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS**

Mengacu pada penjelasan mengenai variabel penelitian serta perumusan hipotesis yang diajukan, didapatkan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran Teoritis Penelitian**

Untuk hipotesis yang dirumuskan terkait penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Manajemen SDM islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
- H<sub>2</sub>: Manajemen SDM islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif
- H<sub>3</sub>: Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Riset yang direalisasikan ialah riset tipe eksplanatori. Riset eksplanatori didefinisikan sebagai jenis penelitian yang direalisasikan guna menganalisa nilai serta sifat pengaruh antara variabel eksogen (variabel bebas) terhadap variabel endogen (variabel terikat) (Ghozali, 2014). Variabel eksogen pada penelitian ini meliputi manajemen SDM islami (*islamic human resource*) dan komitmen afektif (*affective commitment*). Sementara variabel endogen pada penelitian ini adalah produktivitas karyawan.

### Populasi dan Sampel

Populasi ditelaah oleh Sugiyono (2013) sebagai kesatuan total dari seluruh objek penelitian yang memiliki nilai kriteria dan klasifikasi yang sesuai dengan keinginan pihak peneliti. Populasi dalam riset ini ialah semua karyawan pada PT. RotiQu yang beralamat di Jalan Sadewo, RT.03/RW.05, Kebrok, Sambong, Kec. Batang, Kabupaten Batang, Jawa Tengah dengan jumlah sebanyak 80 responden. Sampel ditelaah oleh Sugiyono (2013) sebagai objek penelitian yang akan diteliti dan diambil dari populasi dengan jumlah yang lebih kecil untuk mewakili kuantitas populasi secara keseluruhan Berdasarkan pada penghitungan rumus Slovin maka diperoleh kuantitas sampel ideal sebanyak 66,67 responden. Akan tetapi untuk meningkatkan nilai akurasi dan objektivitas hasil penelitian maka jumlah sampel dibulatkan menjadi 70 responden.

### Metode Analisis Data

Pendekatan analisis data penelitian ini adalah metode kuantitatif untuk menganalisis data. Hal ini menunjukkan bahwa metode analisis data yang digunakan meliputi pemeriksaan data berupa data numerik, yang kemudian akan dianalisis dan kesimpulan yang dibentuk sejalan dengan prinsip-prinsip ilmiah (Ghozali, 2014).

**HASIL ANALISIS PENELITIAN**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil analisis regresi linear berganda dari model regresi penelitian berbasis pada nilai koefisien regresi terstandarisasi (*standardized coefficients*) dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Analisis Regresi Linear Berganda Model 1**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	10.308	2.291		4.500	.000
Manajemen SDM Islami	.390	.139	.326	2.797	.007

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berbasis analisa regresi linear berganda riset didapatkan persamaan penelitian sebagai berikut:

$$X_2 = 0,326 X_1$$

Keterangan:

1. Nilai koefisien regresi terstandarisasi manajemen SDM islami diperoleh sebesar 0,326 dengan nilai positif. Ini artinya dampak atau pengaruh yang diberikan variabel manajemen SDM islami terhadap komitmen afektif adalah positif sehingga semakin tinggi implementasi manajemen SDM islami akan berdampak pada peningkatan nilai komitmen afektif. Semakin rendah implementasi SDM islami akan berdampak pada penurunan nilai komitmen afektif para karyawan.

**Tabel 2**  
**Analisis Regresi Linear Berganda Model 2**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.862	2.029		.918	.362
Manajemen SDM Islami	.654	.114	.491	5.729	.000
Komitmen Afektif	.488	.095	.438	5.115	.000

a. Dependent Variable: Produktifitas Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berbasis analisa regresi linear berganda riset didapatkan persamaan penelitian sebagai berikut:

$$Y = 0,491 X_1 + 0,438 X_2$$

Keterangan:

1. Nilai koefisien regresi terstandarisasi manajemen SDM islami diperoleh sebesar 0,491 dengan nilai positif. Ini artinya dampak atau pengaruh yang diberikan variabel manajemen SDM islami terhadap produktifitas karyawan adalah positif sehingga semakin tinggi implementasi manajemen SDM islami akan berdampak pada peningkatan nilai produktifitas karyawan. Semakin rendah implementasi SDM islami akan berdampak pada penurunan nilai produktifitas karyawan. Untuk nilai t hitung MSDM islami lebih tinggi dibandingkan nilai komitmen afektif

sehingga nilai MSDM islami memberikan pengaruh yang lebih tinggi pada produktivitas karyawan dibandingkan nilai komitmen afektif.

2. Nilai koefisien regresi terstandarisasi komitmen afektif diperoleh sebesar 0,438 dengan nilai positif. Ini artinya dampak atau pengaruh yang diberikan variabel komitmen afektif terhadap produktivitas karyawan adalah positif sehingga semakin tinggi komitmen afektif akan berdampak pada peningkatan nilai produktivitas karyawan. Semakin rendah implementasi komitmen afektif akan berdampak pada penurunan nilai produktivitas karyawan.

### Uji Hipotesis Parsial

Hasil analisis uji hipotesis penelitian (uji t) berbasis pada perbandingan nilai t hitung dengan t tabel serta perbandingan nilai signifikan uji t dengan nilai batas maksimal signifikan uji t diterima yaitu 0,05:

**Tabel 3**  
**Analisis Regresi Linear Berganda Model 2**

No	Hipotesis	Nilai t hitung	Nilai t tabel	Nilai Sig. Uji t	Nilai batas Sig. Uji t
1.	Manajemen SDM islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan	5,729	1,667	0,000	0,05
2.	Manajemen SDM islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif	2,797	1,667	0,007	0,05
3.	Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan	5,115	1,667	0,000	0,05

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berbasis pada hasil analisis uji hipotesis pada tabel di atas, maka diperoleh hasil uji hipotesis antara lain:

- 1. Pengaruh Manajemen SDM Islami terhadap Produktivitas Karyawan**  
 Dari hasil analisis uji hipotesis diperoleh nilai t hitung manajemen SDM islami sebesar  $5,729 >$  nilai t tabel ( $1,667$ ) dengan nilai signifikan uji t  $0,000 < 0,05$ . Maka dari itu didapatkan kesimpulan bahwa manajemen SDM islami terbukti memberikan dampak positif dan signifikan (memberikan pengaruh yang besar) terhadap tingkat produktivitas karyawan sehingga hipotesis 1 diterima.
- 2. Pengaruh Manajemen SDM Islami terhadap Komitmen Afektif**  
 Dari hasil analisis uji hipotesis diperoleh nilai t hitung manajemen SDM islami sebesar  $2,797 >$  nilai t tabel ( $1,667$ ) dengan nilai signifikan uji t  $0,007 < 0,05$ . Maka dari itu didapatkan kesimpulan bahwa manajemen SDM islami terbukti memberikan dampak positif dan signifikan (memberikan pengaruh yang besar) terhadap nilai komitmen afektif sehingga hipotesis 2 diterima.
- 3. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Produktivitas Karyawan**  
 Dari hasil analisis uji hipotesis diperoleh nilai t hitung komitmen afektif sebesar  $5,115 >$  nilai t tabel ( $1,667$ ) dengan nilai signifikan uji t  $0,000 < 0,05$ . Maka dari itu didapatkan kesimpulan komitmen afektif terbukti memberikan dampak positif dan signifikan (memberikan pengaruh yang besar) terhadap tingkat produktivitas karyawan sehingga hipotesis 3 diterima.



### Uji Model Regresi (Uji F)

Hasil analisis uji model regresi F berbasis pada nilai signifikan uji F dengan cara membandingkan nilai signifikan uji F dengan dengan nilai batas maksimal signifikan uji F diterima yaitu 0,05:

**Tabel 4**  
**Analisis Uji F**

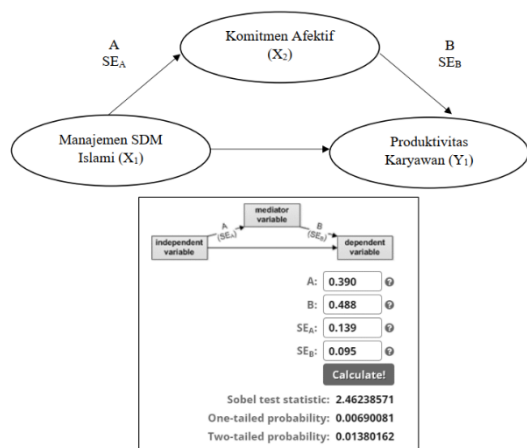
Model penelitian	Nilai sig. uji F	Nilai batas minimal sig. uji F	Hasil uji F
Model 1	0,007	0,050	Model regresi terbukti fit
Model 2	0,000	0,050	Model regresi terbukti fit

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berbasis hasil analisis uji F pada tabel di atas, maka didapatkan hasil uji F sebagai berikut. Pada model regresi 1 diperoleh nilai signifikan uji F sebesar  $0,007 < 0,05$ . Artinya model regresi 1 penelitian termasuk fit atau layak untuk digunakan sebagai model regresi penelitian. Pada model regresi 2 diperoleh nilai signifikan uji F sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa model regresi 2 penelitian juga termasuk model yang fit.

### Uji Sobel Penelitian

Adanya uji sobel dilakukan untuk menilai apakah komitmen afektif mampu menaikan nilai produktivitas perusahaan melalui MSDM islami atau tidak. Berikut hasil analisis uji sobel penelitian:



**Gambar 2** Bagan Uji Sobel Penelitian

Berbasis pada hasil analisis uji sobel penelitian tersebut maka didapatkan nilai signifikan uji sobel sebesar  $0,013 < 0,05$ . Artinya komitmen afektif mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara manajemen SDM islami terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian semakin tinggi implementasi SDM islami maka akan berdampak terhadap peningkatan komitmen afektif karyawan terhadap perusahaan. Peningkatan nilai komitmen afektif ini kemudian mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan profesional bagi perusahaan sehingga nilai produktivitas karyawan terhadap perusahaan menjadi semakin tinggi.

## Uji Koefisien Determinasi

Hasil analisis uji koefisien determinasi penelitian berbasis pada nilai persentase *Adjusted R-Square* model regresi penelitian pada tabel berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model penelitian	Adjusted R-Square	Adjusted R-Square (Persentase)
Model 1 Variabel Dependen: Komitmen Afektif Variabel Independen: Manajemen SDM Islami	0,092	9,2 %
Model 2 Variabel Dependen: Produktivitas Karyawan Variabel Independen: Manajemen SDM Islami Komitmen Afektif	0,560	56 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berbasis hasil analisis uji koefisien determinasi pada tabel di atas, maka diperoleh nilai *Adjusted R-Square* model regresi 1 sebesar 0,092 atau 9,2 %. Artinya manajemen SDM islami mampu menjelaskan serta memprediksi nilai komitmen afektif sebesar 9,2 %. Pada model regresi 2 sebesar 0,560 atau 56 %. Artinya manajemen SDM islami dan komitmen afektif mampu menjelaskan serta memberikan prediksi terhadap nilai produktivitas karyawan sebesar 56 %.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### Pengaruh Manajemen SDM Islami terhadap Produktivitas Karyawan

Uji hipotesis penelitian membuktikan bahwa nilai t hitung manajemen SDM islami sebesar 5,729 > t tabel (1,667) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga diperoleh kesimpulan manajemen SDM islami berpengaruh pada produktivitas karyawan secara positif dan signifikan. Peningkatan implementasi manajemen SDM islami pada PT. RotiQu mendorong peningkatan nilai produktivitas karyawan demikian sebaliknya semakin rendah implementasi manajemen SDM islami berdampak pada penurunan nilai produktivitas karyawan. Semakin adil pemberian nilai gaji serta insentif terhadap para karyawan akan semakin meningkatkan nilai konsistensi dari ketepatan waktu karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Semakin baik tingkat obyektifitas pihak manajer perusahaan di dalam menilai serta melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan akan semakin meningkatkan hasil kerja organisasi yang sesuai dengan harapan perusahaan. Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Ekhsan & Mariyono (2020); Fesharaki & Sehat (2018); Goffar (2020) serta Pourmola et al (2019) yang menghasilkan analisis penelitian bahwa implementasi manajemen SDM islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan.

### Pengaruh Manajemen SDM Islami terhadap Komitmen Afektif

Uji hipotesis penelitian membuktikan bahwa nilai t hitung manajemen SDM islami sebesar 2,797 > t tabel (1,667) dengan tingkat signifikansi 0,007 < 0,05 sehingga

diperoleh kesimpulan manajemen SDM islami berpengaruh pada komitmen afektif secara positif dan signifikan. Peningkatan implementasi manajemen SDM islami akan berdampak pada peningkatan nilai komitmen afektif karyawan. Semakin rendah implementasi manajemen SDM islami akan berdampak pada penurunan nilai komitmen afektif para karyawan. Peningkatan nilai indikator praktek dan kebijakan rekrutmen islami yang dilakukan akan berdampak pada peningkatan rasa senang karyawan yang terpilih untuk berkarir pada perusahaan PT. RotiQu.

Semakin adil pemberian nilai gaji dan insentif pihak perusahaan kepada karyawan akan mendorong peningkatan keinginan karyawan untuk lebih memberikan dedikasi waktu beserta kemampuan terbaiknya bagi perusahaan. Semakin baik tata cara penilaian dan evaluasi karyawan dengan cara yang obyektif akan mendorong peningkatan sikap profesionalitas kerja para karyawan, Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Almutairi & Alsawalhah (2020); Febriani *et al* (2019) dan Gheitani *et al* (2019) yang menyimpulkan bahwa manajemen SDM islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

### **Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Produktivitas Karyawan**

Uji hipotesis penelitian membuktikan bahwa nilai  $t$  hitung komitmen afektif sebesar 5,115 >  $t$  tabel (1,667) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga diperoleh kesimpulan bahwa komitmen afektif berpengaruh pada tingkat produktivitas karyawan secara positif dan signifikan. Peningkatan sikap komitmen afektif karyawan akan mendorong tingkat produktivitas karyawan terhadap perusahaan menjadi semakin tinggi. Semakin rendah sikap komitmen afektif yang dimiliki para karyawan akan mendorong penurunan nilai produktivitas karyawan terhadap perusahaan.

Peningkatan nilai indikator rasa senang berkarir di perusahaan atau organisasi yang dirasakan oleh para karyawan akan berdampak peningkatan nilai tercapainya target kerja (kuantitas) yang sesuai serta tingkat kualitas kerja yang semakin baik. Semakin tinggi sikap profesionalitas kerja yang diterapkan karyawan akan berdampak terhadap peningkatan hasil kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Hasil analisis ini sesuai dengan hasil analisis penelitian sebelumnya oleh El Maula & Ratnawati (2021); Jakada *et al* (2019); Nurbiyati & Wibisono (2017) serta Parinding (2017) yang menyimpulkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

### **KESIMPULAN**

Konklusi yang mampu diambil berbasis atas analisa yang didapatkan antara lain adalah: manajemen SDM islami berpengaruh terhadap produktivitas karyawan secara positif dan signifikan. Semakin tinggi implementasi manajemen SDM islami pada PT. RotiQu maka akan berdampak terhadap peningkatan nilai produktivitas karyawan. Demikian sebaliknya, semakin rendah manajemen SDM islami berdampak pada penurunan produktivitas karyawan.

Manajemen SDM islami berpengaruh terhadap komitmen afektif secara positif dan signifikan. Semakin tinggi implementasi manajemen SDM islami pada PT. RotiQu maka akan berdampak terhadap komitmen afektif karyawan yang semakin tinggi. Demikian

sebaliknya, semakin rendah manajemen SDM islami berdampak pada penurunan komitmen afektif para karyawan.

Komitmen afektif berpengaruh terhadap produktivitas karyawan secara positif dan signifikan. Semakin tinggi komitmen afektif karyawan pada PT. RotiQu akan berdampak terhadap peningkatan nilai produktivitas karyawan. Demikian sebaliknya, semakin rendah komitmen afektif para karyawan akan berdampak pada penurunan produktivitas karyawan terhadap perusahaan.

Komitmen afektif mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara manajemen SDM islami terhadap produktivitas karyawan. Semakin tinggi implementasi manajemen SDM islami akan mendorong nilai komitmen afektif karyawan. Tingkat komitmen afektif karyawan yang semakin kuat akan mendorong tingkat produktivitas karyawan menjadi semakin tinggi.

## SARAN

Saran terkait hasil analisis penelitian ini dijabarkan pada keterangan berikut:

1. Manajemen SDM islami memberikan pengaruh yang positif terhadap nilai produktivitas karyawan serta komitmen afektif. Maka dari itu diperlukan peningkatan nilai indikator-indikator manajemen SDM islami dimana indikator penilaian dan evaluasi karyawan secara obyektif mempunyai penilaian lebih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya sehingga pihak pengelola perusahaan sebaiknya melakukan analisis kembali terkait penilaian kinerja karyawan mencakup pola penilaian yang diberikan sehingga tingkat obyektivitas penilaian karyawan menjadi semakin baik serta tidak terpacu pada pola penilaian subyektif.
2. Komitmen afektif memberikan pengaruh yang positif terhadap nilai produktivitas karyawan. Maka dari itu diperlukan peningkatan pada nilai indikator-indikator komitmen afektif dimana indikator profesionalitas kerja yang tinggi memperoleh penilaian yang lebih rendah dibandingkan indikator komitmen afektif lainnya sehingga pihak pengelola perusahaan sebaiknya meningkatkan kegiatan pelatihan kerja para karyawan naik pelatihan yang berkaitan dengan kegiatan produksi produk maupun seminar-seminar guna meningkatkan *sense of belonging* karyawan terhadap organisasi dengan periode yang berkelanjutan guna meningkatkan sikap profesionalitas kerja.

## KETERBATASAN PENELITIAN

Hasil analisis penelitian ini tentu mempunyai beberapa keterbatasan antara lain:

1. Untuk nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) pada model regresi 1 hanya diperoleh sebesar 9,2 % yang artinya nilai komitmen afektif hanya mampu menjelaskan serta memprediksi nilai manajemen SDM islami sebesar 9,2 % sementara 90,8 % lainnya dijelaskan dan diprediksi variabel-variabel lain di luar penelitian yang dilakukan. Sementara untuk nilai koefisien determinasi variabel manajemen SDM islami dan komitmen afektif dalam menjelaskan serta memprediksi nilai produktivitas karyawan diperoleh sebesar 56 %.

---

## AGENDA PENELITIAN MENDATANG

Diharapkan pada peneliti di masa mendatang dapat menaikkan kuantitas responden yang dianalisis menjadi lebih dari 68 responden sehingga hasil analisis menjadi lebih akurat. Diharapkan pada peneliti di masa mendatang mampu menambah lingkup perusahaan yang diteliti sehingga hasil analisis penelitian menjadi lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abusama, Muhammad, Haming, Murdifin, Hamzah, Muh. Nasir, & Ramlawati. (2017). Effect of motivation, competence and Islamic leadership on job satisfaction and Teacher performance in vocational high school Muhammad. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(10), 1–12. <https://doi.org/10.9790/487X-1910050112>
- Adhi, Sandy Mulya, & Fachrunnisa, Olivia. (2017). Peran Perilaku Kerja Berbasis Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Menuju Peningkatan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 34–47. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v5i1.138>
- Almutairi, Mohammad. A. O., & Alsawalhah, Ayyoub. A. (2020). The Impact of Strategies Human Resource Management on Organizational Commitment. (An Applied Study on Employees in Jordanian Islamic Banks). *Modern Applied Science*, 14(4), 14. <https://doi.org/10.5539/mas.v14n4p14>
- Alwi, Taufik, & Handayani, Esti. (2018). Keunggulan Bersaing UKM yang Dipengaruhi Oleh Orientasi Pasar dan Inovasi Produk. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(03), 193–202.
- Amirullah, Mochammad Ikmal, & Subriadi, Apol Pribadi. (2019). Evaluasi Kerangka Kerja Perencanaan Keberlangsungan Bisnis pada PT. Lotte Chemical Titan Nusantara. *Inspirasi Profesional Sistem Informasi*, 8(2), 87–98.
- Andriana, Ade, & Purwoko, Sigit Djalul. (2019). Mengukur Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Akur Pratama. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(2), 1116–1121. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.152>
- Ardika, Sulaeman. (2014). Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*, 13(1), 91–100.
- Dabrowski, Dariusz, Brzozowska-Woś, Magdalena, Gołąb-Andrzejak, Edyta, & Firgolska, Agnieszka. (2019). Market orientation and hotel performance: The mediating effect of creative marketing programs. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 41, 175–183. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.10.006>
- Dacholfany, M. Ihsan. (2017). Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami Di Indonesia Dalam

---

Menghadapi Era Globalisasi. *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.24127/att.v1i1.330>

- Ekhsan, Muhamad, & Mariyono, Roni. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 265–275. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.188>
- El Maula, Hikmah, & Ratnawati, Intan. (2021). Effect of Training and Affective Commitment on Employee Performance Through Self Efficacy As Intervening Variable (Study At Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Semarang). *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 5(3), 1152–1159. Retrieved from <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Falahat, Mohammad, Ramayah, T., Soto-Acosta, Pedro, & Lee, Yan Yin. (2020). SMEs internationalization: The role of product innovation, market intelligence, pricing and marketing communication capabilities as drivers of SMEs' international performance. *Technological Forecasting and Social Change*, 152(November 2019), 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.119908>
- Febriani, Rizki, Asfiah, Nurul, & Nurhasanah, Siti. (2019). Penerapan Nilai-Nilai Islami dan Relevansinya dengan Peningkatan Komitmen Kerja Karyawan. *Falah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 4(1), 21–31. <https://doi.org/10.22219/jes.v4i1.8493>
- Febriansyah, Efendi, & Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Sekolah. (2020). JEMPER(Jurnal Ekonomi Manajemen Perbankan) Pengaruh Kreativitas Dan Inovasi Terhadap Kinerja Usaha Ukm Tenun Motif Renda Kota Bima. *Jurnal Ekonomi Manajemen Perbankan*, 3(2), 58–64.
- Fesharaki, Farzad, & Sehat, Saied. (2017). Islamic human resource management ( iHRM ) enhancing organizational justice and employees ' commitment. *Journal of Islamic Marketing*, 9(1), 204–218. <https://doi.org/10.1108/JIMA-03-2017-0029>
- Fesharaki, Farzad, & Sehat, Saied. (2018). Islamic human resource management (IHRM) enhancing organizational justice and employees' commitment: Case of a Qard al-Hasan bank in Iran. *Journal of Islamic Marketing*, 9(1), 204–218. <https://doi.org/10.1108/JIMA-03-2017-0029>
- Gheitani, Alborz, Imani, Saheb, Seyyedamiri, Nader, & Foroudi, Pantea. (2019). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(1), 76–95. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2018-0029>
- Ghozali, Imam. (2014). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. In *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.

- Goffar, Abdul. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam. *Islamic Akademika : Jurnal Pendidikan & Keislaman*, 7(1), 1–15.
- Handayani, Made Mulia. (2021). Pengaruh kreativitas pemasaran dan promosi online terhadap kinerja pemasaran pengrajin patung garuda wisnu kencana di desa pakudui kabupaten Gianyar. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Ngurah Ra*, 13(2085), 62–75.
- Handayani, Susi, & Siswadi, Yudi. (2019). Analysis of Islamic Concept in Human Resource. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 1(1), 97–103.
- Harmonika, Sri. (2017). Hadits-Hadits tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). *Jurnal At-Tadair*, 1(1), 1–14.
- Haseeb, Muhammad, Hussain, Hafezali Iqbal, Kot, Sebastian, Androniceanu, Armenia, & Jermsttiparsert, Kittisak. (2019). Role of social and technological challenges in achieving a sustainable competitive advantage and sustainable business performance. *Sustainability* (Switzerland), 11(14). <https://doi.org/10.3390/su11143811>
- Indrayanti, Wiwin, & Iskandar, Deden Dinar. (2020). Teori Perilaku Terencana dan Minat Wirausaha Pemuda di Kabupaten Tegal. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 3–6. <https://doi.org/10.24269/asset.v3i1.2673>
- Jakada, Muhammad Bello, Jakada, Aminu, Bambale, AbduJa'afaru, Hussein, Muktar Ali, Kurawa, Najib Sabo, & Rabi'u, Aliyu. (2019). Effect of Affective, Continuance, and Normative Commitments on Job Performance of Employees of National Identity Management Commission, Northwest Zone, Nigeria. *Lapai International Journal of Management and Social Sciences*, 11(2), 225–242.
- Labudo, Yusriha. (2013). Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(3), 55–62.
- Lestari, Rahayu. (2019). Penerapan Strategi Pemasaran, Inovasi Produk Kreatif Dan Orientasi Pasar Untuk Meningkatkan Kinerja Pemasaran UMKM. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(2), 277–286.
- Li, Angela Yuen Chun, & Liu, Jacky Ka Kei. (2021). Effects of intrinsic and extrinsic religiosity on well-being through meaning in life and its gender difference among adolescents in Hong Kong: A mediation study. *Current Psychology*, 7(3), 1–11. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02006-w>
- Lorenzo, Juan Ramón Ferrer, Rubio, María Teresa Maza, & Garcés, Silvia Abella. (2018). The competitive advantage in business, capabilities and strategy. What general performance factors are found in the Spanish wine industry? *Wine Economics and Policy*, 7(2), 94–108. <https://doi.org/10.1016/j.wep.2018.04.001>

- Mirjana, Pejic Bach, Ana, Aleksic, & Marjana, Mer kac Skok. (2018). Examining determinants of entrepreneurial intentions in Slovenia: applying the theory of planned behaviour and an innovative cognitive style. *Economic Research-Ekonomiska Istrazivanja*, 31(1), 1453–1471. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2018.1478321>
- Nurachman, Muhammad Haviel. (2021). Pencapaian Keunggulan Bersaing Melalui Inovasi Produk, Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan pada Kedai Kopi di Kota Bandung. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 165–177.
- Nurbiyati, Titik, & Wibisono, Kunto. (2017). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Kontinyu Dan Normatif Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 22(1), 21–37. <https://doi.org/10.32477/jkb.v22i1.195>
- Omar, Muhamad Khalil, Jamhari, Nor Aidillah, & Yusoff, Yuzmazida Mohd. (2021). Islamic Human Resource Management and Turnover Intention among Employees of an Islamic Religious Council. *GATR Journal of Management and Marketing Review*, 6(1), 56–64. [https://doi.org/10.35609/jmmr.2021.6.1\(6\)](https://doi.org/10.35609/jmmr.2021.6.1(6))
- Parinding, Roberto Goga. (2017). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. *Magistra Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 88–107.
- Pourmola, Mohammad Hashem, Bagheri, Moslem, Alinezhad, Pezhman, & Nejad, Zeynab Peyravi. (2019). Investigating the impact of organizational spirituality on human resources productivity in manufacturing organizations. *Management Science Letters*, 9(1), 121–132. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.10.011>
- Ramadani, Veland, Hisrich, Robert D., Abazi-alili, Hyrije, Dana, Léo paul, & Panthi, Laxman. (2018). Technological Forecasting & Social Change Product innovation and firm performance in transition economies : A multi- stage estimation approach. *Technological Forecasting & Social Change*, (November), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.12.010>
- Rezaee, Zabihollah. (2018). Supply Chain Management and Business Sustainability Synergy : A Theoretical and Integrated Perspective. *Sustainability*, 10(275), 1–17. <https://doi.org/10.3390/su10010275>
- Riany, Adhe Ira, & Dahmiri, Dahmiri. (2020). Pengaruh Kreativitas Dan Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing (Studi Kasus Wedding Organizer Hastina Puspita Decoration Kota Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 9(2), 94–104. <https://doi.org/10.22437/jmk.v9i2.12038>
- Ruzikna. (2018). Implementasi kreativitas bisnis dan pengaruhnya terhadap keunggulan bersaing. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 8(2), 89–94.



- Samad, Sarminah. (2018). Examining the effects of environmental strategy and competitive advantage on business performance. *Management Science Letters*, 8(9), 891–902. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.6.012>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta, 820. <https://doi.org/10.1177/004057368303900411>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Suripto, Teguh. (2012). Manajemen Sdm Dalam Prespektif Ekonomi Islam : Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 2(2), 239–250. [https://doi.org/10.21927/jesi.2012.2\(2\).239-250](https://doi.org/10.21927/jesi.2012.2(2).239-250)
- Tjahjono, Heru Kurnianto, Prasetyo, Fajar, & Palupi, Majang. (2018). Kepemimpinan Transformasional Pada Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Afektif. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 217–232. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i2.2771>
- Wiwoho, Gunarso. (2018). Orientasi Kewirausahaan, Kreativitas Program Pemasaran serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Pemasaran UMKM: Sebuah agenda Penelitian. *Jurnal Fokus Bisnis*, 17(1), 54–71.
- Yasa, I. Nyoman Putra, & Prayudi, Made Aristia. (2017). Perilaku Kepatuhan Perpajakan Dalam Perspektif Teori Perilaku Terencana. *Seminar Nasional Riset Inovatif*, 3(11), 247–252.
- Yaskun, Mohammad, & Sudarmiati. (2021). Enrichment : Journal of Management The Role of Entrepreneurship Orientation and Market Orientation on Product Innovation and Business Performance at SMEs Restaurants in Lamongan Enrichment : Journal of Management. *Enrichment: Journal of Management*, 11(2), 360–365.