

Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perhutani KPH Probolinggo

Abdul Hakim¹, Tumini², Seger Priantono³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga

Corresponding Author: Abdul Hakim, a.hakimm03@gmail.com

Article History:

Received: 16 Juli 2025

Revised: 10 Agustus 2025

Accepted: 01 Oktober 2025

Abstrak: Secara mendasar sebuah organisasi membutuhkan SDM karena merupakan hal fundamental. Dikarenakan penentu pengambilan keputusan atau kebijakan ada di SDM. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani KPH Probolinggo merupakan tujuan peneliti. Dengan menggunakan jenis penelitian asosiatif yang merupakan bagian penelitian kuantitatif. 68 orang dijadikan sampel penelitian yang diambil seluruh karyawan Perum Perhutani KPH Probolinggo. Metode pengumpulan data melalui wawancara, survey tertulis (kuesioner) dengan skala Likert, serta dokumentasi. Analisa data terdiri dari uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil menunjukkan secara parsial tidak ada pengaruh signifikan dari komitmen organisasi ke kinerja karyawan. Kinerja karyawan terpengaruh signifikan oleh kepemimpinan. dan kinerja karyawan terpengaruh namun tidak signifikan terhadap kompetensi. Serta secara simultan kinerja karyawan terpengaruh signifikan oleh ke 3 variabel

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Kompetensi, Kinerja

PENDAHULUAN

MSDM suatu hal yang fundamental dalam proses pemanfaatan agar visi suatu organisasi, instansi. MSDM suatu penjabaran dari sudut pandang tradisional dalam mengelola SDM secara efektif. SDM yang tangguh sangatlah diperlukan dalam organisasi. Keberadaan SDM menjadi hal penting dibandingkan dari semua hal yang ada karena manusia menjadi penggerak dalam aktivitas perusahaan. Kelalaian pelaksanaan pekerjaan pada karyawan yang seringkali terjadi karena tidak berpegang teguh pada komitmen sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi performa karyawan, antara lain faktor komitmen organisasi, faktor kepemimpinan, dan faktor kompetensi karyawan.

Menurut (Busro 2018) Kinerja ialah suatu kemauan individu/kelompok dalam melakukan serangkaian kegiatan yang telah diamanahkan sesuai harapan atau kebijakan yang ada. Ketika kinerja dapat memenuhi standart yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi, maka dapat dinyatakan bahwa kinerja yang dihasilkan dikatakan baik. Menurut (Pangaila, Nelwan, and Lengkong 2022) bahwa komitmen organisasional kepercayaan untuk tetap di tempat kerja serta loyalitas ketika bekerja guna mencapai tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi akan menunjukkan tingkat kesungguhan dan keseriusan karyawan dalam mengerjakan tanggung jawab

yang diberikan.

Menurut (Bormasa 2022) kepemimpinan merupakan kemampuan atau keahlian seseorang dalam memberikan motivasi karyawan, memenajemen kegiatan karyawan, serata komunikasi yang efektif terhadapkaryawn, serta menyelesaikan konflik antar karyawan. Tipe kepemimpinan menjadi hal yang bisa menjadikan keberhasilan suatu pemimpin(*leadership*)F, sehingga dapat menimbulkan kesadaran agar hasil kerja maksimal. Menurut(Sutrisno 2020) sesuatu yang dimiliki oleh individu meluali dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dan telah tertanam dalam dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku dengan sebaik baiknya. jika kompetensi arti kemampuan, maka memahami visi dalam bekerja bisaadibilang pengetahuan, tau dalam melakukan suatu pekerjaan, serta paham betapa fundamentalnya kedisiplan agar paham jika aturan yangterlah ada berjalan dengan baik di sebuah organisasi.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja

Menurut (Silaen et al. 2021) kinerjasuatu cara untuk mencapai tujuan secara benar, tanpa melanggar hukum,norma,dan sesuai dengan hak serta amanah. Menurut (Silaen et al. 2021) terdapat 5 indikator peforma karyawan yaitu : kualitas kerj, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, komitmen.

Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut (Yusuf and Syarif 2017) mengutamakan kepentingan organisasi serta mencari hal yang bisa mencapai kesuksesan organisasi serta tujuan organisasi yang dimiliki oleh individu merupakan arti dari komitmen organisasi. Menurut (Yusuf and Syarif 2017) 3 indikator antara lain: komitmn afektif, komitmen kontinyu, komitmen normatif.

Pengertian kepemimpinan

Menurut (Khorria, Hendra, and Rahajeng 2024) kepemimpinan diartikan suatu kemampuan mempengaruhi orang lain dengan komunikasi yang mudah dipahami dan baik, baik secara langsung maupun tidak. Kepemimpinan (*leadership*) menurut ada 5 (Isvandiar and Idris 2018) antara lain: sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian.

Pengertian Kompetensi

Menurut (Saifullah, Musriati, and Yatiningrum 2024) bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki seorang pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai tuntunan dan tanggung jawab pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan. Menurut (Sutrisno 2020) indikator kompetensi karyawan, diantaranya sebagai berikut: pengetahua, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap/*attitude*, dan minat.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

pendapat (Yusuf and Syarif 2017) hubungan antara setiap karyawan dengan organisasinya, dimana kemauan dan niat untuk mengeluarkan tenaga ekstra untuk berpartisipasi atas nama organisasinya merupakan arti dari komitmen organisasi. Menurut penelitian sebelumnya dikemukakan hasil jik kinerja karyawan terpengaruh signifikan oleh komitmen organisasi (Mayditha, Bahri, and Hermanto 2024). Karyawan yang menjaga komitmen akan selalu merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan yang diberikan serta akan senantiasa mencapai tujuan dengan bertanggung jawab atas beban kerjanya, sehingga dapat meningkatkan peforma karyawn. Diperkuat oleh temuan (Noviansyah, Elly, and Junaidi 2024) bahwa kinerja karyawan terpengaruh positif dan signifikan olehvariabel komitmen organisasi.

H₁: diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Kota Probolinggo.

Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pendapat (Sutrisno 2020) proses menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi atau instansi, sehingga seorang karyawan dapat memberikan pengabdian dan partisipasinya adalah definisi kepemimpinan. berdasarkan hasil temuannya sebelumnya, menurut (Mayditha et al. 2024) bahwasanya kinerja karyawan terpengaruh signifikan oleh kepemimpinan. Kepemimpinan bisa berdampak pada kinerja jika pemimpin memiliki pengetahuan yang luas dan paham dalam mengambil kebijakn. Hal ini didukung oleh (Putri, Hidayatullah, and Tumini 2024) temuannya mendoktrik jika secara parsial kinerja karyawan terpengaruh signifikan oleh variabel kepemimpinan. Sosok pemimpin juga harus mempunyai ambisi dalam proses mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat menimbulkan ide-ide kreatif yang nantinya dapat meningkatkan hasil kerja karyawan.

H₂: diduga Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Kota Probolinggo.

Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Pendapat (Sutrisno 2020) kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, yang digunakan dalam peningkatan kinerja sebuah organisasi melalui strategi yang efisiensi dan efektivitas. Berdasarkan temuan sebelumnya, (Rosyid, Tumini, and Widayanto 2023) bahwa kinerja karyawan dari terpengaruh signifikan oleh kompetensi. Peningkatan kompetensi akan menjadi suatu strategi yang diarahkan dalam pelaksanaan tugas tugas karyawan agar lebih efektif dan efisien dalam poses penyelesaiannya, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan. diperkokoh oleh temuan (Saifullah et al. 2024) bahwasanya ada pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi ke kinerja karyawan.

H₃: diduga Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Kota Probolinggo.

Hubungan Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan

Menurut (Yeniari and Kartika 2023) meningkatkan kinerja karyawan dapat tercapai melalui gabungan dari kepemimpinan, kompetensi dan komitmen yang tinggi pada pengembangan sumber daya manusia. Hasil penelitian (V.Hok, Tewel, and Sumarw 2018) memperlihatkan jika kinerja karyawan terpengaruh positif dan signifikan oleh variabel komitmen organisasi dan variabel kompetensi Menurut (Fadude, Hendra N, and Poluan 2019) mengemukakan bahwa kinerja terpengaruh positif dan signifikan oleh variabel kepemimpinan dan variabel kompetensi. juga diperkuat dari hasil penelitian (Mayditha et al. 2024) bahwa kinerja terpengaruh signifikan oleh variabel komitmen organisasi dan variabel kepemimpinan. Dari kutipan diatas menunjukkan bahwa Y terpengaruh oleh variabel X₁, X₂, dan X₃.

H₄: diduga Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH kota Probolinggo.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif dengan analisis asosiatif merupakan jenis yang dipakai oleh peneliti. seluruh karyawan Perum Perhutani KPH Probolinggo yaitu sejumlah 68 karyawan diputuskan untuk menjadi populasi. Sampiling jenuh dijadikan teknik sampling oleh peneliti, dimana semua populasi dijadikan sampel. Dan terdapat sebanyak 68 karyawan yang menjadi sampel. Tehnik penghimpun data melalui interview wawancara, kuesioner/survey tertulis, dan dokumentasi. Penelitian ini mengadopsi teknik analisa data berupa statistik deskriptif dan SPSS V.26 (*Statistics for Products and Services Solution Release 26*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Hasil dari pengujian validitas pada variabel komitmen organisasi, kepemimpinan, kompetensi, dan kinerja sebagai berikut:

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel 5% (68-2= 66)	Keterangan
Komitmen Organisasi (X ₁)	X _{1.1}	0,751	0,238	Valid
	X _{1.2}	0,766		Valid
	X _{1.3}	0,863		Valid
Kepemimpinan (X ₂)	X _{2.1}	0,566		Valid
	X _{2.2}	0,752		Valid
	X _{2.3}	0,465		Valid
	X _{2.4}	0,744		Valid
	X _{2.5}	0,740		Valid
Kompetensi	X _{3.1}	0,752		Valid
	X _{3.2}	0,883		Valid
	X _{3.3}	0,748		Valid
	X _{3.4}	0,711		Valid
	X _{3.5}	0,724		Valid
	X _{3.6}	0,772		Valid
Kinerja	Y _{.1}	0,770		Valid
	Y _{.2}	0,725	Valid	
	Y _{.3}	0,731	Valid	
	Y _{.4}	0,700	Valid	
	Y _{.5}	0,779	Valid	

pada variabel komitmen organisasi, kepemimpinan, kompetensi, dan kinerja mempunyai nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$. Maka dapat dideskripsikan pada variabel komitmen organisasi, kepemimpinan, kompetensi, dan kinerja dapat dikatakan valid karena mendapatkan nilai diatas 0,238.

b. Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara dilihat dari nilai *cronbach alpha*.

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
X ₁	3 Pernyataan	0,700	0,60	Reliabel
X ₂	5 Pernyataan	0,671		Reliabel
X ₃	6 Pernyataan	0,858		Reliabel
Y	5 Pernyataan	0,794		Reliabel

Sumber: SPSS, 2025

Pada tabel diatas bisa dikatakan seluruh variabel yang diteliti dikatakan reliabel sebab diperoleh angka *cronbach alpha* > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk memastikan jika ada distribusi normal variabel (independen) dan variabel (dependen).

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61087251
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.051
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Nilai asymp. Sig (2-tailed) diperoleh nilai sejumlah 0,200, dan diartikan bahwasanya data tersebut berdistribusi secara normal dikarenakan nilai asymp. Sig lebih besar dari pada 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Ketika nilai *VIF* < 10 dan *Tolerance* > 0,1, maka (tidak multiko) dan ketika nilai (*VIF*) > 10 dan *Tolerance* < 0,1, maka (ada multikol).

Tabel 4. Uji Reliabilitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.545	2.591		1.754	.084		
	TOTAL_X1	.207	.181	.135	1.143	.257	.651	1.536
	TOTAL_X2	.476	.134	.425	3.560	.001	.636	1.572
	TOTAL_X3	.162	.083	.217	1.958	.055	.741	1.350

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: SPSS, 2025

Dari tabel diatas diperoleh tidak ada terjadinya multikolonieritas sehingga dapat didoktrin jika variabel komitmen organisasi, kepemimpinan, dan kompetensi karena terlihat nilai *VIF* < 10 dan dan nilai *tolerance* > 0,1.

Analisi Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Uji Reliabilitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.545	2.591		1.754	.084
	TOTAL_X1	.207	.181	.135	1.143	.257
	TOTAL_X2	.476	.134	.425	3.560	.001
	TOTAL_X3	.162	.083	.217	1.958	.055

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: SPSS, 2025

Terlihat jika hasil konstanta (a) 4,545 untuk komitmen organisasi (b₁) sebesar 0,207 dan kepemimpinan (b₂) sebesar 0,476 serta kompetensi (b₃) sebesar 0,162 sehingga diperoleh persamaan linier sebagai berikut:

$$Y = 4,545 + 0,207X_1 + 0,476X_2 + 0,162X_3 + e$$

Dari uraian diatas maka dapat dikatakan bahwasanya semua variabel bebas (X) berpengaruh ke variabel terikat(Y).

Koefisien determinas

Tabel 6
Uji Reliabilitas
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.419	.392	1.648

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Sumber: SPSS, 2025

Pada tabel diatas hasil uji (R Square) diperoleh hasil sebesar 0,419 atau 41,9%, dapat dideskripsikan bahwa secara simultan variabel dependen sebesar 41,9%. terpengaruh oleh semua variabel independen.

Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Jika nilai t hitung > 1,669 dan nilai signifikansi < 0,05 maka ada pengaruh dan signifikan.

Tabel 7. Uji Reliabilitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.545	2.591		1.754	.084
	TOTAL_X1	.207	.181	.135	1.143	.257
	TOTAL_X2	.476	.134	.425	3.560	.001
	TOTAL_X3	.162	.083	.217	1.958	.055

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: SPSS, 2025

Berdasarkan data statistik tersebut membuktikan bahwa hipotesis H₁ dan H₃ pada Perum perhutani KPH Probolinggo ditolak, sedangkan H₂ pada Perum perhutani KPH Probolinggo diterima.

b. Uji F (simultan)

Tabel 8
Uji F (simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.612	3	41.871	15.413	.000 ^b
	Residual	173.859	64	2.717		
	Total	299.471	67			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Sumber: SPSS, 2025

Berdasarkan data statistik tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan tentang kinerja karyawan secara simultan terpengaruh signifikan oleh komitmen organisasi, kepemimpinan, dan kompetensi pada Perum perhutani KPH Probolinggo diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis pertama menyatakan bahwa kinerja karyawan secara parsial tidak terpengaruh signifikan oleh variabel komitmen organisasi pada Perum Perhutani KPH Probolinggo. Hal ini disebabkan setiap karyawan kurang mempertimbangkan loyalitas dan kesetiaan dalam bekerja ketika dihadapkan pada suatu masalah dalam pekerjaan yang akan berdampak terhadap kinerja yang tidak dapat dilakukan dengan maksimal diperkuat oleh temuan (Suhardi, Ismilasari, and Jasman 2021) yang menyatakan kinerja karyawan tidak bisa terpengaruh signifikan oleh variabel komitmen organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis menyatakan bahwa kinerja karyawan secara parsial terpengaruh signifikan oleh variabel kepemimpinan pada Perum Perhutani KPH Probolinggo. Kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh pemimpin dapat membuat keputusan atau kebijakan yang tepat sehingga bisa membuat kinerja meningkat. Temuan ini diperkuat oleh (Mayditha et al. 2024) bahwa kinerja karyawan secara parsial terpengaruh signifikan oleh kepemimpinan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani KPH Probolinggo. pengetahuan dan keahlian yang kurang diperhatikan karyawan dalam melaksanakan tugas sehingga tidak dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Ratnasari, Sinaga, and Hadi 2021) bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan .

Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, dan Kompetensi secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis menyatakan bahwa kinerja karyawan secara simultan terpengaruh signifikan oleh variabel komitmen organisasi, kepemimpinan, dan kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, kepemimpinan, dan kompetensi memiliki peranan penting dalam menunjang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan Perum Perhutani KPH Probolinggo. penelitian ini sejalan dengan penelitian (Yeniari and Kartika 2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data pada karyawan Perum Perhutani KPH Probolinggo dapat ditarik beberapa kesimpulan:

- a. Komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Kompetensi secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d. Komitmen organisasi, kepemimpinan, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI (Times New Roman, size 12)

- Bormasa, Monica Feronica. 2022. *Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja*. Banyumas: cv. pena persada.
- Busro, Muhammad. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. pertama. jakarta: prenada media.
- Fadude, Fikri Djafar, Tawas Hendra N, and jane Grace Poluan. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(1):31–40. doi: 10.35794/emba.v7i1.22258.
- Isvandiari, Any, and Bagus Al Idris. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang." *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 12(1):17–22. doi: 10.32812/jibeka.v12i1.7.
- Khoria, Imamatul, Joni Hendra, and Yekti Rahajeng. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo." *Journal Management, Accounting, and Digital Business Pengaruh* 2(1):11–20.
- Mayditha, Revilia, Mohammad Saifil Bahri, and Hermanto. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm 12 Tongas Probolinggo." *Journal Management, Accounting, and Digital Business* 2(3):391–400.
- Noviansyah, Muhammad, Mohammad Iskak Elly, and Junaidi. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Paseban Sena Kota Probolinggo." *Journal Management, Accounting, and Digital Business* 2(2):171–80.
- Pangaila, Natalia, Olivia Nelwan, and Victor Lengkong. 2022. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Prov.Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA* 10(2):964–73. doi: 10.35794/emba.v10i2.39526.
- Putri, Mayang Lutfiasari, Muhammad Syarif Hidayatullah, and Tumini. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Destinasi Wisata Beejay Bakau Resort Kota Probolinggo Mayang." *Journal Management, Accounting, and Digital Business* 2(4):501–10.
- Ratnasari, Sri Langgeng, Elida Putri Sinaga, and Moch Aminudin Hadi. 2021. "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Trias Politika* 5(2):128–40. doi: 10.33373/jtp.v5i2.3072.
- Rosyid, Abdur, Tumini Tumini, and Mutinda Teguh Widayanto. 2023. "Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Air Minum

- Bayuangga Kota Probolinggo.” *JUMAD: Journal Management, Accounting, & Digital Business* 1(6):861–70. doi: 10.51747/jumad.v1i6.1507.
- Saifullah, M., Titik Musriati, and Agung Yatiningrum. 2024. “Pengaruh Kedisiplinan, Etos Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo.” *Journal Management, Accounting, and Digital Business* 2(4):491–500.
- Silaen, Novia Ruth, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Haerany Anis Masyrurroh, Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri Lestari Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, and Surya Putra. 2021. *Kinerja Karyawan*. pertama. Bandung.
- Suhardi, Ahmad, Ismilasari, and Jumawan Jasman. 2021. “Analisis Pengaruh Loyalitas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 4(2):1117–24. doi: 10.36778/jesya.v4i2.421.
- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: Kencana.
- V.Hoke, Steward, Bernhard Tewal, and Jacky S. B. Sumaraw. 2018. “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara.” *Jurnal EMBA* 6(1):1–10.
- Yeniari, Ni Kadek, and I. Made Kartika. 2023. “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Karya Dewata Abadi Denpasar.” 1–14.
- Yusuf, R. M., and D. Syarif. 2017. *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.