

## **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan**

---

**Ade Liya Ernanda<sup>1</sup>, Choiriyah<sup>2</sup>, Lesi Agusria<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

Email: [adeliaernanda23@gmail.com](mailto:adeliaernanda23@gmail.com)<sup>1</sup>, [choiriyahmp@yahoo.co.id](mailto:choiriyahmp@yahoo.co.id)<sup>2</sup>, [lesi.agusria@gmail.com](mailto:lesi.agusria@gmail.com)<sup>3</sup>

\*Penulis korespondensi: Ade Liya Ernanda

### ***Abstract***

*This study aims to determine the effect of organizational commitment and competence on employee performance at PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan. This research employs an associative research design. The sample consisted of 42 employees selected through probability sampling using a simple random sampling technique. The data used in this study included both primary and secondary data. The data analysis method applied was qualitative analysis quantified through statistical procedures. Data were collected using questionnaires and interviews. The data analysis technique utilized multiple linear regression with hypothesis testing through the F-test, t-test, and coefficient of determination. The results indicate that organizational commitment and competence have a significant effect on employee performance at PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan. The coefficient of determination test shows that organizational commitment and competence contribute 88.5% to employee performance.*

**Keywords:** *Organizational Commitmen; Competence*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Sumatera Selatan. Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 42 karyawan, pengambilan sampel dengan teknik probability sampling dengan cara simple random sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini Adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan Adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner (angket) dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan uji hipotesis uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini

menunjukkan bahwa pada variabel komitmen organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan. Hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kompetensi memiliki kontribusi besar sebesar 88,5%.

**Kata kunci:** *Komitmen Organisasi; Kompetensi*

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia adalah aset terbesar bagi keberlangsungan hidup perusahaan, baik untuk saat ini maupun untuk jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang optimal mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output kerja secara berkualitas, kuantitas yang memadai, serta penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi tuntutan utama bagi setiap organisasi agar mampu bertahan dan berkembang dalam lingkungan persaingan yang dinamis.

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Kinerja seseorang atau karyawan sangat menentukan baik tidaknya tentang apa yang dihasilkan oleh seorang karyawan selama ia bekerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, antara lain kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan, tingkat pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan, rancangan kerja yang jelas, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan dan gaya kepemimpinan yang diterapkan,

budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, serta disiplin kerja (Kasmir, 2019). Faktor- faktor tersebut berperan penting dalam menentukan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, sehingga secara keseluruhan akan memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan faktor kunci yang menentukan sejauh mana karyawan memiliki keterikatan emosional dan kesetiaan terhadap organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, kesediaan untuk berusaha maksimal, serta keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar, kemauan untuk menghadapi tantangan kerja, dan kontribusi yang melebihi ekspektasi (Colquitt, LePine, & Wesson (2021). Fenomena yang dilihat di PT Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan terkait komitmen karyawan dalam mencapai target kredit, serta kepercayaan nasabah belum sepenuhnya sesuai dengan komitmen yang diminta PT Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan.

Sementara itu, kompetensi karyawan menjadi penentu utama dalam mencapai kinerja yang unggul. Kompetensi sebagai kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif (Armstrong & Taylor, 2023). Sejalan dengan itu, menurut Agusria (2021), kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki individu dalam melaksanakan pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sehingga dapat mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Karyawan yang kompeten tidak hanya menguasai aspek teknis pekerjaan, tetapi juga mampu mengambil keputusan yang tepat dan beradaptasi dengan perkembangan sistem. Fenomena terkait kompetensi yang dibutuhkan

karyawan PT Bank Perekonomian Sumatera Selatan seperti kemampuan menjaga etika kerja dan mengikuti SOP dalam hal mencapai target kerja serta bekerja sesuai standar.

PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan merupakan lembaga keuangan bank yang menjalankan kegiatan usaha dengan menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan berupa tabungan dan deposito berjangka, serta menyalurkan dana tersebut dalam bentuk kredit dan pembiayaan bagi nasabah berdasarkan prinsip bagi hasil sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Meskipun demikian, capaian kinerja kredit perusahaan dalam beberapa tahun terakhir menghadapi tantangan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Berikut disajikan tabel data capaian kinerja kredit PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan untuk lima tahun terakhir:

**Tabel 1.1**

**Data Capaian Kinerja Kredit**

Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian	Belum Tercapai
2020	30.000.000.000	44.345.487.791	147,82 %	-
2021	30.000.000.000	48.585.295.412	161,95 %	-
2022	30.000.000.000	41.010.059.921	136,70 %	-
2023	54.000.000.000	51.361.618.651	95,11 %	4,89 %
2024	54.000.000.000	51.918.309.885	96,15 %	3,85 %

Sumber: Bagian SDM, PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan belum sepenuhnya sejalan dengan tujuan perusahaan. Selama periode 2020–2024 capaian kinerja menunjukkan kondisi yang belum optimal, khususnya pada dua tahun

terakhir, dimana realisasi kinerja tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Ketidakcapaian tujuan perusahaan tersebut disebabkan oleh menurunnya pencapaian target dana simpanan tahunan dalam dua tahun terakhir, sehingga target yang telah ditetapkan perusahaan tidak dapat direalisasikan secara optimal. Salah satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan berkaitan dengan kinerja karyawan, khususnya dalam hal pencapaian *output* kerja, sebagaimana terlihat dari hasil pelaksanaan tugas karyawan yang belum sepenuhnya memenuhi standar dan target yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif yang mampu menjadi dasar evaluasi bagi PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan komitmen organisasi dan kompetensi.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, karena penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2025 hingga Februari 2026.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat, adapun variabel bebas yang digunakan yaitu komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan yang berjumlah 84 karyawan tetap. Adapun penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin 10%, sehingga diperoleh sampel sebesar 42 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer yang digunakan bersumber pada kuesioner, sedangkan data sekunder yang digunakan bersumber pada dokumentasi data yang berkaitan dengan dokumen, laporan, serta sumber pendukung lainnya yang relevan dengan penelitian ini pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan skala *likert*.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Hasan (2017) regresi linier berganda adalah regresi di mana variabel terkaitnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan dalam satu variabel, mungkin dua atau tiga dan seterusnya variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linier. Kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t. Menurut Hasan (2017), uji F digunakan untuk menguji pengaruh bersama-sama antara komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji t, merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu X ( $X_1$  atau  $X_2$ ) yang mempengaruhi Y.

## Hasil Dan Pembahasan

### Uji Instrumen

Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan 30 sampel sebagai uji coba, dimana bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya, yaitu bertujuan agar data yang diperoleh bisa relevan atau sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran uji tersebut. Hasil uji validitas dapat diketahui bahwa keseluruhan ítem pada setiap indikator yang digunakan pada setiap butir pernyataan dalam kuesioner ini dikatakan valid, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,3061). Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

### Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t

Analisis dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan. Analisis dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 26.0. Berikut disajikan analisis untuk masing-masing teknik analisis yang digunakan:

**Tabel 1.2**

**Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,399	0,144		2,774	0,008
	Komitmen Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,484	0,127	0,537	3,804	0,000
	Kompetensi (X <sub>2</sub> )	0,380	0,127	0,424	3,002	0,005
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat disusun menjadi suatu persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut :

$$Y = 0,399 + 0,484 X_1 + 0,380 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 0,399 (positif), menunjukkan bahwa seandainya variabel komitmen organisasi dan kompetensi tidak ada atau bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan akan tetap sebesar 0,399.

Nilai koefisien variabel komitmen organisasi sebesar 0,484 (positif), menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan 1 unit satuan pada komitmen organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,484. Nilai  $t_{hitung}$  3,804 >  $t_{tabel}$  1,684, dengan tingkat sig.t 0,000 < 0,1 (signifikan), maka H<sub>02</sub> ditolak dan H<sub>a2</sub> diterima, artinya ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan.

Nilai koefisien variabel kompetensi sebesar 0,380 (positif), menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan sebesar 1 unit satuan pada kompetensi maka kinerja karyawan akan meningkat 0,380. Nilai  $t_{hitung}$  3,002 >  $t_{tabel}$  1,684, dengan tingkat sig.  $t$  0,005 < 0,1 (signifikan), maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan.

### Uji F

Uji F (simultan) ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara serentak/bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53,004	2	26,502	158,517	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	6,520	39	0,167		
	Total	59,525	41			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X <sub>1</sub> ), Kompetensi (X <sub>2</sub> )						

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  158,517 >  $F_{tabel}$  2,44, dengan tingkat sig.  $F$  0,000 < 0,1 (signifikan), maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan.

## Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.4 Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,944a	0,890	0,885	0,40889
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X <sub>1</sub> ), Kompetensi (X <sub>2</sub> )				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 1.4, diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,885, artinya komitmen organisasi dan kompetensi mampu berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan, sebesar 88,5%. Sedangkan sisanya sebesar 11,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti komitmen afektif dan kompetensi teknis.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan/bersama-sama, membuktikan ada pengaruh signifikan komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan. Artinya antara komitmen organisasi dan kompetensi memiliki keterkaitan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini juga dibuktikan melalui koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel komitmen

organisasi dan kompetensi mampu menyebabkan perubahan terhadap kinerja karyawan, sebesar 88,5%.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Armstrong dan Taylor (2023), yang menyatakan bahwa tingkat komitmen terhadap organisasi dan kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi mendorong kemauan karyawan untuk memberikan usaha terbaik bagi organisasi, sedangkan kompetensi mencerminkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan didukung oleh kompetensi yang memadai akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Sebagaimana dalam teori tersebut menyebutkan bahwa komitmen organisasi dan kompetensi termasuk ke dalam faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rizki Ananda dan Sari Wahyuni (2022), Dewi Sari dan Fajar Kurniawan (2021), Eka Wahyuningsih dan Sudirman Hadi (2020), Rizki Saputra dan Maya Anggraeni (2023), serta Septyanto Prananda dan Dewi Sartika (2023), yang membuktikan bahwa komitmen organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dikatakan sejalan dengan penelitian-penelitian tersebut, karena dalam penelitian ini juga diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan. Hasil ini membuktikan apabila komitmen organisasi pada diri karyawan dapat ditingkatkan menjadi lebih baik, maka akan berdampak positif dalam

meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rizki Ananda dan Sari Wahyuni (2022), Dewi Sari dan Fajar Kurniawan (2021), Eka Wahyuningsih dan Sudirman Hadi (2020), Rizki Saputra dan Maya Anggraeni (2023), serta Septyanto Prananda dan Dewi Sartika (2023), yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dikatakan sejalan dengan penelitian-penelitian tersebut, karena dalam penelitian ini juga diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan. Hasil ini membuktikan apabila kompetensi para karyawan dapat diperbaiki menjadi lebih kompeten, maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rizki Ananda dan Sari Wahyuni (2022), Dewi Sari dan Fajar Kurniawan (2021), Eka Wahyuningsih dan Sudirman Hadi (2020), Rizki Saputra dan Maya Anggraeni (2023), serta Septyanto Prananda dan Dewi Sartika (2023), yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dikatakan sejalan dengan penelitian-penelitian tersebut, karena dalam penelitian ini juga diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

## Simpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara parsial membuktikan, ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan. PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempercepat dan meningkatkan kualitas layanan guna mengurangi keluhan nasabah, serta mengoptimalkan pencapaian target melalui peningkatan kuantitas kerja dan ketepatan waktu penyelesaian dokumen. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat komitmen organisasi dengan menumbuhkan kesadaran karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap tekanan kerja. Di sisi lain, peningkatan kompetensi juga penting dilakukan melalui evaluasi, pelatihan, dan pengembangan keahlian serta pengetahuan karyawan agar mampu menghadapi tuntutan dan permasalahan pekerjaan secara optimal.

## Daftar Pustaka

- Agusria, L. (2021). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 100–110. <https://doi.org/10.32502/mti.v6i2.3772>.
- Ananda, R., & Wahyuni, S. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 145–158. <https://doi.org/10.54367/jmb.v9i2.xx>.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Asiati, D. I. (2019). *Metodologi Penelitian*. Palembang: Al-Fikri.

- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hasan, M. I. (2017). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meyer, Jhon. P., & Allen, N. J. (2021). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. SAGE Publications.
- Prananda, S., & Sartika, D. (2023). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Teknis terhadap Kinerja Customer Service Bank Umum di Jakarta. *Jurnal Manajemen Perbankan*, (2), 87–103. <https://ejurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI>.
- Rivai, V. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saputra, R., & Anggraeni, M. (2023). Peran Komitmen Afektif dan Kompetensi Teknis terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Jakarta Selatan. *Jurnal Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, (3), 201–215. <https://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JIMU>.
- Sari, D., & Kurniawan, F. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Perbankan*, (2), 134–148. <https://ejurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI>.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja (5th ed.)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijayanti, L., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(3), 178–194. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.196-206>.