

Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Berlian Motors (Pusat) Mitsubishi Banjarmasin

Zahra Elena¹⁾, Muhammad Teguh Nuryadin²⁾

^{1,2} Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Banjarmasin

email: zahraelena28@gmail.com ¹, teguhnuryadin@poiban.ac.id ²

Abstract

Employee work competence is essential to ensure that their tasks and responsibilities are completed according to company regulations. Employee loyalty arises from the awareness that the relationship between employees and the company is mutually dependent. Employees seek livelihood through the company, while the company needs their contributions. Employee performance is evaluated based on the standards set by the company, and good performance influences the achievement of the company's goals. PT Sumber Berlian Motors (Pusat) Mitsubishi Banjarmasin faces two main issues affecting employee loyalty: lack of compliance with regulations and poor communication between leaders and employees. To improve performance and loyalty, the company needs to address these issues. The objectives of this study are: 1) to determine whether Work Competence and Work Loyalty simultaneously affect Employee Performance at PT Sumber Berlian Motors (Pusat) Mitsubishi Banjarmasin, 2) to determine whether Work Competence partially affects Employee Performance, 3) to determine whether Work Loyalty partially affects Employee Performance. The research method used is quantitative, with a questionnaire distributed via Google Form to 100 employees, followed by analysis using SPSS and direct interviews. The results show that: 1) Work Competence and Work Loyalty significantly affect Employee Performance simultaneously, 2) Work Competence significantly affects Employee Performance partially, 3) Work Loyalty significantly affects Employee Performance partially.

Keywords: work ability, work loyalty, employee performance.

Abstrak

Kemampuan kerja karyawan sangat penting agar tugas dan tanggung jawab mereka dapat diselesaikan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Loyalitas karyawan muncul dari kesadaran bahwa hubungan antara mereka dan perusahaan saling membutuhkan. Karyawan mencari penghidupan melalui perusahaan, sementara perusahaan membutuhkan kontribusi mereka. Kinerja karyawan dinilai berdasarkan standar yang ditetapkan perusahaan, dan kinerja yang baik berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. PT Sumber Berlian Motors (Pusat) Mitsubishi Banjarmasin menghadapi dua masalah utama yang mempengaruhi loyalitas karyawan: kurangnya ketaatan terhadap peraturan dan kurangnya komunikasi antara pemimpin dan karyawan. Untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas, perusahaan perlu mengatasi masalah tersebut. Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui apakah Kemampuan Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Berlian Motors (Pusat) Mitsubishi Banjarmasin, 2) untuk mengetahui apakah Kemampuan Kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan, 3) untuk mengetahui apakah Loyalitas Kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan penyebaran kuesioner melalui Google Form kepada 100 karyawan, kemudian diolah menggunakan SPSS dan wawancara langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kemampuan Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, 2) Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, 3) Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: kemampuan kerja, loyalitas kerja, kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. SDM yang kompeten dan loyal terhadap perusahaan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas serta kinerja organisasi secara keseluruhan (Dessler, 2020). Kemampuan kerja dan loyalitas kerja merupakan dua aspek penting yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan kerja merujuk pada keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Robbins & Judge, 2022). Sementara itu, loyalitas kerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi dan bersedia memberikan kontribusi maksimal bagi kemajuan perusahaan (Meyer & Allen, 1997).

PT Sumber Berlian Motors (Pusat) Mitsubishi Banjarmasin sebagai salah satu perusahaan otomotif terkemuka menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam industri otomotif yang sangat dinamis, karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki keterampilan teknis dan pengetahuan produk yang mumpuni, tetapi juga loyalitas yang tinggi agar dapat bekerja secara optimal dalam jangka panjang (Sopiah, 2021). Beberapa studi menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan, sedangkan loyalitas kerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan stabilitas organisasi (Suwandi et al., 2023).

Kemampuan kerja seorang karyawan mutlak dimiliki oleh karyawan tersebut sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Loyalitas ini timbul dari kesadaran karyawan bahwa hubungan antara mereka dan perusahaan saling membutuhkan. Karyawan mencari penghidupan dan kebutuhan sosial melalui perusahaan, sementara perusahaan membutuhkan karyawan yang memberikan kontribusi besar. Kinerja karyawan dinilai berdasarkan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, dan kinerja yang baik berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Permasalahan tersebut juga dialami PT Sumber Berlian Motors (Pusat) Mitsubishi Banjarmasin, dimana ditemukan dua masalah utama yang mempengaruhi loyalitas karyawan: kurangnya ketaatan terhadap peraturan dan kurangnya komunikasi antara pemimpin dan karyawan. Perusahaan perlu mengatasi masalah ini untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan.

Penelitian sebelumnya telah menyoroti hubungan antara kemampuan kerja dan kinerja karyawan di berbagai sektor industri (Ghozali, 2018; Wirawan, 2020). Namun, penelitian yang secara spesifik menelaah pengaruh kemampuan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di sektor otomotif, khususnya di wilayah Kalimantan Selatan, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Berlian Motors (Pusat) Mitsubishi Banjarmasin.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi pengembangan SDM yang lebih efektif. Selain itu, penelitian ini juga berkontribusi terhadap pengembangan literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di industri otomotif.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja (*work ability*) merupakan faktor kunci yang menentukan sejauh mana seorang karyawan dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien. Menurut Robbins dan Judge (2022), kemampuan kerja mencakup keterampilan teknis, pengetahuan, pengalaman, serta kompetensi interpersonal yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Kemampuan

kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas individu dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Studi yang dilakukan oleh Sutrisno (2021) menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan. Selain itu, penelitian oleh Wirawan (2020) mengungkapkan bahwa kemampuan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan inovasi di tempat kerja, yang pada akhirnya memperkuat daya saing perusahaan dalam industri otomotif.

Di sektor otomotif, kemampuan kerja karyawan tidak hanya mencakup pemahaman teknis mengenai produk dan layanan, tetapi juga kemampuan dalam melayani pelanggan dengan baik (Ghozali, 2018). Dengan demikian, perusahaan perlu melakukan pelatihan secara berkelanjutan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang selalu diperbarui sesuai dengan perkembangan industri.

Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja (*job loyalty*) mengacu pada sejauh mana seorang karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaan dan keinginan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang (Meyer & Allen, 1997). Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung lebih termotivasi dalam bekerja, memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih baik, serta berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi (Dessler, 2020).

Penelitian oleh Sopiah (2021) menemukan bahwa loyalitas kerja berperan penting dalam mengurangi tingkat turnover karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki hubungan emosional dengan perusahaan akan lebih cenderung bertahan dalam organisasi dan berusaha meningkatkan produktivitasnya. Selain itu, studi oleh Suwandi et al. (2023) mengungkapkan bahwa loyalitas kerja memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan, yang berdampak pada peningkatan efektivitas tim dan pencapaian target perusahaan.

Dalam konteks industri otomotif, loyalitas kerja sangat krusial mengingat tingginya tingkat persaingan dan dinamika pasar yang cepat berubah. Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan kesempatan pengembangan karier, serta memberikan insentif yang kompetitif cenderung memiliki tingkat loyalitas karyawan yang lebih tinggi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (*employee performance*) merupakan ukuran sejauh mana individu memenuhi tanggung jawab pekerjaannya serta berkontribusi terhadap tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2022). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan kerja dan loyalitas kerja.

Menurut Wirawan (2020), kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator utama, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, kedisiplinan, serta kemampuan bekerja dalam tim. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Suwandi et al. (2023) menunjukkan bahwa karyawan dengan kemampuan kerja yang baik dan tingkat loyalitas yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal dibandingkan dengan mereka yang kurang memiliki kedua aspek tersebut.

Dalam industri otomotif, faktor kinerja karyawan menjadi semakin krusial karena berhubungan langsung dengan kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan (Ghozali, 2018). Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang relevan dan tetap termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Hubungan Kemampuan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berbagai penelitian telah mengidentifikasi hubungan antara kemampuan kerja, loyalitas kerja, dan kinerja karyawan. Studi oleh Sutrisno (2021) menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena menentukan seberapa efektif individu dapat menyelesaikan tugasnya. Penelitian serupa oleh Meyer dan Allen (1997) mengungkapkan bahwa loyalitas kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat turnover, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Penelitian oleh Ghozali (2018) dalam sektor otomotif menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kombinasi antara kemampuan kerja yang baik dan loyalitas yang tinggi cenderung lebih produktif dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, studi oleh Suwandi et al. (2023) menyatakan bahwa perusahaan yang fokus pada pengembangan kompetensi karyawan serta membangun loyalitas kerja melalui kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan akan mengalami peningkatan dalam kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan kajian pustaka ini, penelitian ini akan menguji pengaruh kemampuan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Berlian Motors (Pusat) Mitsubishi Banjarmasin. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam mengelola SDM secara lebih efektif dan strategis.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja (*work ability*) dan loyalitas kerja (*job loyalty*) terhadap kinerja karyawan (*employee performance*) di PT Sumber Berlian Motors (Pusat) Mitsubishi Banjarmasin. Sampel penelitian berjumlah 100 karyawan yang dipilih menggunakan *purposive sampling*, dengan kriteria karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis Google Form dengan skala Likert 5 poin, yang mencakup indikator kemampuan kerja, loyalitas kerja, dan kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2022; Meyer & Allen, 1997).

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan **IBM SPSS 26**, dengan tahapan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda. Uji **F** digunakan untuk menilai pengaruh simultan, sementara uji **t** menguji pengaruh parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018).

Pendekatan kuantitatif dengan regresi linear berganda dipilih karena mampu memberikan hasil yang objektif dan dapat diuji secara statistik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih strategis, serta berkontribusi pada pengembangan teori dalam bidang manajemen SDM dan organisasi (Sugiyono, 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil uji validitas penelitian ini seluruh koefisien korelasi bernilai $\geq 0,30$ dengan nilai signifikansi $\leq 0,05$, yang menunjukkan bahwa hasil uji validitas dalam penelitian ini dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas instrumen menunjukkan Cronbach Alpha yang seluruh nilainya $> 0,60$, sehingga hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Hasil Asumsi Klasik

Uji normalitas dengan histogram terlihat grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal. Sedangkan, hasil dari uji normalitas dengan p-p plot, penyebaran titik terletak disekitar garis diagonal dan tidak ada titik yang menyimpang jauh dari garis diagonal. Hal ini tersebut disimpulkan bahwa hasil uji normalitas dalam penelitian ini dinyatakan normal.

Uji heteroskedastisitas terlihat bahwa data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu secara jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ dengan VIF yang bernilai < 10 , sehingga hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dinyatakan bebas multikolinearitas.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda Uji F (Simultan)

Tabel 1. Hasil Uji F

Variabel Bebas	F _{hitung}	Sig	F _{tabel}	Perbandingan	R Square	Adjusted R Square	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	39,746	0,000 ^b	3,09	F _{hitung} > F _{tabel}	0,450	0,439	Berpengaruh
Loyalitas Kerja (X2)							

Sumber: Hasil Uji Statistik IBM SPSS Statistics (2023)

Variabel independen atau variabel bebas X1 dan X2 (Kemampuan Kerja dan Loyalitas Kerja) memiliki nilai F_{hitung} = 39,746 yang lebih besar dari F_{tabel} = 3,09 atau signifikansi F kurang dari 5% ($0,000 \leq 0,05$). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Berlian Motors (Pusat) Mitsubishi Banjarmasin.

Uji T (Parsial) Kemampuan Kerja

Variabel independen atau variabel bebas X1 (Kemampuan Kerja) memiliki nilai T_{hitung} = 4,432 yang lebih besar dari nilai T_{tabel} = 1,66. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Berlian Motors (Pusat) Mitsubishi Banjarmasin.

Loyalitas Kerja

Variabel independen atau variabel bebas X2 (Loyalitas Kerja) memiliki nilai T_{hitung} = 3,402 yang lebih besar dari T_{tabel} = 1,66. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Berlian Motors (Pusat) Mitsubishi Banjarmasin.

Tabel 2. Hasil Uji T

Variabel Bebas	T _{hitung}	Sig	T _{tabel}	Perbandingan	rpartial	rpartial ²	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	4,432	0,000	1,66	T _{hitung} > T _{tabel}	0,410	0,16	Berpengaruh
Loyalitas Kerja (X2)	3,402	0,001	1,66	T _{hitung} > T _{tabel}	0,327	0,10	Berpengaruh

Sumber: Hasil Uji Statistik IBM SPSS Statistics (2023)

Pembahasan

Kemampuan Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Berlian Motors (Pusat) Mitsubishi Banjarmasin.

Dari pernyataan karyawan pada PT Sumber Berlian Motors (Pusat) Mitsubishi Banjarmasin, menyatakan bahwa karyawan mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diinginkan oleh perusahaan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih efektif dan efisien. Hal ini tergambar dari jawaban responden pada kuesioner penelitian. Dari pernyataan tersebut berkaitan dengan pendapat Sutrisno (2010:172), kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Berlian Motors (Pusat) Mitsubishi Banjarmasin.

Karyawan yang mampu menjalankan pekerjaannya yang diberikan perusahaan dan dapat menyelesaikan permasalahan yang muncul serta bekerja sesuai dengan porsi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT Sumber Berlian Motors (Pusat) Mitsubishi Banjarmasin. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang memiliki kemampuan untuk berkonsentrasi dengan baik. Sebagian besar pendidikan terakhir karyawan pada PT Sumber Berlian Motors (Pusat) Mitsubishi Banjarmasin sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing, sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu. Ketika para karyawan dihadapkan dengan masalah pekerjaan, karyawan mampu berpikir cepat dalam menemukan solusi yang tepat, karena para karyawan sudah berpengalaman. Hal ini berkaitan dengan pendapat Gondokusumo (2008:9-12) yang mengatakan bahwa kemampuan kerja terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental.

Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Berlian Motors (Pusat) Mitsubishi Banjarmasin.

Karyawan pada PT Sumber Berlian Motors (Pusat) Mitsubishi Banjarmasin menyatakan bahwa mereka selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian yang mereka miliki untuk melindungi citra perusahaan. Para karyawan juga selalu menaati aturan dan tata tertib yang ada di PT Sumber Berlian Motors (Pusat) Mitsubishi Banjarmasin salah satu contohnya, pada saat jam kerja berlangsung sesama karyawan tidak boleh berbicara diluar dari kontesks pekerjaan, tidak datang terlambat dan selalu tepat waktu. Serta karyawan bekerja dengan inisiatif yang tinggi dengan mendahulukan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadi. Hal ini berkaitan dengan teori menurut Hamzah (2013:2), loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku dengan sebaik-baik mungkin.

5. PENUTUP

Kesimpulan

- a) Kemampuan kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Berlian Motors (Pusat) Mitsubishi Banjarmasin (Y) dengan kontribusi sebesar 43,9%.

- b) Kemampuan kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Berlian Motors (Pusat) Mitsubishi Banjarmasin (Y) dengan kontribusi sebesar 16%.
- c) Loyalitas kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Berlian Motors (Pusat) Mitsubishi Banjarmasin (Y) dengan kontribusi sebesar 10%.

Saran

- a) PT Sumber Berlian Motors (Pusat) Mitsubishi Banjarmasin dapat mempertahankan dan meningkatkan kemampuan kerja dan loyalitas kerja karyawan dengan baik yang tentunya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- b) PT Sumber Berlian Motors (Pusat) Mitsubishi Banjarmasin dapat mempertahankan kemampuan kerja para karyawannya dengan cara menempatkan para karyawan sesuai dengan *job description*.
- c) PT Sumber Berlian Motors (Pusat) Mitsubishi Banjarmasin dapat mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan sehat serta fasilitas kantor yang baik dan lengkap.
- d) PT Sumber Berlian Motors (Pusat) Mitsubishi Banjarmasin dapat melakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. 2020. *Human Resource Management*. Pearson, New York.
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1997. *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage, University of California.
- Prayogi, Muhammad Andi & Dea Annisa. 2023. Training, Work Ability and employees' performance: The mediating role of Organizational Commitment. *International Journal of Business Economics (IJBE)*. Ol 4. No 2. Page 112-122
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2022. *Organizational Behavior*. Pearson, New York.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Edited by F. S. Suyantoro. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan, H. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Sutrisno, E. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.