

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 358 - 376 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6694

### Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Organisasi pada CV Oktaviana Tas Grosir Mojokerto

Winda Dwi Octavia<sup>1</sup>, Siti Mujanah<sup>2</sup>, Achmad Yanu Alif Fianto.<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

1262300016@surel.untag-sby.ac.id<sup>1</sup>, sitimujanah@untag-sby.ac.id<sup>2</sup>,

achmadyanu@untag-sby.ac.id<sup>3</sup>

#### ABSTRACT

*In today's fierce business competition, it is important for a business industry to make various improvements in developing its business, especially in improving aspects of employee work performance to support the success of companies in the wholesale industry. This study aims to determine whether there is an effect of Human Resource Quality and Professionalism on Work Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable (Case Study at CV Oktaviana Bag Wholesale Mojokerto). This research method uses explanatory quantitative in explaining the effect of the independent variable with the dependent variable in this study. From the analysis conducted at CV Oktaviana Tas Grosir Mojokerto, the quality of human resources and professionalism has a significant effect on employee work performance with organizational commitment as an intervening variable that strengthens the relationship, while the reliability of measuring instruments is good but convergent validity still needs to be improved, with recommendations to improve employee training programs, a culture of professionalism, communication, and program evaluation.*

**Keywords:** Human Resource Quality; Professionalism; Job Achievement; Organizational Commitment

#### ABSTRAK

Pada persaingan bisnis yang ketat saat ini, pentingnya sebuah usaha industri bisnis melakukan berbagai peningkatan dalam mengembangkan bisnisnya terutama dalam meningkatkan aspek prestasi kerja karyawan untuk mendukung keberhasilan perusahaan di bidang industri grosir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah adanya pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Prestasi Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada CV Oktaviana Tas Grosir Mojokerto). Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif *explanatory* dalam menjelaskan pengaruh variabel independen dengan variabel dependen pada penelitian ini. Dari analisis yang dilakukan di CV Oktaviana Tas Grosir Mojokerto, kualitas SDM dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan tersebut, sementara reliabilitas instrumen ukur baik namun validitas konvergen masih perlu diperbaiki, dengan rekomendasi untuk meningkatkan program pelatihan karyawan, budaya profesionalisme, komunikasi, dan evaluasi program.

**Kata Kunci:** Kualitas Sumber Daya Manusia; Profesionalisme; Prestasi Kerja; Komitmen Organisasi

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 358 - 376 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6694

### PENDAHULUAN

Peningkatan daya saing sumber daya manusia di Indonesia menjadi perhatian yang perlu diperbaiki. Sumber daya manusia sangat penting dalam perputaran ekonomi baik di Indonesia maupun Dunia. Berdasarkan hasil riset *International Institute for Management Development (IMD) World Talent Ranking (WTR)* tahun 2023, daya saing sumber daya manusia di Indonesia 2023 naik 4 peringkat dari 51 ke 47, dari 64 negara di dunia. Meskipun hasil riset tercatat naik, tetapi masih perlu meningkatkan sumber daya manusia yang inovatif dan dapat bersaing dengan negara lain. Selain itu, cara belajar Pendidikan dasar di Indonesia masih dinilai kurang inovatif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang menjadi poin perhatian yang perlu dievaluasi lebih lanjut guna memperbaiki kualitas sumber daya manusia yang ada di Indonesia (Koesmawardhani, 2023; Nola, 2016).

Perusahaan CV Oktaviana Tas Grosir yang berlokasi di Mojokerto, Jawa Timur merupakan salah satu contoh perusahaan bisnis bergerak di bidang grosir tas. Sebagai perusahaan yang berada dalam industri perdagangan dan riset terhadap daya saing sumber daya manusia di Indonesia, kinerja karyawan menjadi faktor krusial yang dapat memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan dan menjadi pengaruh dalam melihat prestasi kerja karyawan. Dalam mencapai target penjualan bisnis grosir, tidak lepas dari kualitas sumber daya manusia yang memberikan pelayanan yang baik bagi pelanggan. Untuk memuaskan pelayanan untuk pelanggan, maka diperlukan peningkatan dan memahami mengelola sumber daya manusia agar tercapai target penjualan yang dihasilkan oleh prestasi pegawai. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme karyawan dapat berdampak pada prestasi kerja mereka di CV Oktaviana Tas Grosir dalam meningkatkan ranah bisnis grosir agar lebih maju.

Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan karena dapat memberikan gambaran yang jelas tentang faktor-faktor apa saja yang berkontribusi terhadap prestasi kerja karyawan di CV Oktaviana Tas Grosir. Dengan pemahaman yang mendalam mengenai kualitas sumber daya manusia, profesionalisme, dan komitmen organisasi, perusahaan dapat mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi masukan berharga bagi manajemen perusahaan dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja pada perusahaannya. Sejumlah penelitian sebelumnya telah dilakukan yang relevan dengan topik ini. Salah satunya, penelitian oleh (Schmidta, Joseph A. et al., 2016) menemukan adanya hubungan positif antara kualitas sumber daya manusia dan prestasi kerja. Penelitian oleh (Smith, 2020) juga menunjukkan bahwa profesionalisme karyawan dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Namun, belum ada penelitian yang secara khusus menggabungkan variabel-variabel ini dalam konteks perusahaan grosir seperti CV Oktaviana Tas Grosir.

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 358 - 376 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6694

Menurut Data BPS (Badan Pusat Statistik), sektor perdagangan, termasuk grosir, menjadi salah satu sektor yang memberikan kontribusi signifikan terhadap PDB (Produk Domestik Bruto) Indonesia yaitu berada diangka positif 5.05 (Bps.go.id, 2024). Di Jawa Timur, terutama di daerah Mojokerto, sektor perdagangan juga merupakan salah satu sektor utama dalam perekonomian daerah tersebut. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perusahaan-perusahaan grosir seperti CV Oktaviana Tas Grosir dapat memberikan dampak yang positif terhadap pertumbuhan ekonomi regional.

Dari fenomena yang sudah dijelaskan sebelumnya, peneliti tertarik melakukan riset mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme terhadap prestasi kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada CV Oktaviana Tas Grosir Mojokerto) karena memiliki signifikansi yang penting dalam konteks pengembangan perusahaan dan kontribusinya terhadap perekonomian daerah.

Pada penelitian ini akan dibagi menjadi 3 (Tiga) variabel yang akan menjadi poin penelitian ini yaitu *independent variable*, *dependent variable*, dan variabel intervening. *Independent Variable* atau Variabel Bebas merupakan variabel yang digunakan untuk memprediksi atau mengukur dampaknya terhadap variabel lain. Pada penelitian ini yang akan menjadi variabel bebas adalah kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme. *Dependent Variable* atau Variabel terikat merupakan variabel yang akan menjadi hasil atau output pada variabel terikat (IV). Variabel terikat pada penelitian ini adalah Prestasi Kerja. Variabel Intervening atau Mediating Variabel merupakan variabel yang berada diantara variabel indepen dan variabel dependen. Pada penelitian ini yang akan menjadi variabel intervening adalah komitmen organisasi.

### KAJIAN TEORITIS

#### Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dihasilkan pada layanan profesional (Sugeng, 2003). Teori yang sependapat dengan definisi sebelumnya, menurut (Ma'ruf, 2014) menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia selalu tidak akan terlepas dari sebuah kerja profesional. Sehingga sebuah kualitas kerja, haruslah melibatkan konteks kerja yang menjadi profesi seseorang. Miner (dalam (Sudarmanto, 2018) menjelaskan secara umum, kualitas sumber daya manusia memiliki 4 (empat) aspek, yaitu: (1) kualitas yang dihasilkan yaitu menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas; (2) kualitas yang dihasilkan yaitu menerangkan beberapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan; (3) waktu kerja yaitu menerangkan beberapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani pegawai; (4) kerja sama yaitu menerangkan bagaimana karyawan membantu atau menghambat usaha dari teman kerjanya.

Definisi kualitas sumber daya manusia dijelaskan yaitu tingkat keterampilan, pengetahuan, dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kualitas

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 358 - 376 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6694

sumber daya manusia mencakup kemampuan karyawan dalam memberikan kontribusi yang berharga, kreatif, dan produktif bagi organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia meliputi aspek Pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi (Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, 2019). Tujuan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia antara lain, yaitu: (1) menyiapkan karyawan agar kedepannya dapat mampu melakukan tugas pekerjaannya, (2) memperbaiki kondisi karyawan yang sudah diberi tugas dan sedang menghadapi tugas tertentu agar dapat mengemban tugas sebagaimana mestinya, (3) mempersiapkan karyawan yang akan diberikan tugas yang lebih berat daripada yang sedang dikerjakannya, (4) melengkapi kemampuan karyawan pada pekerjaan yang mungkin akan muncul disekitar tugasnya (karena bukan pekerjaan utamanya), (5) menyesuaikan karyawan kepada tugas yang mengalami perubahan karena adanya perubahan syarat untuk mengerjakan suatu tugas secara sebagian atau seluruhnya, (6) menambah keyakinan dan kepercayaan diri kepada karyawan bahwa dia adalah orang yang sesuai dengan tugas yang akan menjadi tanggung jawabnya, (7) meningkatkan wibawa karyawa dari pandangan bawahan maupun orang lain (Sedarmayanti, 2017).

Pada penjelasan tersebut, peneliti mengambil alat ukur dari (Arfianti, 2011) yang mendefinisikan kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal Pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. Alat ukur ini memiliki 4 indikator dan 9 item pertanyaan yang mencakup kemampuan individu, peran dan fungsi untuk mencapai tujuan, memahami prosedur dan proses akutansi, pelatihan yang teratur.

### Profesionalisme

Teori (Carolina, 1993) menjelaskan bahwa profesionalisme adalah pegawai yang melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan menganggapnya penting bagi karirnya, cukup peduli untuk menganalisis bagaimana caranya agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik, mengerti bagaimana berhubungan secara keseluruhan dan mempunyai keyakinan dalam membagi ide, tujuan, semangat kepada orang lain. Menurut Teori Mertin (dalam (Kurniwan, 2005) karakteristik profesionalisme pegawai sesuai dengan tuntutan *good governance*, yaitu: (1) *Equality* (kesamaan dan kesetaraan) yaitu perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan. Hal ini didasarkan tipe perilaku birokrasi rasional yang secara konsisten memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang adiliasi politik dan status sosialnya; (2) *Equity* (keadilan) yaitu perilaku yang sama dan adil kepada masyarakat tidak cukup, untuk masyarakat yang pluralistik kadang-kadang diperlukan perlakuan yang adil dan perlakuan yang sama; (3) *loyalty* (Loyalitas) yaitu kesetiaan kepada konsistensi hukum, pimpinan, bawahan, dan rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 358 - 376 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6694

mengabaikan yang lainnya; (4) *accountability* (Akuntabilitas) yaitu setiap pegawai pemerintah harus siap tanggung jawab atas apapun yang dikerjakan. Setiap pegawai harus memegang teguh kode etik dan prinsip yang ditetapkan institusi.

Indikator yang menjelaskan variabel profesionalisme dapat dijelaskan sebagai berikut, yaitu: (1) pengabdian pada profesi, yang terlihat dalam menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki seorang individu, (2) kewajiban sosial adalah pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun dari pekerjaan tersebut, (3) kemandirian yaitu suatu pandangan bahwa seorang profesionalisme itu harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain, (4) keyakinan terhadap peraturan profesi merupakan suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi bukan pihak luar yang tidak memiliki kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaannya, (5) hubungan dengan sesama profesi yaitu pandangan penggunaan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan ini (Morrow & Goetz, 1988).

Pada penjelasan tersebut, maka penelitian ini akan menggunakan alat ukur dari (Morrow & Goetz, 1988) yang menjelaskan bahwa profesionalisme kerja merupakan keahlian seseorang yang diiringi dengan ilmu dan keterampilan yang dimiliki individu. Alat ukur ini memiliki 5 indikator dan 10 item pernyataan yang mencakup pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap peraturan profesi, hubungan dengan sesama profesi.

### Prestasi Kerja

Prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan (Rivai, 2011 dalam (Nurdin, 2015)). Definisi lain yang dijelaskan Prabu (2004) (dalam (Judhas, 2013) mengungkapkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Aspek indikator yang dijelaskan prestasi kerja terdapat empat poin yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, sikap pegawai.

Menurut Streers (dalam (Sutrisno, 2009) Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan tiga faktor yaitu, (1) kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja, (2) kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja, dan (3) tingkat motivasi kerja. Faktor yang dijelaskan oleh Rue (dalam (Sutrisno, 2009) adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu faktor individu dan lingkungan. Pada faktor individu dapat jelaskan beberapa aspek, yaitu: (1) usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan tugas; (2) *abilities* merupakan sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas, dan (3) *role/*

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 358 - 376 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6694

*task perception* merupakan segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut Hasibun (2012), Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas keakapatan dan kesungguhan serta waktu (dalam (Magdalena & Rulyati, 2019). Pada penelitian ini, maka prestasi kerja menggunakan alat ukur dari Hasibun (2012) yang memiliki 6 (enam) dengan 10 item pernyataan yang mencakup, yaitu: (1) Hasil kerja yaitu tingkat kuantitas dan kualitas yang dihasilkan serta sejauh mana pengawasan yang dilakukan; (2) Pengetahuan pekerjaan yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja; (3) inisiatif yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas, khususnya dalam hal menangani masalah-masalah yang timbul; (4) kecekatan mental yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam hal menerima instruksi kerja dan menyesuaikan cara kerja serta situasi kerja yang ada; (5) sikap yaitu tingkat semangat kerja dan sifat positif dalam melaksanakan pekerjaan positif; (6) disiplin waktu dan absensi yaitu tingkat ketetapan waktu dan tingkat kehadiran.

### **Komitmen Organisasi**

Menurut (Luthans, 2008) menjelaskan komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. (Mowday, R., Porter, L. and Steers, 1982) mendefinisikan komitmen organisasi yaitu kekuatan relatif dari indentifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi serta keinginan yang kuat untuk menggunakan Upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Menurut Dyne dan Graham (dalam (Priansa, 2008) Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seorang karyawan dibagi menjadi tiga faktor, yaitu: (1) personal dengan aspek ciri kepribadian yang optimis dan cenderung lebih komit, usia dan masa kerja seseorang, tingkat Pendidikan, jenis kelamin wanita biasanya lebih komit dalam mengembangkan karirnya, status perkawinan yang sudah menikah, keterlibatan karyawan dalam bekerja; (2) situasional yang dapat dilihat dari aspek nilai tempat kerjanya, keadilan perusahaan dalam mengalokasi sumber daya karyawannya serta proses dalam pengambilan keputusan, karakteristik pekerjaan yang memiliki makna pada karyawannya serta dukungan perusahaan pada karyawannya; (3) posisional dapat dilihat dari aspek masa kerja karyawan, tingkat pekerjaan.

Manfaat karyawan yang memiliki komitmen organisasi yaitu keterlibatan pegawai yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan jauh lebih besar pada perusahaan, memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan untuk mencaapai tujuan,

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 358 - 376 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6694

secara penuh terlibat dalam pekerjaan dikarenakan pekerjaan tersebut merupakan kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi (Priansa, 2008).

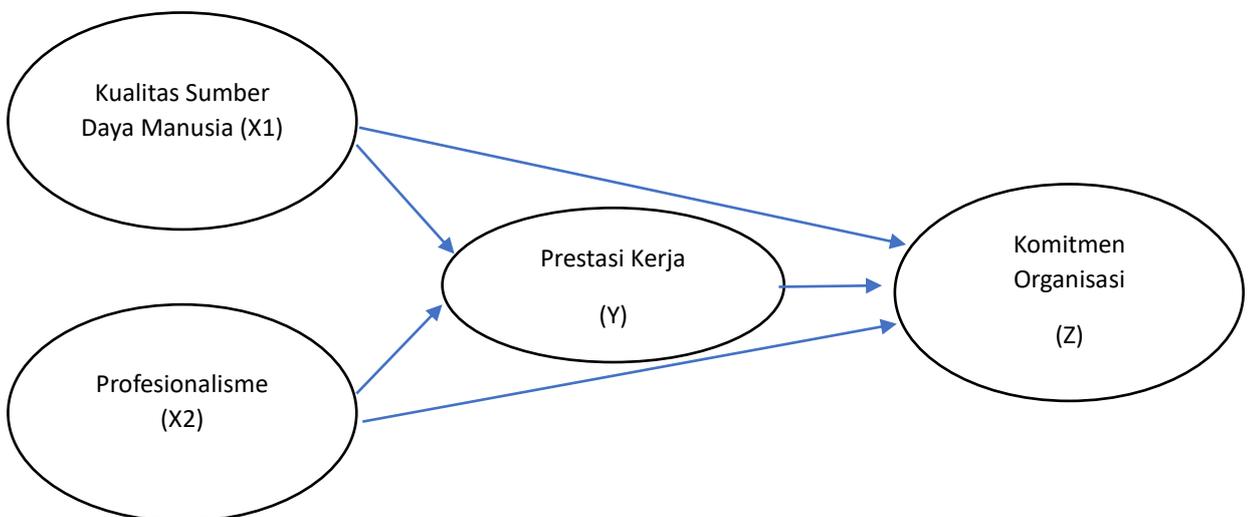
Pada penelitian ini, akan menggunakan alat ukur dari (Syarif, 2017) yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai ketertarikan dengan organisasi dikarakteristikan melalui kehendak untuk tetap bertahan, identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi serta kesediaan untuk berusaha lebih dalam perilakunya. Pada alat ukur ini terdapat 3 dimensi dengan 5 item pernyataan yang mencakup; (1) komitmen afektif yang merupakan dedikasi dan loyalitas seorang karyawan, (2) komitmen *continue* yang merupakan pertimbangan untung rugi dalam diri seseorang yang berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi, (3) komitmen *normative* merupakan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam suatu perusahaan.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menguji hipotesa yang diajukan dengan menggunakan metode penelitian yang dirancang sesuai variabel penelitian. Jenis Penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif *explanatory* yaitu menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme terhadap prestasi kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada CV Oktaviana Tas Grosir Mojokerto). Data penelitian ini menggunakan metode kuesioner dengan skala likert yang akan dibagikan kepada responden karyawan CV Oktaviana Tas Grosir Mojokerto sebagai uji penelitian ini (Sugiyono, 2011).

### Analisa dan Hipotesis

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian



# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 358 - 376 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6694

Hasil data yang sudah dikumpulkan akan dianalisa menggunakan aplikasi SEM PLS. Perumusan Hipotesis akan dijabarkan sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja

H<sub>2</sub> : Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja

H<sub>3</sub> : Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi

H<sub>4</sub> : Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi

H<sub>5</sub> : Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi

### HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.** Deskriptif Indikator

Indikator	Mean	SD
Kemampuan Individu (X1.1)	4,57	0,63
Peran dan Fungsi untuk Mencapai Tujuan (X1.2)	4,50	0,65
Memahami Prosedur dan Proses Akuntansi (X1.3)	4,54	0,61
Pelatihan yang Teratur (X1.4)	4,46	0,56
Pengabdian pada Profesi (X2.1)	4,56	0,56
Kewajiban Sosial (X2.2)	4,31	0,60
Kemandirian (X2.3)	4,39	0,62
Keyakinan terhadap Peraturan Profesi (X2.4)	4,33	0,58
Hubungan dengan Sesama Profesi (X2.5)	4,23	0,62
Hasil Kerja (Y1.1)	4,54	0,56
Pengetahuan Pekerjaan (Y1.2)	4,39	0,62
Inisiatif (Y1.3)	4,24	0,58
Kecekatan Mental (Y1.4)	4,56	0,58
Sikap (Y1.5)	4,37	0,57
Disiplin Waktu dan Absensi (Y1.6)	4,24	0,60
Komitmen Afektif (Z1.1)	4,41	0,60
Komitmen Kontinyu (Z1.2)	4,41	0,65
Komitmen Normatif (Z1.3)	4,36	0,59

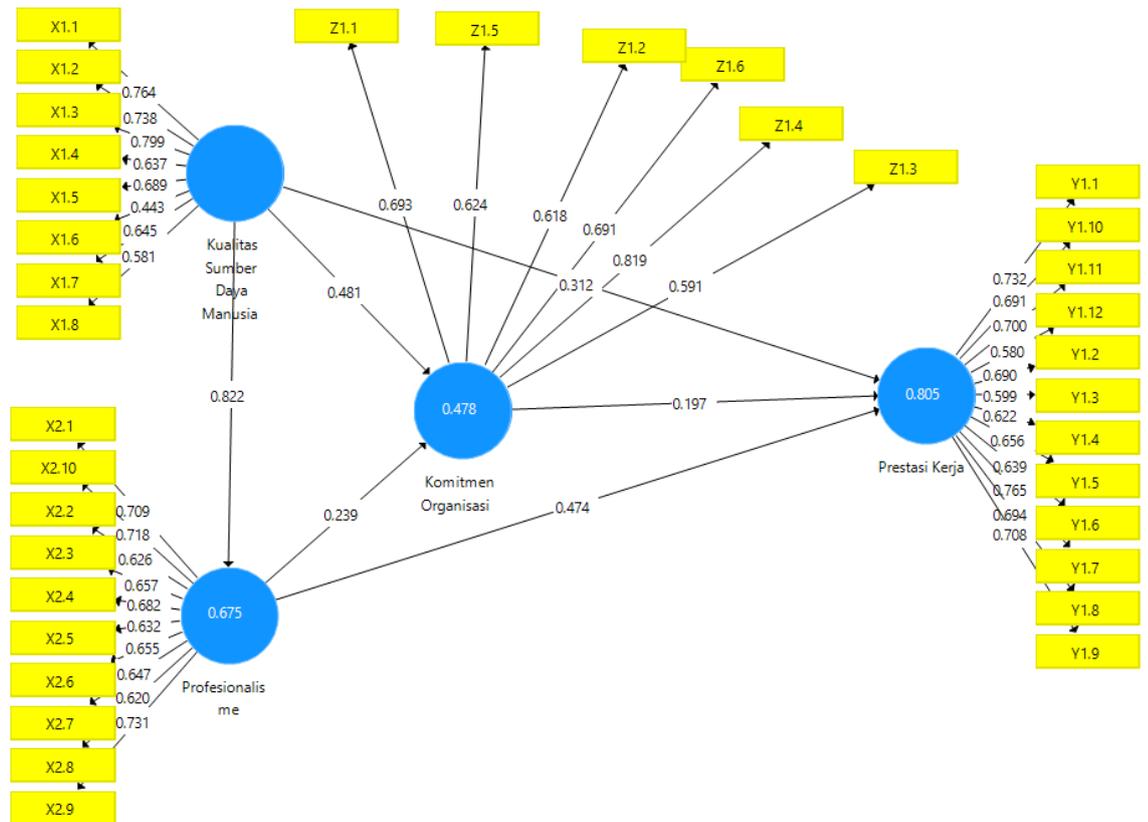
# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 358 - 376 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6694

Gambar 2. Kerangka Output



Berikut hasil analisis data

Tabel 2. Specific Indirect Effects

	Specific Indirect Effects
Kualitas Sumber Daya Manusia -> Profesionalisme -> Komitmen Organisasi	0,197
Kualitas Sumber Daya Manusia -> Komitmen Organisasi -> Prestasi Kerja	0,095
Profesionalisme -> Komitmen Organisasi -> Prestasi Kerja	0,047
Kualitas Sumber Daya Manusia -> Profesionalisme -> Komitmen Organisasi -> Prestasi Kerja	0,039
Kualitas Sumber Daya Manusia -> Profesionalisme -> Prestasi Kerja	0,390

Berikut adalah hasil analisis data terkait pengaruh tidak langsung antara variabel yang diteliti:

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 358 - 376 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6694

1. **Pengaruh Tidak Langsung Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Komitmen Organisasi melalui Profesionalisme**

Nilai efek sebesar 0,197 menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi ketika dimediasi oleh profesionalisme.

2. **Pengaruh Tidak Langsung Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja melalui Komitmen Organisasi**

Efek sebesar 0,095 mengindikasikan bahwa kualitas sumber daya manusia dapat meningkatkan prestasi kerja jika ditransformasikan melalui komitmen organisasi.

3. **Pengaruh Tidak Langsung Profesionalisme terhadap Prestasi Kerja melalui Komitmen Organisasi**

Dengan nilai 0,047, efek ini menunjukkan bahwa profesionalisme meningkatkan prestasi kerja ketika komitmen organisasi menjadi perantara.

4. **Pengaruh Tidak Langsung Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja melalui Profesionalisme dan Komitmen Organisasi**

Nilai efek sebesar 0,039 menunjukkan pengaruh positif yang lebih kompleks, dimana kualitas sumber daya manusia dapat meningkatkan prestasi kerja jika melalui jalur profesionalisme dan komitmen organisasi.

5. **Pengaruh Tidak Langsung Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja melalui Profesionalisme**

Dengan efek sebesar 0,390, ini adalah pengaruh tidak langsung terbesar, menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia secara signifikan meningkatkan prestasi kerja jika dimediasi oleh profesionalisme.

Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan pentingnya profesionalisme dan komitmen organisasi sebagai mediator dalam meningkatkan prestasi kerja dari kualitas sumber daya manusia.

Tabel 3. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Komitmen Organisasi	0,478	0,462
Prestasi Kerja	0,805	0,796
Profesionalisme	0,675	0,671

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 358 - 376 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6694

### 1. Komitmen Organisasi:

- **R Square:** 0,478
- **R Square Adjusted:** 0,462 Nilai R Square sebesar 0,478 menunjukkan bahwa 47,8% variabilitas dalam komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model. Setelah penyesuaian, R Square Adjusted sebesar 0,462 menunjukkan bahwa sekitar 46,2% variabilitas tetap dapat dijelaskan, mengoreksi potensi overfitting dalam model.

### 2. Prestasi Kerja:

- **R Square:** 0,805
- **R Square Adjusted:** 0,796 Nilai R Square sebesar 0,805 menunjukkan bahwa 80,5% variabilitas dalam prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model. Nilai R Square Adjusted yang sedikit lebih rendah, yaitu 0,796, menunjukkan bahwa sekitar 79,6% variabilitas tetap dapat dijelaskan setelah penyesuaian.

### 3. Profesionalisme:

- **R Square:** 0,675
- **R Square Adjusted:** 0,671 Nilai R Square sebesar 0,675 menunjukkan bahwa 67,5% variabilitas dalam profesionalisme dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model. R Square Adjusted sebesar 0,671 menunjukkan bahwa sekitar 67,1% variabilitas tetap dapat dijelaskan setelah penyesuaian.

Tabel 4. F Square

	Komitmen Organisasi	Kualitas Sumber Daya Manusia	Prestasi Kerja	Profesionalisme
Komitmen Organisasi			0,104	
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,144		0,142	2,080
Prestasi Kerja				
Profesionalisme	0,036		0,362	

### 1. Komitmen Organisasi:

- **Pengaruh terhadap Prestasi Kerja:** Nilai f Square sebesar 0,104 menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh kecil hingga sedang terhadap prestasi kerja. Nilai ini menunjukkan seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap perubahan dalam prestasi kerja.

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 358 - 376 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6694

### 2. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM):

- **Pengaruh terhadap Komitmen Organisasi:** Nilai f Square sebesar 0,144 menunjukkan bahwa kualitas SDM memiliki pengaruh sedang terhadap komitmen organisasi.
- **Pengaruh terhadap Prestasi Kerja:** Nilai f Square sebesar 0,142 menunjukkan bahwa kualitas SDM memiliki pengaruh sedang terhadap prestasi kerja.
- **Pengaruh terhadap Profesionalisme:** Nilai f Square yang sangat tinggi, yaitu 2,080, menunjukkan bahwa kualitas SDM memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap profesionalisme.

### 3. Profesionalisme:

- **Pengaruh terhadap Komitmen Organisasi:** Nilai f Square sebesar 0,036 menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh kecil terhadap komitmen organisasi.
- **Pengaruh terhadap Prestasi Kerja:** Nilai f Square sebesar 0,362 menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh sedang hingga besar terhadap prestasi kerja.

Secara keseluruhan, analisis nilai f Square ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat kuat dalam meningkatkan profesionalisme. Profesionalisme sendiri memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sementara pengaruhnya terhadap komitmen organisasi lebih kecil. Komitmen organisasi juga berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja, meskipun dengan pengaruh yang lebih terbatas dibandingkan dengan pengaruh profesionalisme.

**Tabel 5.** Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Komitmen Organisasi	0,764	0,783	0,834	0,458
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,819	0,831	0,864	0,450
Prestasi Kerja	0,891	0,894	0,909	0,456
Profesionalisme	0,862	0,864	0,890	0,447

**Tabel 6.** Total Effects

	Komitmen Organisasi	Kualitas Sumber Daya Manusia	Prestasi Kerja	Profesionalisme
Komitmen Organisasi			0,197	
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,678		0,835	0,822
Prestasi Kerja				
Profesionalisme	0,239		0,521	

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 358 - 376 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6694

Berikut adalah hasil analisis data terkait Construct Reliability and Validity untuk variabel yang diteliti:

### 1. Komitmen Organisasi:

- **Cronbach's Alpha:** 0,764
- **rho\_A:** 0,783
- **Composite Reliability:** 0,834
- **Average Variance Extracted (AVE):** 0,458 Cronbach's Alpha dan rho\_A menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi memiliki konsistensi internal yang baik, dengan nilai di atas 0,7 yang dianggap memadai. Composite Reliability sebesar 0,834 mengindikasikan bahwa reliabilitas komposit juga baik. Namun, AVE sebesar 0,458 menunjukkan bahwa kurang dari 50% varians dari indikator yang digunakan dapat dijelaskan oleh konstruk ini, yang seharusnya minimal 0,5 untuk menunjukkan validitas konvergen yang baik.

### 2. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM):

- **Cronbach's Alpha:** 0,819
- **rho\_A:** 0,831
- **Composite Reliability:** 0,864
- **Average Variance Extracted (AVE):** 0,450 Nilai Cronbach's Alpha dan rho\_A menunjukkan konsistensi internal yang baik untuk pengukuran kualitas SDM. Composite Reliability sebesar 0,864 juga menunjukkan reliabilitas yang baik. Namun, AVE sebesar 0,450 masih di bawah 0,5, menunjukkan validitas konvergen yang kurang memadai.

### 3. Prestasi Kerja:

- **Cronbach's Alpha:** 0,891
- **rho\_A:** 0,894
- **Composite Reliability:** 0,909
- **Average Variance Extracted (AVE):** 0,456 Nilai Cronbach's Alpha dan rho\_A yang sangat tinggi menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik dalam pengukuran prestasi kerja. Composite Reliability juga sangat baik dengan nilai 0,909. Namun, AVE sebesar 0,456 menunjukkan validitas konvergen yang masih di bawah standar yang diharapkan.

### 4. Profesionalisme:

- **Cronbach's Alpha:** 0,862
- **rho\_A:** 0,864
- **Composite Reliability:** 0,890
- **Average Variance Extracted (AVE):** 0,447 Konsistensi internal untuk pengukuran profesionalisme sangat baik dengan nilai Cronbach's Alpha dan rho\_A yang tinggi. Composite Reliability

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 358 - 376 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6694

sebesar 0,890 juga menunjukkan reliabilitas yang sangat baik. Namun, AVE sebesar 0,447 menunjukkan bahwa validitas konvergen masih perlu ditingkatkan.

Secara keseluruhan, nilai Cronbach's Alpha, rho\_A, dan Composite Reliability menunjukkan bahwa instrumen-instrumen yang digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang baik. Namun, nilai AVE yang di bawah 0,5 menunjukkan bahwa validitas konvergen untuk masing-masing konstruk masih perlu ditingkatkan agar lebih sesuai dengan standar yang diharapkan.

### Pembahasan

Analisis data yang telah dijabarkan di atas memberikan wawasan mendalam tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM) dan profesionalisme terhadap prestasi kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada CV Oktaviana Tas Grosir Mojokerto. Dalam studi ini, kami mengevaluasi berbagai indikator kunci untuk memahami bagaimana elemen-elemen ini saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja organisasi.

### Pengaruh Tidak Langsung Kualitas SDM dan Profesionalisme terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa kualitas SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, yang kemudian mempengaruhi prestasi kerja. Dengan nilai efek sebesar 0,197, jelas bahwa peningkatan kualitas SDM akan meningkatkan komitmen organisasi melalui profesionalisme. Lebih lanjut, kualitas SDM juga mempengaruhi prestasi kerja secara langsung dengan nilai efek sebesar 0,390, yang menunjukkan pengaruh signifikan ketika dimediasi oleh profesionalisme.

Profesionalisme, sebagai salah satu faktor kunci, menunjukkan pengaruh terhadap komitmen organisasi dan prestasi kerja. Nilai efek 0,047 untuk pengaruh profesionalisme terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki kontribusi positif, meskipun lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung kualitas SDM terhadap prestasi kerja.

Secara keseluruhan, nilai efek kualitas SDM terhadap prestasi kerja melalui berbagai jalur (langsung dan tidak langsung melalui profesionalisme dan komitmen organisasi) mengindikasikan bahwa investasi dalam peningkatan kualitas SDM dapat membawa perbaikan signifikan dalam kinerja perusahaan. Dalam konteks CV Oktaviana Tas Grosir Mojokerto, ini berarti bahwa dengan fokus pada peningkatan kualitas SDM, perusahaan dapat melihat peningkatan substansial dalam prestasi kerja karyawan.

### Reliabilitas dan Validitas Konstruk

Dari hasil analisis reliabilitas dan validitas konstruk, kita dapat melihat bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi, kualitas

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 358 - 376 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6694

SDM, prestasi kerja, dan profesionalisme memiliki konsistensi internal yang baik. Nilai Cronbach's Alpha yang berada di atas 0,7 untuk semua konstruk menunjukkan bahwa instrumen-instrumen ini memiliki tingkat keandalan yang tinggi.

Namun, nilai Average Variance Extracted (AVE) yang kurang dari 0,5 untuk semua konstruk menunjukkan bahwa validitas konvergen dari instrumen-instrumen ini masih perlu ditingkatkan. Nilai AVE yang rendah menunjukkan bahwa kurang dari 50% varians dari indikator-indikator dapat dijelaskan oleh konstruk masing-masing. Ini berarti bahwa meskipun instrumen-instrumen ini reliabel, mereka mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan konsep yang diukur.

### R Square dan f Square

Analisis R Square menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini cukup kuat dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen. R Square untuk prestasi kerja adalah 0,805, yang berarti 80,5% variabilitas dalam prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model ini. Ini adalah indikasi yang sangat baik bahwa model penelitian memiliki daya prediksi yang kuat. Komitmen organisasi dan profesionalisme juga memiliki nilai R Square yang signifikan, masing-masing 0,478 dan 0,675. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar variabilitas dalam komitmen organisasi dan profesionalisme dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang digunakan dalam model.

Nilai f Square memberikan gambaran tentang pengaruh ukuran dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Kualitas SDM memiliki nilai f Square yang sangat tinggi dalam mempengaruhi profesionalisme (2,080), menunjukkan pengaruh yang sangat besar. Profesionalisme juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai f Square sebesar 0,362. Pengaruh kualitas SDM terhadap komitmen organisasi dan prestasi kerja juga cukup signifikan dengan nilai f Square masing-masing 0,144 dan 0,142.

### Implikasi dan Kesimpulan

Berdasarkan analisis ini, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas SDM dan profesionalisme secara signifikan mempengaruhi prestasi kerja karyawan di CV Oktaviana Tas Grosir Mojokerto. Komitmen organisasi berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan ini, meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung dari kualitas SDM dan profesionalisme.

Perusahaan perlu fokus pada strategi peningkatan kualitas SDM, seperti pelatihan dan pengembangan, untuk meningkatkan profesionalisme karyawan. Profesionalisme, pada gilirannya, akan meningkatkan komitmen organisasi dan prestasi kerja. Meskipun validitas konvergen dari instrumen yang digunakan masih perlu ditingkatkan, hasil ini memberikan dasar yang kuat untuk pengembangan strategi manajemen SDM yang efektif.

Dalam konteks praktis, CV Oktaviana Tas Grosir Mojokerto dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan program pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan. Selain itu, mempromosikan

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 358 - 376 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6694

budaya profesionalisme dan meningkatkan komitmen organisasi melalui kebijakan dan praktik yang mendukung kesejahteraan karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, analisis ini memberikan panduan yang jelas bagi perusahaan dalam merancang dan mengimplementasikan strategi peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan kualitas SDM dan profesionalisme. Dengan demikian, CV Oktaviana Tas Grosir Mojokerto dapat mencapai tujuan kinerja yang lebih tinggi dan berkelanjutan.

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) dan profesionalisme memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di CV Oktaviana Tas Grosir Mojokerto. Komitmen organisasi berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan ini, meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung dari kualitas SDM dan profesionalisme.

1. Kualitas SDM: Kualitas SDM memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap profesionalisme dan komitmen organisasi. Peningkatan kualitas SDM secara langsung meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Profesionalisme: Profesionalisme memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap prestasi kerja dan juga memediasi pengaruh kualitas SDM terhadap komitmen organisasi.
3. Komitmen Organisasi: Komitmen organisasi berperan sebagai perantara yang memperkuat hubungan antara kualitas SDM dan prestasi kerja, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung kualitas SDM dan profesionalisme.
4. Reliabilitas dan Validitas: Instrumen yang digunakan untuk mengukur konstruk memiliki reliabilitas yang baik, namun validitas konvergen masih perlu ditingkatkan karena nilai AVE yang rendah.

#### SARAN

Peningkatan Kualitas SDM:

CV Oktaviana Tas Grosir Mojokerto perlu meningkatkan program pelatihan dan pengembangan untuk karyawan. Pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan dan kompetensi spesifik akan membantu meningkatkan kualitas SDM. Mengimplementasikan program *mentoring* dan *coaching* untuk memastikan bahwa karyawan dapat belajar dari pengalaman dan keahlian rekan-rekan yang lebih senior.

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 358 - 376 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6694

### Meningkatkan Profesionalisme:

Perusahaan harus mengembangkan dan memperkuat budaya profesionalisme. Ini bisa dilakukan melalui kebijakan perusahaan yang mendukung etika kerja, tanggung jawab, dan komitmen terhadap kualitas.

Memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap karyawan yang menunjukkan profesionalisme tinggi dalam pekerjaan mereka untuk memotivasi karyawan lain.

### Memperkuat Komitmen Organisasi:

Meningkatkan komunikasi internal untuk memastikan bahwa karyawan merasa terlibat dan terinformasi tentang tujuan dan visi perusahaan.

Menerapkan kebijakan kesejahteraan karyawan yang memastikan bahwa kebutuhan karyawan terpenuhi, baik dalam hal kesejahteraan fisik maupun mental. Ini termasuk program kesehatan, fleksibilitas kerja, dan keseimbangan kerja-hidup.

### Validitas dan Reliabilitas Pengukuran:

Meskipun reliabilitas instrumen sudah baik, perusahaan perlu meninjau dan memperbaiki alat ukur yang digunakan untuk memastikan bahwa mereka benar-benar mencerminkan konstruk yang diukur. Ini bisa melibatkan revisi item survei dan uji validitas tambahan.

Menggunakan teknik validasi yang lebih kuat seperti *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk memastikan bahwa konstruk yang diukur benar-benar valid dan reliabel.

### Pemantauan dan Evaluasi:

Perusahaan harus terus memantau dan mengevaluasi efektivitas program pengembangan SDM, profesionalisme, dan komitmen organisasi. Ini bisa dilakukan melalui survei kepuasan karyawan, penilaian kinerja, dan *feedback* rutin.

Menggunakan data yang dikumpulkan untuk membuat keputusan yang berbasis bukti dan menyesuaikan program yang ada sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan.

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 358 - 376 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6694

### DAFTAR PUSTAKA

- Arfianti, D. (2011). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NILAI INFORMASI PELAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Batang). In *Skripsi* (Vol. 1, Issue 2011, pp. 1–91).
- Bps.go.id. (2024). [Seri 2010] Laju Pertumbuhan PDB Seri 2010 (Persen), 2023. Bps.Go.Id. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTA0IzI=/pertumbuhan-ekonomi--triwulan-iv-2023.html>
- Carolina. (1993). *Wacana Pengembangan Kepegawaian*. Badan Kepegawaian Negara.
- Judhas, A. (2013). Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1219–1228.
- Koesmawardhani, N. W. (2023). *Daya Saing SDM RI 2023 Naik Jadi ke-47, Cara Belajar & Anggaran Pendidikan DisorotNo Title*. Detik.Com. <https://www.detik.com/edu/edutainment/d-6997661/daya-saing-sdm-ri-2023-naik-jadi-ke-47-cara-belajar-anggaran-pendidikan-disorot>
- Kurniwan, A. (2005). *Tranformasi Pelayanan Publik*. Pembaruan.
- Luthans. (2008). *Perilaku Organisasi edisi kesepuluh*. Andi.
- Magdalena, B., & Rulyati, O. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Tvri Lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 5(2), 80–89.
- Ma'ruf, A. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Morrow, P. C., & Goetz, J. F. (1988). Professionalism as a form of work commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32(1), 92–111. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(88\)90008-5](https://doi.org/10.1016/0001-8791(88)90008-5)
- Mowday, R., Porter, L. and Steers, R. (1982). *Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (11th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Nola, L. F. (2016). Upaya Pelindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (Tki). *Negara Hukum*, 7(1), 40.
- Nurdin, M. (2015). PENGARUH PENEMPATAN, MUTASI DAN PROMOSI TERHADAP PRESTASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH ACEH. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 4(2), 221–228.
- Priansa. (2008). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Schmidta, Joseph A., C. R. W., Jonesb, D. A., & Bourdagec, and J. (2016). Human Resource Management Practices and Voluntary Turnover: A Study of Internal Workforce and External Labor Market Contingencies. *Taylor & Francis*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1165275>.

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 358 - 376 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6694

- Sedarmayanti. (2017). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Smith, W. (2020). *PROFESSIONALISM, ETHICAL CLIMATE, JOB SATISFACTION AND ESTABLISHING AFFECTIVE ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN U.S. AIR FORCE INSTRUCTORS*. April, 1-23.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugeng. (2003). *Personal Management*. Salemba empat.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Kencana Prenada Media Group.
- Syarif, Y. dan. (2017). *Komitmen Organisasi: Definisi Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Nas Media Pustaka.