



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Paseban Sena Kota Probolinggo

Muhammad Noviansyah¹, Mohammad Iskak Elly^{2*}, Junaidi³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Email : iskak.elly@upm.ac.id

ABSTRAK

Dalam sebuah organisasi, sangat penting untuk memahami bagaimana komitmen organisasi dan disiplin kerja berhubungan dengan kinerja karyawan. Disiplin tempat kerja sangat membantu dalam membentuk kepribadian karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan baik, dan tingkat dedikasi setiap karyawan terhadap bisnis menentukan keberhasilannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Paseban Sena Kota Probolinggo. Penelitian kuantitatif digunakan di sini. Metode sampel diterapkan dengan jumlah sampel sebanyak 47 orang karyawan Paseban Sena di Kota Probolinggo. Observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi digunakan sebagai metode pengumpulan data. Uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi tradisional (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi), analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis parsial (uji t) semuanya digunakan dalam analisis data kuantitatif. Temuan penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variable disiplin kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In an organization, it is very important to understand how organizational commitment and work discipline relate to employee performance. Workplace discipline goes a long way in shaping the personality of employees so they can work well, and the level of dedication each employee has towards the business determines their success. The purpose of this study was to find out how the influence of organizational commitment and work discipline on employee performance at Paseban Sena Probolinggo City. Quantitative research is used here. The sample method was applied to a total sample of 47 Paseban Sena employees in Probolinggo City. Observations, interviews, questionnaires, and documentation were used as data collection methods. Validity and reliability tests, traditional assumption tests (normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, and autocorrelation test), multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and partial hypothesis testing (t test) are all used in quantitative data analysis. The research findings partially show that the variables of work discipline and organizational commitment have a positive and significant influence

Keyword : Work Discipline, Organizational Commitment, Employee Performance





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era globalisasi saat ini membutuhkan potensi sumber daya manusia yang mampu berdaya saing tinggi dan berkualitas dalam skala yang besar sehingga dengan menghadapi fenomena tersebut diperlukan upaya untuk memaksimalkan sumber daya manusia dengan memperhatikan kinerja karyawannya. Jika didalam perusahaan memiliki kinerja sumber daya manusia yang kurang optimal maka perusahaan tersebut juga akan menghasilkan kurangnya perbaikan dan pengembangan perusahaan. Menurut Dessler dalam (Sutrisno, 2020) Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen, meliputi, perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian.

Pada umumnya setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang baik. Sumber daya manusia sangat penting untuk perusahaan karena mereka mencegah pekerja berkinerja buruk yang berjuang untuk menyelesaikan tugas dan melakukan pekerjaan mereka. Tanpa kinerja yang sangat baik, tujuan organisasi tidak terpenuhi dengan cara yang diinginkan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kinerja yang tinggi dan ideal. Tindakan yang digunakan untuk melakukan ini dimulai dengan berfokus pada unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti dedikasi organisasi dan disiplin kerja. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh tingginya tingkat komitmen setiap karyawan perusahaan. Komitmen organisasi dapat berkembang dari hubungan emosional dengan perusahaan yang mencakup dukungan moral, pengabdian pada cita-cita perusahaan, dan keinginan untuk bekerja untuknya. Karyawan yang berkomitmen pada organisasi mungkin lebih sadar akan tanggung jawab mereka di tempat kerja.

Seorang karyawan akan bersungguh-sungguh dalam bekerja pastinya dapat mengembangkan rasa komitmen didalam jiwanya. Tentu saja, hal ini memerlukan perhatian besar dari perusahaan untuk membangkitkan dedikasi dari para pekerja, seperti memberi mereka rasa kepuasan di tempat kerja dan remunerasi yang adil. Tingkat pengabdian pada suatu organisasi menunjukkan bagaimana seseorang memandang dirinya di dalamnya. Untuk mempromosikan komitmen, pemimpin dianjurkan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu juga produktivitas yang lebih tinggi agar lebih mudah untuk terwujud.

Saat ini terdapat banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa persewaan tempat atau gedung misalnya pada perusahaan Paseban Sena yang menyewakan tempat untuk berbagai macam kebutuhan seperti acara resepsi pernikahan, event kegiatan, dan juga terdapat hotel. Salah satu jasa penyewaan tempat seperti ini yang di minati adalah perusahaan Paseban Sena yang terletak pada Kota Probolinggo. Perusahaan ini secara resmi berdiri pada tahun 2014. Peneliti mengidentifikasi rendahnya kinerja karyawan di perusahaan ini di berbagai bidang yang berhubungan



dengan kualitas kinerja karyawan, terbukti dengan karyawan yang terus datang terlambat masuk kerja. Dari contoh tersebut terlihat bahwa kinerja karyawan di perusahaan Paseban Sena di Kota Problinggo masih di bawah standar.

Disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap seberapa produktif pekerja melakukan tugasnya. Disiplin di tempat kerja sangat penting, karena membantu pekerja mengembangkan keterampilan dan karakter mereka untuk hasil yang lebih baik. Selain itu, ini dapat meningkatkan jaminan pekerja dalam kemampuan mereka, memungkinkan mereka berhasil melakukan semua tugas yang diberikan. Disiplin kerja yang baik, seperti datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai tugas, dan mematuhi kebijakan perusahaan, dapat membantu pekerja melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, memungkinkan perusahaan mencapai tujuannya. Perusahaan berjuang untuk berhasil tanpa adanya disiplin kerja yang kuat. Menurut (Malayu, 2019) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Rumusan Masalah

Adakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Paseban Sena Kota Probolinggo? Adakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Paseban Sena Kota Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja ialah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban (Pandi, 2016). Sedangkan menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa "Dicipline is management action to enforce organization standards". Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut (Malayu, 2019) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya : tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.



Komitmen Organisasi

Komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya (Wibowo, 2016), Menurut (Putra, 2020) memberikan tiga indikator konsep komitmen yaitu : kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebangsaan karyawan.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu apa yang dilakukan seorang karyawan melalui pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, (Sudaryo et al., 2018). Indikator kinerja menurut (Ainanur & Tirtayasa, 2018) meliputi kuantitas, kualitas, ketergantungan, dan sikap kerja.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian (Kurniawan, 2019) mendapatkan nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari standar error sebesar 5%. Hasilnya, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel bebas (disiplin kerja). Menurut penelitian Kasino dan Indrayanti, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi mereka menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Mereka memperoleh nilai t-hitung 6,877 dan tingkat signifikansi terhitung 0,000, yang lebih rendah dari 0,05. Variabel disiplin kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,006 yaitu lebih kecil dari 0,05, menurut penelitian (Marsoit et al., 2017). Dapat disimpulkan bahwa faktor kedisiplinan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sampai batas tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh (Nofita et al., 2017) komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil Nilai thitung \geq ttabel ($5.427 \geq 2.048$) (sig. $0.000 \leq 0,05$) maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sampai batas tertentu. Variabel komitmen organisasi dalam penelitian (Cahyani et al., 2020) memiliki nilai sig sebesar 0,011 (sig = $0,011 < 0,050$). Temuan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki beberapa dampak terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Herawati & Haidiputri, 2017) Variabel disiplin memiliki nilai 0,005 yang lebih kecil dari 0,05. Perhitungan regresi berganda menghasilkan thitung sebesar 2,954, sedangkan ttabel dengan $n = 42$ dan persentase 5% menampilkan nilai 1,68195. Ini menunjukkan bahwa ($2,954 > 1,68195$) thitung $>$ ttabel. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa H_0 tidak terdukung, artinya kinerja karyawan sampai batas tertentu dipengaruhi oleh kedisiplinan..



Hipotesis

H1: Diduga ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Diduga ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

3. METODOLOGI

Metodologi penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal. Menurut (Sugiyono, 2017), metode penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai teknik penelitian berbasis positivis yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data tersebut secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang sudah ada sebelumnya. Akibatnya, baik variabel dependen maupun independen hadir dalam situasi ini (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Sebanyak 90 orang bekerja di Paseban Sena di Kota Probolinggo. Pengambilan sampel non probabilitas dengan pendekatan sampel kuota adalah strategi pengambilan sampel yang diterapkan dalam penyelidikan ini. Non probability sampling, atau “teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel” (Sugiyono, 2017), adalah salah satu metode tersebut. Rumus Slovin digunakan untuk menghitung ukuran sampel dari 47 pekerja (responden). Untuk menganalisis data yang didapatkan dari hasil penelitian ini, maka pengujian dengan menggunakan IBM SPSS 26 dengan melakukan uji data sebagai berikut : a) validitas, b) reliabilitas, c) asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas), d) analisis regresi berganda, e) analisis determinasi, f) pengujian hipotesis (uji t)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	X1 (r _{hitung})	X2 (r _{hitung})	Y (r _{hitung})	r tabel 5% (47-2=45)	Keterangan
1	0,508	0,728	0,812	0,2876	Valid
2	0,703	0,846	0,807	0,2876	Valid
3	0,642	0,872	0,821	0,2876	Valid
4	0,690		0,726	0,2876	Valid
5	0,792			0,2876	Valid
6	0,631			0,2876	Valid
7	0,546			0,2876	Valid
8	0,563			0,2876	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2023



Menurut data diatas, uji validitas dari butir pertanyaan menunjukkan nilai diatas nilai r tabel. Maka dari setiap butir pernyataan berarti valid dan butir pernyataan tersebut bisa digunakan dan dapat dipercaya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,790	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,750	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,789	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Semua variabel pada tabel di atas memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ yang menunjukkan bahwa semuanya dianggap reliabel. Penggunaan semua variabel dapat disimpulkan dapat dipercaya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Nama Variabel	Perbandingan dengan nilai VIF	Perbandingan dengan nilai <i>Toleramce</i>	Keterangan
1	Disiplin Kerja	1,310 < 10	0,764 $> 0,10$	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2	Komitmen Organisasi	1,310 < 10	0,764 $> 0,10$	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Disiplin kerja dan komitmen organisasi memiliki nilai variabel independen yang dihitung, dan temuan menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki multikolinearitas karena nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance $> 0,10$.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,484	0,05	Tidak Heterokedastisitas
Komitmen Organisasi (X_2)	0,110	0,05	Tidak Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Menurut output perhitungan menunjukkan dalam analisis regresi diatas tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini dapat diketahui dari nilai sig variabel disiplin kerja $0,058 > 0,05$ dan komitmen organisasi $0,474 > 0,05$. Yang dapat diartikan dalam perhitungan diatas tidak terjadi heteroskedastisitas..

Uji Normalitas



Tabel 5. Uji Normalitas

Model	Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
1	0,080	> 0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil pengujian normalitas dengan melihat tabel one Sample Kolmogorov Smirnov diatas menunjukkan bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angka 0,080 yang berarti lebih besar dari 0,005 atau $0,200 > 0,005$ maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,203	Hubungan Positif
Komitmen Organisasi(X_2)	0,309	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

$$Y = 1,932 + 0,240X_1 + 0,054X_2 + e$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: a) Nilai konstanta sebesar 1,932, artinya jika disiplin kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 1,932. b) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,240 artinya jika variabel bebas lainnya tetap sama dan disiplin kerja meningkat sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,240. Koefisien bernilai positif, artinya ada hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. c) Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,542 artinya jika variabel independen lainnya konstan dan komitmen organisasi meningkat sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,542. Koefisien bernilai positif, artinya terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Keterangan
1	475	47,5% berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan data tersebut di atas, nilai R^2 (R Square) adalah 0,475. Dengan kata lain variasi variabel yang digunakan dalam model (disiplin kerja dan komitmen organisasi) mampu menjelaskan 47,5% variabel dependen (kinerja karyawan). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel bebas (disiplin kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,475 atau 47,5%. Sedangkan faktor tambahan di luar cakupan model penelitian ini mempengaruhi atau menjelaskan sisanya 52,5%.



Uji Hipotesis

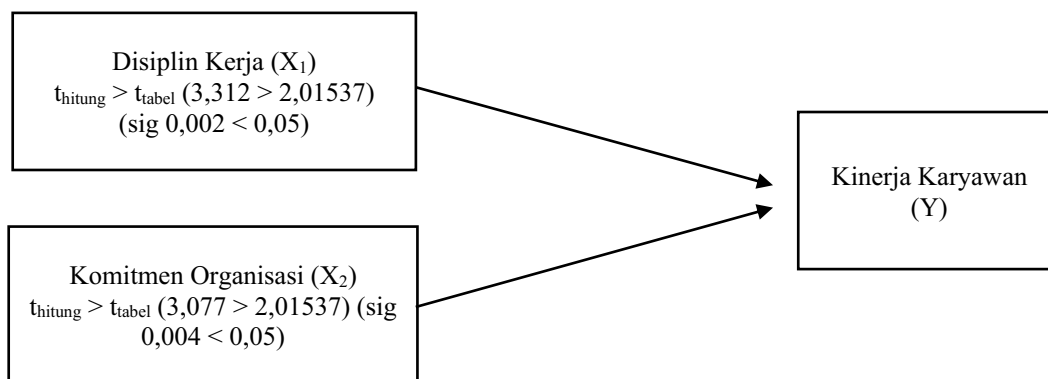
Tabel 8. Hasil Uji T

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,002	< 0,05	Berpengaruh
Komitmen Organisasi (X_2)	0,004	< 0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Karena nilai statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,312 > 2,01537$) dengan sig 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis diterima, perhitungan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,077 > 2,01537$) dan tingkat signifikansi 0,05 maka hipotesis bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan diterima.

Pembahasan



Gambar 1 : Hasil Kerangka Berfikir
Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Paseban Sena Kota Probolinggo. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mendapat hasil bahwa disiplin kerja pada Paseban Sena Kota Probolinggo berpengaruh dalam artian seluruh karyawan yang ada didalamnya disiplin dalam mentaati peraturan sehingga jika terjadi peningkatan terhadap variabel disiplin kerja pada Paseban Sena Kota Probolinggo maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Analisis yang dilakukan sejauh ini mendukung pernyataan tersebut, yaitu uji t menghasilkan $t_{hitung} = 3,312$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan p-value $0,002 < 0,05$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana $t_{tabel} = 2,01537$ ($3,312 > 2,01537$)). Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 tidak



diterima tetapi H_a diterima. Oleh karena itu, hipotesis peneliti bahwa “Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Paseban Sena Kota Probolinggo” beralasan berdasarkan temuan penelitian. Temuan Kasino & Indrayanti (2020) konsisten dengan penelitian saat ini. Temuan studi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) secara signifikan meningkatkan output pekerja (Y). Pengujian statistik menunjukkan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$), menghilangkan H_0 demi H_a . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja pada PT. Siantar Top Waru-Sidoarjo memiliki pengaruh yang menguntungkan dan besar terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mendapat hasil bahwa komitmen organisasi pada Paseban Sena Kota Probolinggo berpengaruh dalam artian seluruh karyawan yang ada didalam perusahaan mempunyai komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi atau perusahaan. Hal ini diperkuat oleh hasil analisis yang telah dilakukan yaitu melalui uji t menghasilkan nilai untuk thitung = 3,077. Hal ini menunjukkan bahwa thitung > ttabel dengan besarnya nilai ttabel = 2,01537 ($3,077 > 2,01537$). Berdasarkan perhitungan tersebut berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis yang diajukan peneliti sesuai dengan hasil yang diperoleh pada penelitian yaitu Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Paseban Sena Kota Probolinggo. Hal tersebut juga dapat diperkuat dengan hasil perhitungan signifikansi yaitu sebesar $0,004 < 0,05$ yang menyatakan bahwa komitmen organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nofita, Ngatimun, & Hermawan (2017) hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil uji t variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y). Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai thitung 5.427 > ttabel = 2.048 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. KESIMPULAN

Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Paseban Sena Kota Probolinggo. Ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Paseban Sena Kota Probolinggo. Saran yang dapat diberikan peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian tentang pengembangan sumber daya manusia mungkin dapat mengenali terlebih dahulu pengembangan sumber daya manusia yang terdapat didalam perusahaan dan peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Ekobis Dewantara*, 3. <https://doi.org/https://repository.uksw.edu//handle/123456789/25242>
- Herawati, H., & Haidiputri, T. A. N. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Gending Kabupaten Probolinggo. *JURNAL ECOBUSS*, 5. <https://doi.org/2337-9340>
- Kasino, & Indrayanti, N. F. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kinerja Kerja Karyawan PT. Siantar Top Waru-Sidoarjo. *Jurnal Ecobisma*, 7. <https://doi.org/2477-6092>
- Kurniawan, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Tangerang Merdeka. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1. <https://doi.org/2622-8882>
- Malayu, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT BUMI AKSARA.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT REMAJA ROSDAKSARYA.
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. (2017). PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI JASA INDONESIA. *Jurnal EMBA*, 5. <https://doi.org/2337-9340>
- Nofita, F. D., Ngatimun, & Hermawan, D. J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kabupaten Probolinggo. *JURNAL ECOBUSS*, 5. <https://doi.org/2337-9340>
- Pandi, A. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. CV BUDI UTAMA.
- Putra, I. B. U. (2020). *Moderasi Kepemimpinan Spiritual*. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Ayu, S. N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. ANDI OFFSET.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA.