

SKRIPSI

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DISUSUN OLEH:

NAMA : JUSTINE SAMANTHA

NPM : 115190215

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2022**

SURAT PERNYATAAN



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Justine Samantha
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190215
Program Studi : Sarjana Ekonomi Manajemen
Alamat : [REDACTED]
Telp. [REDACTED]
HP. [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 29 Desember 2022



Justine Samantha

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

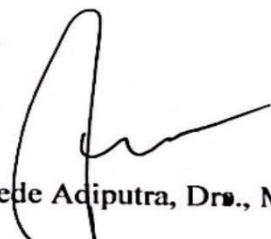
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**NAMA : JUSTINE SAMANTHA
NPM : 115190215
PROGRAM STUDI : S1/MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK MAYAPADA**

Jakarta, 21 Desember 2022

Pembimbing,


(I Gede Adiputra, Dra., MM)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : JUSTINE SAMANTHA
NPM : 115190215
PROGRAM JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
MAYAPADA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 20 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas :

1. Tim Penguji : - M. TONY NAWAWI, Drs., M.M.
- NURYASMAN MN, S.E., M.M., Dr.
- I GEDE ADIPUTRA, Drs., M.M., Dr.

Jakarta, 24 Januari 2023

Pembimbing,



(I Gede Adiputra, Drs., MM)

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI JAKARTA

- (A) JUSTINE SAMANTHA (115190215)
- (B) THE EFFECT OF POSITION PROMOTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MAYAPADA BANK
- (C) Xv + 52 pages, 2022, 19 tables, 3 pictures, 4 attachments
- (D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
- (E) *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 job 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.*
- (F) *References list 31.*
- (G) I Gede Adiputra, Drs., MM.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI JAKARTA

- (A) JUSTINE SAMANTHA (115190215)
- (B) PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MAYAPADA
- (C) Xv + 52 halaman, 2022, 19 tabel, 3 gambar, 4 lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) 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.
- (F) Daftar acuan 31
- (G) I Gede Adiputra, Drs., MM.

**“Mulailah dari tempatmu berada.
Gunakan yang kau punya.
Lakukan yang kau bisa.”**

-Arthur Ashe-

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk keluarga tercinta teman, dan sahabat yang telah mendukung saya.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan kasihnya selama penyusunan skripsi ini sehingga penulis akhirnya mampu menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Tujuan dari pembuatan skripsi ini adalah agar dapat memenuhi salah satu persyaratan dalam mendapatkan gelar sarjana pada Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, dorongan, dan semangat kepada penulis, sehingga dapat diselesaikannya skripsi ini, yaitu kepada yang terhormat:

1. Bapak I Gede Adiputra, Drs., MM. selaku dosen pembimbing yang selalu bersedia untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan arahan dalam bimbingan serta pengarahan yang mudah dimengerti dalam penyusunan skripsi ini. Sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyusun skripsi ini.
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara memberikan bantuan dan arahan kepada penulis untuk menjalankan studi dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Untuk keluarga tercinta papa, Tony Sumantha dan mama, Priskila Herlika yang selalu memberikan dukungan baik secara finansial maupun non finansial dan juga selalu memberikan dukungan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
5. Teman-teman satu angkatan saya yang telah bekerja sama, berbagi informasi, serta pengetahuan selama proses pembelajaran di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.

6. Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah ikut memberikan bantuan sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna, baik dari tata bahasa maupun dari segi penyusunan, mengingat keterbatasan kemampuan peneliti. Karenanya peneliti dengan terbuka bersedia menerima kritik dan saran guna melengkapi skripsi ini agar menjadi lebih baik. Peneliti berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna bagi kemajuan ilmu pada umumnya dan kemajuan pada bidang pendidikan khususnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.

Jakarta, 29 Desember 2022

Penulis,



(Justine Samantha)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. PERMASALAHAN	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah	5
3. Batasan Masalah.....	5
4. Rumusan Masalah	6
B. TUJUAN DAN MANFAAT.....	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	7
BAB II.....	8
LANDASAN TEORI.....	8
A. Gambaran Umum Teori	8
B. Definisi Konseptual Variabel	9
C. Kaitan Antara Variabel-variabel	21
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	25
BAB III	27
METODE PENELITIAN	27

A.	Desain Penelitian.....	27
B.	Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	27
C.	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	29
D.	Analisis Validitas dan Reliabilitas	33
E.	Analisis Data.....	35
F.	Asumsi analisis data.....	37
BAB IV		38
ANALISIS DAN PEMBAHASAN		38
A.	Deskripsi Subyek Penelitian.....	38
B.	Hasil Analisis Data	40
C.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	49
BAB V		52
KESIMPULAN DAN SARAN		52
A.	Kesimpulan	52
B.	Saran.....	52
DAFTAR BACAAN.....		53
LAMPIRAN.....		56
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		68

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Tahun 2019-2021	4
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	22
Tabel 2.2 Penelitian Yang Relevan.....	24
Tabel 3.1 Operasional Variabel	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	39
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Konvergen.....	41
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Diskriminan	41
Tabel 4.6 Hasil Reliabilitas Indikator (Outer Loading)	43
Tabel 4.7 Hasil Analisis Reliabilitas Konsistensi Internal	44
Tabel 4.8 Hasil Analisis Reliabilitas Cronbach's Alpha	44
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	45
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	45
Tabel 4.11 Hasil Uji Cross-validated Redudancy.....	46
Tabel 4.12 Hasil Uji Effect Size	47
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis 1	48
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis 2.....	48
Tabel 4.15 Rekapitulasi Pengujian Hipotesis	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4.1 Faktor Outer Model.....	40
Gambar 4.2 Gambar Bootstrapping	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	56
Lampiran 2. Hasil Tabulasi Data	59
Lampiran 3. Hasil Output PLS	63
Lampiran 4. Hasil Turnitin	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

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. Dalam konteks ini, perusahaan biasanya menginvestasikan dana untuk pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Selain itu, perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawannya agar dapat mempertahankan karyawan potensial dan tidak berpindah kepada perusahaan lain.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) juga berperan penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan proses produksi dan seluruh kegiatannya memerlukan sumber daya manusia yang baik dan kemampuan merencanakan strategi yang tepat untuk mengantisipasi peluang di masa depan. Perusahaan dapat mencapai tingkat produktivitas tertentu jika perusahaan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi orang untuk bekerja, mendorong suasana kerja antara individu dan kelompok, serta mendorong kreativitas dan inisiatif.

Aspek kinerja tentunya berkaitan dengan proses, hasil dan kegunaan, dalam hal ini kinerja atau hasil kerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Efisiensi diartikan sebagai pencapaian hasil atau

derajat pencapaian tingkatan organisasi, dan efisiensi disebut juga dengan output, yang berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi karena kewenangannya sendiri. dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan menjunjung tinggi moral dan etika.

Suatu organisasi atau perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawannya melalui program promosi, motivasi dan komunikasi. salah satu cara yang dapat di lakukan 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 terdahulu yang dilakukan oleh Munadiah, Ihyani Malik dan Burhanuddin (2015) yang berjudul "*pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor sekretariat daerah kabupaten luwu*". Mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sipil di kantor sekretariat daerah kabupaten luwu. Dan juga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Irfani Hendri (2018) yang berjudul "*The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance*". Mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah karyawan dari PT. Bank Mayapada, Jakarta. PT. Bank Mayapada International, Tbk dibentuk pada 7 September 1989 di Jakarta, disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia pada 10 Januari 1990, kemudian mulai beroperasi secara komersial pada tanggal 16 Maret 1990. Sejak 23 Maret 1990 Perusahaan resmi menjadi bank umum, yang diikuti perolehan ijin dari Bank Indonesia sebagai bank devisa pada tahun 1993. Pada tahun 1995 Bank berubah nama menjadi PT.

Bank Mayapada Internasional, Tbk, setelah itu tahun 1997 mengambil inisiatif untuk go public dan hingga sekarang dikenal dengan nama PT. Bank Mayapada Internasional, Tbk.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan
2019	3511
2020	3319
2021	3253

Sumber : Bank Mayapada, Annual Report (2021)

Dapat dilihat pada tabel 1.1 terdapat penurunan jumlah karyawan setiap tahunnya. Dari permasalahan diatas dapat disimpulkan bahwa tiap tahun terjadi penurunan karyawan yang dapat mengakibatkan berkurangnya keberhasilan serta kinerja perusahaan, oleh karena itu diharapkan segenap manajemen menyadari sepenuhnya bahwa keberhasilan dan kinerja perusahaan Bank Mayapada sangat dipengaruhi oleh sikap, atau komitmen serta perilaku dan kinerja segenap pengelola baik secara individu maupun lembaga. Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya memiliki komitmen dalam organisasi. Maka dari itu diharapkan PT.Bank Mayapada mampu membangun komitmen organisasi yang baik terhadap karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan dan peningkatan kinerja karyawan yang berkesinambungan.

Berdasarkan dari latar belakang dan beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Promosi Jabatan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mayapada”**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang tertulis, penulis memberikan informasi tentang masalah yang akan digunakan sebagai bahan penelitian:

- a. Promosi jabatan jarang dilakukan secara rasional dan adil.
- b. Kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.
- c. Kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.
- d. Pimpinan kurang mampu dalam memperhatikan komitmen yang ada pada karyawan.
- e. Adanya kemungkinan yang mengakibatkan komitmen karyawan terhadap organisasi menurun diantaranya penerimaan gaji dari perusahaan tidak sebanding dengan apa yang karyawan berikan.
- f. Kurangnya kepercayaan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.
- g. Kurangnya solidaritas antar karyawan.
- h. Tidak memiliki rasa keterlibatan dalam organisasi atau perusahaan.

3. Batasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Untuk menghindari pembahasan yang terlalu meluas maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh promosi jabatan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mayapada.

Berdasarkan dari beberapa identifikasi masalah diatas, penulis membatasi subyek penelitian yang akan dilakukan yaitu penelitian dilakukan di PT. Bank Mayapada Kantor Pusat Sudirman, Jakarta.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah sebelumnya, penulis merumuskan masalah-masalah yang akan diteliti:

- 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?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan yang ingin disampaikan oleh penulis dalam penelitian ini, diantaranya:

- a. Menganalisa pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mayapada.
- b. Menganalisa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mayapada.
- c. Menganalisa pengaruh promosi jabatan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mayapada.

2. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang penulis harapkan dalam penelitian ini, diantaranya:

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi empiris dan dapat memperdalam pemahaman keilmuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya pengaruh promosi jabatan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mayapada.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pihak pimpinan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk membuat kebijakan dan pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Mayapada

DAFTAR BACAAN

- Allen, N.J., and Meyer, J.P. 1991. *A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment*, *Human Resource Management Review*, Volume 1(1).
- Biswanath Ghosh. 2000, *Human Resource Development and Management*. edisi 1. penerbit : Vikas Publishing, India.
- Bangun, Wilson. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit : Erlangga, Bandung.
- Chen, J., Silverthorne, C. and 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. and Chan, C.C.A. (2008). Human resource practices, organizational commitment and intention to stay. *International Journal of Manpower*, 29(6), 503-522.
- Fred Luthans. 2006, *Organizational Behaviour*, edisi 12, penerbit : McGraw-Hill, New York.
- 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), July 2019.
- 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.
- 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.

- 2008, *manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi, penerbit : PT Bumi Aksara, Jakarta.
- 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.
- Hair J.F., Risher J.J., Sarstedt M., dan Ringle C.M., 2018. When to use and how to reports the results of PLS-SEM. *European Business Review*.
- Muhammad Irfani Hendri. (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), Maret 2019.
- Moynihan, L.M., Boswell, W.R. and 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.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit : Rineka Cipta. Jakarta.
- 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit : PT Refika Aditama, Jakarta.
- 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit : Remaja Rosdakarya, Bandung.
- 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.

- Margono, S. 2004, Metodologi Penelitian Pendidikan. Penerbit : PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Nurandini, Arini. (2014). Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta). Universitas Diponegoro, Semarang.
- Rusliza, Fawzy. (2015). Leadership styles and organizational commitment: literature review, *Journal of Management Development* , 35(2).
- Rahayu, Suharni. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumber Daya Manusia dan Keuangan*, 5(1).
- Sopiah. 2008, Perilaku Organisasi, edisi 1, penerbit : ANDI, Solo.
- Sondang P. Siagian. 2009. Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja. Penerbit: PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Supardi. 2013, aplikasi statistika dalam penelitian, konsep statistika yang lebih komprehensif, edisi revisi, cetakan pertama, penerbit :Change Publicatin, Jakarta.
- 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.
- Wong K.K. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS. *Marketing Bulletin*. Vol.24: Technical Note 1.
- Wibowo. 2016, *Manajemen kinerja*. Edisi kelima, penerbit : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

