

# **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI KARYAWAN PADA PT. LEN INDUSTRI (PERSERO) KOTA BANDUNG**

**Falah Shafira Aprilia<sup>1</sup>, Ruli Moch Chaerudin<sup>2</sup>, Dinda Ayu Izmi<sup>3</sup>, Mita Kharisma<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Insan Cendekia Mandiri, Jl. Banten No 11, Bandung 40272, Indonesia

**Korespondensi:**  
[falahshafirapr@gmail.com](mailto:falahshafirapr@gmail.com)

**ABSTRACT:** *This study aims to determine the description of organizational commitment and work performance assessment and their effect on employee promotion at PT Len Industri (Persero) Bandung City. The sample used in this study were all employees of PT Len Industri (Persero) Bandung City, totaling 84 employees. The type of research used is descriptive and verification. The research method used is a quantitative method using Multiple Linear Regression with the help of the SPSS Version 22.0 software application. The data collection instrument used a questionnaire on employees of PT Len Industri (Persero) Bandung City, all statements were valid and reliable.*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Job Performance Assesment and Employee Promotion.*

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran komitmen organisasi dan penilaian prestasi kerja serta pengaruhnya pada promosi karyawan di PT Len Industri (Persero) Kota Bandung. Penggunaan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Len Industri (Persero) Kota Bandung yang berjumlah 84 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang memakai Regresi Linear Berganda dengan bantuan aplikasi software SPSS Versi 22.0. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner pada karyawan PT Len Industri (Persero) Kota Bandung. Semua pernyataan valid dan reliabel.

**Kata Kunci:** *Komitmen Organisasi, Penilaian Prestasi Kerja, Promosi Karyawan.*

## PENDAHULUAN

Nilai Sumber daya manusia (SDM) begitu penting bagi sebuah perusahaan karena sumber daya manusia itu dapat memegang peranan utama dalam perusahaan. Keberhasilan perusahaan tentunya sangat bergantung pada sumber daya manusia, karena manusialah yang dapat mengelola sumber daya manusia dan yang lainnya. Perusahaan dikatakan berhasil apabila sudah mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Hasibuan, 2016). Perusahaan adalah tempat kegiatan produksi dan berkumpulnya faktor-faktor produksi. Secara garis besar sumber daya manusia diperlukan dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia, merupakan individu yang berkerja disuatu instansi atau organisasi didalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh Perusahaan karena memiliki peranan penting baik individu ataupun kelompok sebagai penggerak utama atas keberhasilan operasional kegiatan usaha. Maka dari itu sumber daya manusia perlu diperhatikan, dikembangkan serta dijaga dengan baik dan benar. Komitmen Organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi tersebut, atau perasaan serta keterkaitan dengan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan keinginan pada Sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. (Colquit et al., 2015) dalam (Wibowo, 2017:430).

Penilaian Prestasi kerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh penilaian terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja, menurut Hasibuan (2016:194) unsur yang dinilai dalam melakukan penilaian prestasi kerja adalah kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi. Promosi karyawan adalah perpindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi yang lebih tinggi serta yang diberikan perusahaan berupa gaji, fasilitas, tunjangan, serta tanggung jawab yang diberikan terhadap karyawan. Menurut Siagian dalam Faysica, Tewal & Walangitan (2016) Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan terhadap satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya.

Fenomena penilaian prestasi kerja yang terjadi di PT Len Industri (Persero) merupakan penilaian prestasi kerja yang diterima karyawan banyak mengandung unsur subjektivitas dan tidak diberikan gambaran keseluruhan terhadap kinerja karyawan, karena seringkali atasan hanya memberikan penilaian terhadap hasil kinerja karyawan dua bulan terakhir sebelum dilakukannya penilaian prestasi kerja serta berdasarakan capaian keberhasilan selama satu tahun yang ditentukan. Permasalahan juga terdapat pada kesulitan tim penilai dalam mempromosikan karyawan karena terdapat praktik tindak hubungan kedekatan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Teori Komitmen Organisasi

Teori komitmen organisasi yang mendasari penelitian ini adalah teori pertukaran sosial. Fung et al. (2012) menyatakan bahwa teori pertukaran sosial merupakan pandangan karyawan ketika mereka telah diperlakukan dengan baik oleh organisasi, mereka akan cenderung untuk bersikap dan berperilaku lebih positif pada organisasi. Pertukaran dapat terjadi ketika dua belah pihak antara karyawan dan organisasi mampu memberikan sesuatu hal antara satu dengan yang lainnya yang didasari dari kepercayaan (Fung et al., 2012). Karyawan akan cenderung membalas budi pada organisasi ketika mereka diperlakukan adil dan ikut sertakan dalam proses pengambilan keputusan dan mendapat dukungan dari pimpinan (Lee et al., 2013).

Menurut Robbins dan Judge (2015) Komitmen organisasi adalah bagaimana mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Yusuf dan Syarif (2018) Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi adalah sikap , sesuai dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencaoai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

**Teori Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013:67) Penilaian kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mila Badriyah (2015:137) Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manager. Manager menilai prestasi seorang karyawan bawahan secara akurat, dan menyampaikan hasil penilaian tersebut tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi karyawan yang bersangkutan.

**Teori Promosi Karyawan**

Menurut Siagian dalam Michael, (2015) bahwa yang dimaksud dengan promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Setiap pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2017:107) Promosi (promotion), memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang dinanti-nantikan oleh karyawan karena dengan adanya promosi yaitu suatu kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan karyawan bersangkutan dengan menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi, dan terdapat wewenang (authority), tanggung jawab (responsibility), serta penghasilan (outcomes) yang semakin besar bagi karyawan.

**METODOLOGI**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Len Industri (Persero) Bandung yang berjumlah 500 Orang karyawan. Sampel yang dapat diambil dalam penelitian perusahaan berjumlah 84 orang. Menurut Sugiyono (2015), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representif. Dalam menentukan jumlah sampel penulis menggunakan rumus slovin

Menurut Sugiyono (2016:298) menyatakan bahwa unit analisis adalah satuan yang akan diteliti yang bisa berupa individu, kelompok, benda atau suatu latar peristiwa sosial seperti misalnya aktivitas individu atau sekelompok sebagai subjek penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah menggunakan Random Sampling yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan kriteria-kriteria tertentu yang telah dibuat terhadap obyek sesuai dengan tujuan penelitian.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, atau metode yang digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis (Sugiyono, 2015:36). Sumber data yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini yaitu menggunakan sumber data primer. Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek peneliti dilakukan, Menurut Sugiyono (2018:456).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Verifikatif**

**Tabel 1**  
**Uji Regresi**  
**Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.287	3.064		3.357	.001
KOMITMEN ORGANISASI	.545	.081	.576	6.721	.000
PENILAIAN PRESTASI KERJA	.245	.083	.252	2.942	.004

a. Dependent Variable: PROMOSI KARYAWAN

Sumber: Olah data SPSS (2022)

Pada variabel input yaitu komitmen organisasi (X1) koefisien regresi 0,545 menunjukkan bahwa jika variabel komitmen organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan poin, maka promosi karyawan akan meningkat sebesar 0,545%. Hal tersebut dikarenakan bahwa komitmen organisasi berkontribusi positif bagi promosi karyawan dan pada variabel input yaitu penilaian prestasi kerja (X2) koefisien regresi 0,245 menunjukkan bahwa jika variabel penilaian prestasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan poin, maka promosi karyawan akan meningkat sebesar 0,245%. Hal tersebut dikarenakan bahwa penilaian prestasi kerja berkontribusi positif bagi promosi

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

		Correlations		
		KOMITMEN ORGANISASI	PENILAIAN PRESTASI KERJA	PROMOSI KARYAWAN
KOMITMEN ORGANISASI	Pearson Correlation	1	.458**	.692**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	84	84	84
PENILAIAN PRESTASI KERJA	Pearson Correlation	.458**	1	.516**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	84	84	84
PROMOSI KARYAWAN	Pearson Correlation	.692**	.516**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	84	84	84

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: olah data SPSS

Berdasarkan Tabel Uji Korelasi hasil dari perhitungan *Pearson Product Moment*, didapat korelasi antara komitmen organisasi terhadap promosi karyawan, dimana r adalah 0,692 atau 69,2%. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dengan promosi karyawan, karena r berada diantara 60% -79,9% seperti pada ketentuan (tabel). Sedangkan arah hubungannya adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi komitmen organisasi yang terjadi, maka semakin meningkat promosi karyawan. Dan berdasarkan nilai probabilitas dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap promosi karyawan. Hal ini ditandai dari nilai probabilitas komitmen organisasi adalah  $0,000 < 0,1$ .

Berdasarkan hasil dari perhitungan korelasi *Pearson Product Moment*, didapat korelasi antara penilaian prestasi kerja terhadap promosi karyawan, dimana r adalah 0,516 atau 51,6%. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara penilaian prestasi kerja dengan promosi karyawan, karena r berada diantara 40% - 59,9% yaitu sedang seperti pada ketentuan (tabel) cukup. Sedangkan arah hubungannya adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi penilaian prestasi kerja, maka semakin tinggi promosi karyawan. Dan berdasarkan nilai probabilitas dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap promosi karyawan. Hal ini ditandai dari nilai probabilitas penilaian prestasi kerja adalah  $0,000 < 0,1$ .

**Tabel 3**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 <sup>a</sup>	.529	.518	4.314
a. Predictors: (Constant), PENILAIAN PRESTASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI				
b. Dependent Variable: PROMOSI KARYAWAN				

Sumber: olah data SPSS

Hasil analisa variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya (R<sup>2</sup>) sebesar 0.529. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni Komitmen Organisasi (X1) dan Penilaian Prestasi Kerja (X2) mempunyai kontribusi sebesar 52,9% terhadap variabel terikat yakni Promosi Karyawan (Y).

**Tabel 4**  
**Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1694.151	2	847.075	45.526	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1507.135	81	18.607		
	Total	3201.286	83			
a. Dependent Variable: PROMOSI KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), PENILAIAN PRESTASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI						

Sumber: olah data SPSS

Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 45.526 > F tabel 3,11 dengan nilai signifikansi (Sig) hasil penelitian sebesar 0,000 < 0,05 maka berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat promosi dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas komitmen organisasi dan penilaian prestasi kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi karyawan di PT Len Industri (Persero) Kota Bandung dapat diterima.

**Pengaruh Komitmen Organisasi dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Karyawan**

Penelitian ini menemukan bahwa penilaian prestasi kerja dan komitmen organisasi sangat berpengaruh positif terhadap promosi karyawan PT Len Industri (Persero) Kota Bandung. Sesuai dengan indicator yaitu adanya kejujuran, disiplin, prestasi kerja, Kerjasama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif, dan pendidikan. Kejujuran pada perusahaan PT Len Industri (Persero) perlu adanya A.K.H.L.A.K (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) sehingga karyawan diperlukan kejujuran baik dalam bidang pekerjaannya, maupun dalam kepribadiannya. Kedisiplinan penting dilakukan oleh karyawan karena mempunyai manfaat bagi diri sendiri dan orang lain seperti menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh atasan, melakukan hal-hal positif di perusahaan yang efektif dan efisien. Prestasi kerja adalah umpan balik pada pelaksanaan kerja yang memungkinkan karyawan memperbaiki prestasi dan untuk penyesuaian kompensasi. Kerjasama diperlukan karena agar beban kerja yang diberikan oleh perusahaan terasa ringan jika dikerjakan dengan Bersama-sama sesuai dengan kemampuan dan bidangnya serta perlunya loyalitas merupakan suatu kesetiaan pada karyawan yang patuh terhadap perusahaan atau individu.

Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja dan promosi karyawan secara bersama-sama meningkatkan promosi karyawan PT Len Industri (Persero) Kota Bandung. Berdasarkan hasil regresi, komitmen organisasi memiliki pengaruh yang besar pada penilaian prestasi kerja pada serta memengaruhi promosi karyawan PT Len Industri (Persero) Kota Bandung. Artinya, penilaian prestasi kerja PT Len Industri (Persero) sangat berpengaruh lebih kuat terhadap promosi karyawan. Hal itu terbukti dari data yang diolah menunjukkan hasil dari nilai koefisien dari masing-masing variabel, yaitu Komitmen Organisasi (X1) dan Penilaian Prestasi Kerja (X2). Komitmen Organisasi (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 6,721 dan penilaian prestasi kerja (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 2,942. Sesuai dengan penelitian Menurut Tajjudi (2012) mengatakan bahwa adanya pengaruh komitmen organisasi dan penilaian prestasi kerja terhadap promosi karyawan dari komitmen organisasi yang ditanamkan dalam diri karyawan maka karyawan akan memberikan prestasi kerja melalui skill dan kemampuannya, serta perusahaan akan menilai karyawan tersebut lalu dipromosikan jika memang layak dan memenuhi kriteria tertentu.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai pengaruh komitmen organisasi dan penilaian prestasi kerja terhadap promosi karyawan pada PT Len Industri (Persero) Kota Bandung yang telah dibahas serta di uji dengan perhitungan-perhitungan statistik yang dilakukan dengan bantuan SPSS Version 22.0 for Windows. Maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi karyawan pada PT Len Industri (Persero) Kota Bandung, dengan menggunakan metode Uji Korelasi dengan hasil 0,692% hal ini menunjukkan hubungan yang kuat antara komitmen organisasi terhadap promosi karyawan. Uji (T) menunjukkan sebesar  $6,721 > 1,663$  atau  $\text{sig } t \ 0,000 < 0,005$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa variabel penilaian prestasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi karyawan pada PT Len Industri (Persero) Kota Bandung, dengan menggunakan metode Uji Korelasi dengan hasil 0,516% hal ini menunjukkan hubungan yang sedang antara penilaian prestasi kerja terhadap promosi karyawan. Uji (T) menunjukkan sebesar  $2,942 > 1,663$  atau  $\text{sig } t \ 0,004 < 0,005$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.
3. Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) dan penilaian prestasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan promosi karyawan pada PT Len Industri (Persero) Kota Bandung, dengan menggunakan metode Hasil Uji (F) Simultan menunjukkan dengan angka  $45,526 > 3.11$  dan signifikan  $0,000 < 0,005$  antara komitmen organisasi dan penilaian prestasi kerja terhadap promosi karyawan. Berdasarkan hasil regresi komitmen organisasi dan penilaian prestasi kerja terhadap promosi karyawan memiliki nilai koefisien (X1) Komitmen Organisasi (6.721) dan (X2) Penilaian Prestasi Kerja (2.942) maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan penilaian prestasi kerja terhadap promosi karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan.
4. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dengan analisa variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa seluruh variabel komitmen organisasi dan penilaian prestasi kerja terhadap promosi karyawan sebesar 52,9%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andreas H.E Koyongian Lucky O.H Dotulong (2015). Analisis Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Badriyah Mila. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka.
- Badriyah, Mila. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka, Setia.
- Bukhari Usman, 2017. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan. Banda Aceh.
- Darmajaya, (2015). <http://repo.darmajaya.ac.id>

- Eliana Febisica Mandiangan. (2015). Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Plaza Hotel Bali.
- Febriana Irianto Putri, 2018. Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada PTPN X Kebun Kertosari).
- Geby Citra Ananda, 2019. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai Pada Perguruan Panca Budi. Medan.
- Giovano Siwi, 2016. Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabatan, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD GMIM Pancaran Kasih. Manado.
- Handayani, Ririn. 2020. Metodologi Penelitian Sosial. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Melayu S.P Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Melayu S.P Hasibuan. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Oktaviani, Rani. 2012. Penerapan Model Tari Pendidikan Dalam Pembelajaran, Tari Mata Pelajaran SBK di SDN No 13/I Muara Bulia. FKIP Universitas.
- Ria Maardiana Yusuf, Darman Syarif, 2018. Komitmen Organisasi Penerbit Nas Media Pustaka, 2018.
- Robbins dan Judge, 2016. Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas, Jakarta : Penerbit Selemba Empat.
- Sedarmayanti, 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Method). Bandung:Alfabeta
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Administrasi, Dilengkapi dengan Metode R&D. Cetakan Keduapuluhtiga, Bandung:Alfabeta.
- Syah Muhibbin. 2012. Psikologi Belajar. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ulfatur Rodiyah, 2013. Analisis Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Terhadap Promosi Jabatan PTPN X (Persero). Jember.
- Yusuf M.R, Syarif, D. 2018. Komitmen Organisasi. Jakarta: Nas Media Pustaka.