

## PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Justine Samantha<sup>1</sup>, I Gede Adiputra<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

*Email: justine.115190215@stu.untar.ac.id*

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta\*

*Email: gedea@fe.untar.ac.id*

\*Penulis Korespondensi

*Masuk: 19-01-2023, revisi: 18-07-2023, diterima untuk diterbitkan: 25-09-2023*

---

### ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting bagi perusahaan atau organisasi yang harus dikelola dengan baik. Perusahaan yang berfungsi dengan baik mampu menjaga kualitas stafnya secara memadai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh promosi jabatan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 468 karyawan dan sampel yang digunakan menggunakan metode *simple random sampling* sebanyak 50 responden dengan menggunakan teori Gay & Diehl, teknik analisis data menggunakan SmartPLS versi.3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mayapada.

**Kata Kunci:** promosi jabatan, komitmen organisasi, kinerja karyawan

### ABSTRACT

*Human Resources (HR) is an important factor for a company or organization that must be managed properly. A well-functioning company is able to adequately maintain the quality of its staff. The purpose of this study was to examine the effect of position promotion and organizational commitment on employee performance. The population in this study was 468 employees and the sample used using the simple random sampling method was 50 respondents using Gay & Diehl theory, a data analysis technique using SmartPLS version.3.0. The results of this study show that position promotion has a significant effect on employee performance and organizational commitment has a significant effect on employee performance at PT. Mayapada Bank.*

**Keywords:** position promotion, organizational commitment, employee performance

## 1. PENDAHULUAN

### Latar belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting bagi perusahaan atau organisasi yang harus dikelola dengan baik. Perusahaan yang berfungsi dengan baik mampu menjaga kualitas stafnya secara memadai. Personel yang berkualitas juga memiliki keunggulan tersendiri dalam meningkatkan daya saing perusahaan. SDM menjadi sesuatu yang unik yang harus terus menerus diperhatikan guna mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik, sehingga dapat mengembangkan organisasi/perusahaan dalam berbagai tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman (Widjaya *et al.*, 2021).

Perusahaan sebaiknya memahami betul apa yang menjadi hak dan kewajiban karyawan serta juga memperhatikan berbagai kebutuhan karyawan agar perusahaan dapat menjaga hubungan baik antara perusahaan dengan karyawan (Nawawi & Ekawati, 2021). Suatu organisasi atau perusahaan

dapat mengoptimalkan kinerja karyawannya melalui program promosi, motivasi dan komunikasi. salah satu cara yang dapat dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja para karyawannya adalah dengan melalui program promosi jabatan bagi karyawan yang dapat serta mampu memberikan prestasi kerja lebih di satu pihak dan memberikan tindakan disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Menurut Nitisemito (2002:177), promosi jabatan adalah proses pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Jika terdapat kesempatan bagi karyawan dipromosikan berdasarkan dengan asas keadilan maka efektifitas karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih giat, semangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran organisasi atau perusahaan secara optimal dapat dicapai. Dengan adanya program promosi jabatan maka karyawan mendapatkan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberi status sosial, wewenang (authority), tanggung jawab (responsibility), serta penghasilan (out comes) yang semakin besar bagi karyawan.

Komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan dipandang sangat penting dalam bisnis. Karyawan yang memiliki loyalitas akan bersedia untuk mendahului kepentingan organisasi atau perusahaan daripada kepentingan dirinya sendiri. Dan juga komitmen menjadi salah satu persyaratan dalam penilaian kinerja karyawan dan promosi jabatan. Komitmen karyawan dihubungkan dengan kepuasan kerja, tingkat absensi, keinginan untuk pindah dan kinerja (Steers dan Mowday, 1974) dalam Fuad mas'ud (2002). Menurut Romzek Barbara (1990) dalam Fuad mas'ud (2002) Semakin tinggi komitmen karyawan maka semakin baik kinerja karyawan.

Setiap orang atau individu yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila pada suatu perusahaan terdapat karyawan yang tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Selain itu, terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang dapat memperhatikan komitmen yang ada pada karyawannya, sehingga berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan dan juga loyalitas karyawan menjadi berkurang.

Penelitian ini juga memiliki tujuan untuk menganalisa pengaruh dari promosi jabatan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mayapada.

### **Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan dalam penelitian ini, rumusan masalah yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut:

- a. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mayapada?
- b. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mayapada?
- c. Apakah promosi jabatan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mayapada?

### **Kajian teori**

#### **Promosi jabatan**

Menurut Hasibuan (2000), Promosi adalah perpindahan yang meningkatkan wewenang dan tanggung jawab karyawan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi sehingga tanggung jawab, hak posisi, dan pendapatan meningkat.

Menurut Rivai (2004), promosi jabatan adalah apabila seorang pegawai di pindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab atau level.

Promosi jabatan dapat diukur melalui beberapa indikator. Menurut Sondang P.Siagian (2009), terdapat beberapa dimensi promosi jabatan yaitu:

- a. Kejujuran
- b. Loyalitas
- c. Tanggung jawab
- d. Inisiatif dan kreatif
- e. Tingkat Pendidikan

### **Komitmen organisasi**

Komitmen organisasi adalah situasi dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu, tujuan dan keinginannya untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen kerja yang tinggi berarti berpihak pada pekerjaan tertentu individu, sedangkan komitmen organisasi yang tinggi berarti berpihak pada organisasi yang mempekerjakan individu tersebut. (Robbins, 2008).

Terdapat 3 dimensi komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1991): 1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), 2) Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*), dan 3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*).

### **Kinerja karyawan**

Kinerja adalah perilaku nyata yang diungkapkan oleh orang-orang dalam bentuk prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di kantor (Rivai, 2004). Kinerja adalah tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. (Wibowo, 2007). Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator. Menurut Hofmann, David & Jones, Lisa (dalam Mardiana, Syarif, 2018), terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yaitu:

- a. Disiplin
- b. Keterampilan kerja
- c. Tanggung Jawab
- d. Kerjasama

### **Kaitan antar variabel promosi jabatan dengan kinerja karyawan**

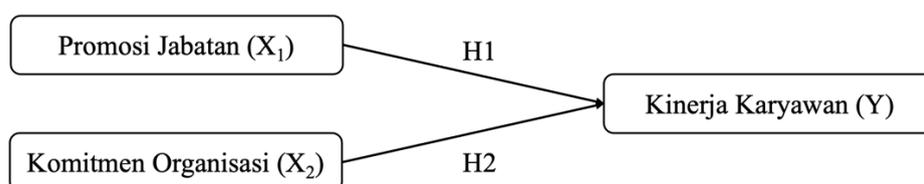
Munadiah *et al.*, (2015), Farida Ferine and Nanda (2019), Raqieb (2019) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dimana artinya adalah promosi jabatan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.

### **Kaitan antar variabel komitmen organisasi dengan kinerja karyawan**

Irfani Hendri (2018), Moynihan *et al.*, (2000), dan Arini (2014), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.

### **Model penelitian dan hipotesis**

Berdasarkan kaitan antarvariabel di atas, penelitian ini mengembangkan model penelitian yang ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Hipotesis

Berdasarkan model penelitian pada Gambar 1, penelitian ini merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Promosi Jabatan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mayapada.

H2: Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mayapada

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode konklusif-deskriptif karena penulis memfokuskan untuk melakukan pengujian hipotesis yang telah dikemukakan dan analisis data bersifat kuantitatif. Analisis penelitian ini menggunakan pendekatan analisis PLS-SEM (*Partial Least Square-Structural Equation Modeling*) yang memiliki kemampuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel termasuk variabel laten serta memiliki kemampuan untuk melakukan analisis faktor, analisis regresi dan analisis jalur dalam satu kali pengujian.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dalam skala likert yang diberikan kepada karyawan PT. Bank Mayapada kantor pusat Sudirman, Jakarta. Menurut Margono (2004), populasi adalah keseluruhan data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data, jika seorang manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama banyaknya manusia. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Mayapada kantor pusat Sudirman, Jakarta sebanyak 468 orang karyawan. Penelitian ini melakukan pengambilan sampel dengan metode *probability sampling*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* atau disebut sampel acak sederhana, pada teknik ini setiap anggota populasi diberikan kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian.

Margono (2004) menyatakan bahwa *simple random sampling* adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Penulis menentukan ukuran sampel responden berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Gay dan Diehl (1992), yaitu bahwa jumlah sampel haruslah sebanyak-banyaknya. Penelitian tersebut mengasumsikan bahwa semakin banyak sampel yang diambil maka akan semakin representatif dan hasilnya dapat mewakili populasi yang sedang diteliti. Namun, ukuran sampel yang diterima akan sangat bergantung pada jenis penelitiannya. Jika penelitiannya bersifat deskriptif, maka sampel minimumnya adalah 10% dari populasi. Maka dari itu sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 10% dari populasi atau 10% dari 468 orang karyawan yaitu sebesar 46,8 orang karyawan dan disesuaikan oleh peneliti menjadi 50 responden.

Selanjutnya, penelitian ini mengukur variabel dengan indikator yang ditunjukkan pada Tabel 1, sehingga data yang diperoleh berupa data primer yang metode pengambilan data yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan Google Form dan disebarluaskan melalui grup Whatsapp.

Selanjutnya, analisis data dilakukan dengan metode PLS-SEM (*Partial Least Squares-Structural Equation Modeling*), yaitu metode analisis statistik multivariat. PLS-SEM terdiri dari 2 bagian, yaitu analisis model pengukuran atau outer model dan analisis model struktural atau inner model.

Pada tahap *outer model*, dilakukan analisis validitas dan reliabilitas. Analisis validitas terdiri dari 2 bagian yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Analisis reliabilitas terdiri dari 2 bagian yaitu reliabilitas indikator dan reliabilitas konsistensi internal.

Sementara pada tahap *inner model*, pertama yang dilakukan adalah memeriksa adanya kolinearitas antar konstruk dan kemampuan prediktif model. Lalu, dilanjutkan dengan mengukur kemampuan prediksi model menggunakan 4 kriteria, yaitu koefisien determinasi ( $R^2$ ), *cross-validated redundancy* ( $Q^2$ ), *effect size* ( $f^2$ ), dan *path coefficients* untuk menguji hipotesis.

Tabel 1. Operasionalisasi variabel

Variabel	Indikator	Kode	Skala
Promosi Jabatan (X <sub>1</sub> )	Kejujuran	Dalam bekerja selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan.	PJ1
	Loyalitas	Memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja, baik untuk diri sendiri maupun tugas, dan selalu mentaati prosedur dan peraturan.	PJ2
	Tanggung Jawab	Memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab	PJ3
	Inisiatif dan Kreatif	Memiliki tingkat kreativitas yang baik dan selalu inovatif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.	PJ4
	Tingkat Pendidikan	Memiliki ijazah dari pendidikan formal yang sesuai dengan syarat promosi jabatan.	PJ5
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	Komitmen Afektif	Merasa terlibat dalam mencapai tujuan perusahaan	KO1
	Komitmen Berkelanjutan	Membanggakan perusahaan kepada orang lain	KO2
	Komitmen Normatif	Bertahan dalam perusahaan merupakan kebutuhan	KO3
		Memiliki pertimbangan keluar dari perusahaan	KO4
		Ada perasaan bersalah meninggalkan perusahaan	KO5
		Memiliki rasa tanggungjawab terhadap perusahaan	KO6
Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin	Hasil kerja yang dicapai sesuai dengan kualitas dan prosedur kerja	KK1
	Keterampilan Kerja	Mencapai kualitas kerja yang maksimal dengan fasilitas kerja yang dimiliki	KK2
	Tanggung Jawab	Hasil kerja dapat dipertanggung jawabkan	KK3
	Kerjasama	Dapat bekerja sama dengan rekan kerja	KK4

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil uji validitas dan reliabilitas

Tabel 2. Hasil *outer loading*  
Sumber: Hasil pengolahan data (2022)

Indikator	Promosi Jabatan (X <sub>1</sub> )	Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)
PJ1	0,731		
PJ2	0,851		
PJ3	0,777		
PJ4	0,857		
PJ5	0,829		
KO1		0,786	
KO2		0,735	
KO3		0,712	
KO4		0,805	
KO5		0,783	
KO6		0,826	
KK1			0,923
KK2			0,887
KK3			0,886
KK4			0,944

Berdasarkan Tabel 2, masing-masing indikator variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,7. Maka dari itu semua indikator dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian yang lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil AVE, *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*

Sumber: Hasil pengolahan data (2022)

Variabel	AVE	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Promosi Jabatan (X1)	0,657	0,871	0,905
Komitmen Organisasi (X2)	0,601	0,870	0,900
Kinerja Karyawan (Y)	0,828	0,931	0,951

Berdasarkan Tabel 3, nilai AVE lebih besar dari 0,5 dan dapat dikatakan memperoleh hasil yang valid. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* memperoleh hasil lebih dari 0,6 dan hal ini dapat dikatakan reliabel.

### Hasil *inner model*

Berdasarkan hasil dari tanggapan responden, diperoleh nilai analisis koefisien determinasi atau *R square* memiliki hasil sebesar 0,736 yang memiliki arti bahwa sebesar 73,6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan dua variabel independen yang ada dalam penelitian ini yaitu promosi jabatan dan komitmen organisasi dan sisanya yaitu 26,4% dapat dijelaskan lebih lanjut dengan variabel independen lainnya. Hasil analisis *effect size* atau  $f^2$  yang menjelaskan bahwa variabel promosi jabatan terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil sebesar 0,256 dimana termasuk dalam kategori sedang dikarenakan hasilnya  $< 0,15$ . Sedangkan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil sebesar 0,114 dimana hasil ini termasuk dalam kategori efek sedang. Hasil yang diperoleh oleh  $Q^2$  lebih besar dari nol dan menunjukkan bahwa nilai-nilai yang telah diobservasi telah direkonstruksi secara baik pula dan kesimpulan yang dapat diambil adalah seluruh variabel yang ada di dalam penelitian ini memiliki relevansi prediktif atau *predictive relevance*.

Tabel 4. Hasil analisis *path coefficient*

Sumber: Hasil pengolahan data (2022)

Variabel	Nilai	Keterangan
Promosi Jabatan – Kinerja Karyawan	$\beta = 0,531$	Positif
	$p\text{-value} = 0,001$	Signifikan
	$t\text{-statistik} = 3,469$	Berpengaruh
Komitmen Organisasi – Kinerja Karyawan	$\beta = 0,355$	Positif
	$p\text{-value} = 0,017$	Signifikan
	$t\text{-statistik} = 2,390$	Berpengaruh

H1: Promosi Jabatan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mayapada.

Berdasarkan Tabel 4,  $\beta$  yang ditunjukkan positif,  $p\text{-value}$  yang ditunjukkan memiliki hasil signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mayapada, sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mayapada.

H2: Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mayapada.

Berdasarkan Tabel 4,  $\beta$  yang ditunjukkan positif,  $p\text{-value}$  yang ditunjukkan memiliki hasil signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mayapada, sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mayapada.

## **Pembahasan**

Penelitian yang dilakukan dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mayapada” memiliki hasil dengan jumlah responden sebanyak 50 responden. Dimana mayoritas responden adalah yang berusia 20-29 Tahun dengan jumlah sebanyak 22 responden (44%). Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Partial Least Squares- Structural Equation Modeling. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa promosi jabatan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

## **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat dimiliki kesimpulan sebagai berikut bahwa promosi jabatan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mayapada.

### **Saran**

Disarankan kepada karyawan PT. Bank Mayapada agar terus meningkatkan kreativitas sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan dapat memenuhi syarat untuk mendapatkan promosi jabatan. Lalu, Disarankan kepada karyawan PT. Bank Mayapada agar terus meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan sehingga dapat meningkatkan komitmen yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan dengan kinerja yang baik. Dan bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan pengaruh yang lebih baik lagi terhadap kinerja karyawan.

### **Ucapan terima kasih**

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada keluarga tercinta papa dan mama yang sudah mendukung peneliti dalam melakukan penelitian ini. Dosen Pembimbing Bapak I Gede Adiputra, M.M. yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini dari mulai hingga selesai dengan tepat waktu. Responden yang bersedia membantu dalam pengisian kuesioner, dan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam memberikan dukungan secara moral dan material kepada peneliti.

## **REFERENSI**

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). *A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment, Human Resource Management Review*, Volume 1(1).
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Biswanath Ghosh. (2000). *Human Resource Development and Management*. Edisi 1. Vikas Publishing, India.
- Chen, J., Silverthorne, C., & Hung, J. (2006). Organization communication, job stress, organizational commitment, and job performance of accounting professionals in Taiwan and America. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(4), 242-249.
- Chew, J. & Chan, C.C.A. (2008). Human resource practices, organizational commitment and intention to stay. *International Journal of Manpower*, 29(6), 503-522.
- Ferine, F. K., Nanda. (2019). An Effect Of Job Promotion On Employee Performance With Competence As An Intervening Variable In Electronic Facility & Division It At K. Airport. *International Journal in Management and Social Science*. 7(7).
- Fred Luthans. (2006). *Organizational Behavior*, edisi 12, penerbit: McGraw-Hill, New York.
- Ghozali I. (2020). 25 Grand Theory, Edisi Regular, Penerbit: Yoga Pratama, Semarang.
- Ghozali I dan Latan H. 2015, Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan

- Program SmartPLS 3.0. Ed. Ke-2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hair J. F., Risher J. J., Sarstedt M., dan Ringle C. M. (2018). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*.
- Haririe, Raqieb. (2019). Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi sulawesi selatan. Universitas Muhammadiyah, Makassar.
- Hasibuan, M. S. P. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendri, M. I. (2018). The Mediation Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on the Organizational Learning Effect of the Employee Performance, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7).
- Henseler J., Ringle C.M., dan Sarstedt M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*. Vol. 43, 115 – 135.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia, penerbit : Rineka Cipta. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2006), Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, penerbit: PT Refika Aditama, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, penerbit : Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Margono, S. (2004), Metodologi Penelitian Pendidikan. Penerbit: PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Mas'ud, Fuad. (2002). 40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. (2006). Human Resource Management, penerbit: Salemba Empat, Jakarta.
- Moynihan, L. M., Boswell, W. R., & Boudreau, J. W. (2000). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Executive Withdrawal and Performance. *CAHRS Working Paper No. 00-16, Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies*, Ithaca, NY.
- Munadiah *et al.* (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu, *Jurnal Administrasi Publik*, 1(3), Desember 2015.
- Nawawi, M. T. & Ekawati, S. (2021), Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Kemampuan Karyawan Terhadap Keinginan Karyawan untuk Pindah Kerja pada Koperasi 212 Mart di Kota Tangerang. *Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1293-1300. <https://doi.org/10.24912/psenapenmas.v0i0.15180>
- Nurandini, Arini. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta). Universitas Diponegoro, Semarang.
- Rahayu, Suharni. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumber Daya Manusia dan Keuangan*, 5(1).
- Rusliza, Fawzy. (2015). Leadership Styles and Organizational Commitment: Literature Review. *Journal of Management Development*, 35(2).
- Sarstedt M., Ringle C. M., dan Hair J. F. (2017). Partial Least Square Structural Equation Modeling. Dalam: Homburg C., Klarmann M., Vomberg A. (eds) *Handbook of Marketing Research*. Springer, Cham.
- Sondang P. Siagian. (2009). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Penerbit: PT Rineka Cipta. Jakarta.

- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi 1*. Andi, Solo.
- Supardi. (2013). *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian, Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif, Edisi Revisi, Cetakan Pertama*, Penerbit: Change Publication, Jakarta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja. Edisi Kelima*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widjaya, H., Budiono, H., Wiyanto, H., & Dharmawan, F. (2021). Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan sebagai Prediktor terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1049-1058. <https://doi.org/10.24912/psenapenmas.v0i0.15139>
- Wong, K. K. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS. *Marketing Bulletin*. Vol. 24: Technical Note 1.