
JMEC: Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative

<https://jurnal.uss.ac.id/index.php/JMEC>

Vol. 1 No. 1, Juli 2022, Hal. 1-9

Pengaruh Kompetensi dan Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT KEMET Electronics Indonesia Dengan Metode SEM-PLS

Teguh Iman Santoso^{1*}, Rahmat Taufiq²

Program Studi Manajemen, Universitas Sumatera Selatan¹

Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam²

e-mail: dr.teguh.iman.santoso@gmail.com*

ABSTRACT

The success of a company in advancing the company must not be separated from many of its resources one of which is the human resources, which is why the company should provide direction that is positive and good welfare to its employees for the achievement of organizational goals, one of them by providing opportunities career or promotion. The purpose of this study to determine the effect of the competence and loyalty of employees to promotion in PT KEMET Electronics Indonesia. The number of samples in the data analysis of this thesis using PLS-SEM (Structural Equation Modeling-Partial Least Squares) and processed with the help of a software program SmartPLS2. The test results show that the competence of positive and significant impact on the promotion, as well as employee loyalty is also positive and significant impact on the promotion.

Keywords: Competence, Loyalty, Promotion

ABSTRAK

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam memajukan perusahaannya tentunya tidak terlepas dari berbagai sumber daya yang dimilikinya salah satunya ialah sumber daya manusia, oleh karena itulah hendaknya perusahaan memberikan arahan yang positif dan kesejahteraan yang baik kepada karyawannya demi tercapainya tujuan organisasi, salah satunya dengan memberikan kesempatan berkarir atau promosi jabatan. Tujuan dilakukan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan di PT KEMET Electronics Indonesia. Analisis data didalam penulisan skripsi ini menggunakan metode SEM-PLS (*Structural Equation Modeling-Partial Least Squares*) dan diolah dengan bantuan program perangkat lunak *SmartPLS2*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan, loyalitas karyawan yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

Kata kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu perusahaan, tanpa peran sumber daya manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Dalam melakukan promosi jabatan tentunya perusahaan memiliki prosedur dan indikator-indikator tersendiri sebelum menetapkan seorang karyawan layak untuk di promosikan pada jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Salah satu yang dapat dijadikan sebagai indikator dalam melakukan promosi ialah dari kompetensi dan loyalitas yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Tujuan dilakukannya penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah kompetensi

karyawan memiliki pengaruh terhadap promosi jabatan pada PT KEMET Electronics Indonesia dan apakah loyalitas karyawan memiliki pengaruh terhadap promosi jabatan pada PT KEMET Electronics Indonesia.

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi Karyawan

Kompetensi ialah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreatifitas, dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja, kompetensi merupakan karakter seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja terbaik dibanding orang lain Darsono dan Siswandoko (2011: 123).

Indikator-indikator kompetensi menurut Edison, dkk (2016: 149) adalah: a) Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan, b) Memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan, c) Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, d) Memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, e) Memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi, f) Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja, g) Memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan, h) Serius menanggapi masalah-masalah pekerjaan yang ada.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan salah satu unsur untuk mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab Hasibuan (2011: 95).

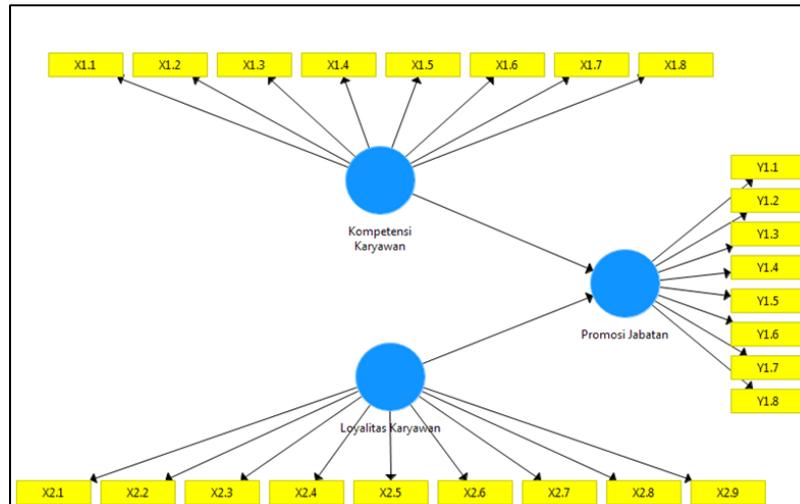
Loyalitas memiliki beberapa unsur Saydam (2006: 484), yaitu: 1) Ketaatan dan kepatuhan, Ciri-ciri ketaatan antara lain ; a) Mentaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku, b) Mentaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik. 2) Tanggung jawab, Ciri-ciri tanggung jawab antara lain ; a) Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, b) Selalu menyimpan dan memelihara barang-barang perusahaan dengan sebaik-baiknya, c) Mengutamakan kepentingan perusahaan dari kepentingan golongan, d) Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain. 3) Pengabdian. 4) Kejujuran, Ciri-ciri kejujuran antara lain ; a) Selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa, b) Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya, c) Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya

Promosi Jabatan

Promosi berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya Manullang (2006: 153).

Indikator-indikator promosi jabatan ialah Kadarisman (2012: 143) ; a) Pengalaman, b) Tingkat Pendidikan, c) Loyalitas, d) Kejujuran, e) Tanggung Jawab, f) Kepandaian Bergaul, g) Prestasi Kerja, h) Inisiatif dan Kreatif

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

- H1** : Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT KEMET Electronics Indonesia
- H2** : Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT KEMET Electronics Indonesia

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penulis mengambil teknik pengambilan sampel probabilitas dimana semua populasi memiliki kesempatan atau peluang untuk dijadikan sampel, dan dalam pengambilan sampelnya menggunakan teknik *simple random sampling*.

Pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* adalah pengambilan sampel yang dilakukan dengan memberi peluang yang sama pada seluruh individu atau unit populasi, peneliti dapat melakukan pengambilan sampel secara acak dengan cara pengambilan yang lazim digunakan Musfiqon (2012: 92). Analisis data didalam penulisan skripsi ini menggunakan metode SEM-PLS (*Structural Equation Modeling-Partial Least Squares*) dan diolah dengan bantuan program perangkat lunak *SmartPLS2*.

Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2007) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini digunakan tiga jenis variabel yaitu Kompetensi Karyawan (X1) dan Loyalitas Karyawan (X2) sebagai variabel independen, Promosi Jabatan (Y) sebagai variabel dependen.

Teknik dan Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini merupakan dua sumber data yaitu sumber data primer dan data sekunder. Alat yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah berupa daftar pertanyaan atau pernyataan (kuesioner) yakni dengan menyebarkan daftar pernyataan (kuesioner) tersebut kepada para responden, tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pernyataan (kuesioner) yang sudah disusun secara cermat terlebih dahulu.

Metode Analisa Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menyajikan informasi profil responden seperti jenis kelamin, usia dan pekerjaan. Uji deskriptif juga bertujuan untuk menyajikan informasi rata-rata, minimum, maksimum dan lainnya. Statistik deskriptif digunakan

untuk menganalisa data dengan mendeskripsikan data yang telah terkumpul apa adanya dan tidak membuat kesimpulan secara umum/ generalisasi. Deskripsi data (gambaran variabel mendiskripsikan variabel penelitian, digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor kategori angket yang diperoleh responden Muhidin & Abdurahman (2007:146). Penggunaan skor kategori ini digunakan sesuai dengan lima kategori skor yang dikembangkan dalam skala Likert dan digunakan dalam penelitian.

Analisis SEM dengan XLSTAT

Penggunaan SEM PLS dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software XLSTAT. Analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau sering disebut *outer model* dan model struktural (*structural model*) atau sering disebut *inner model*. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel merepresentasi variabel laten untuk diukur. Sedangkan model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten dan konstruk Ghazali & Laten (2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

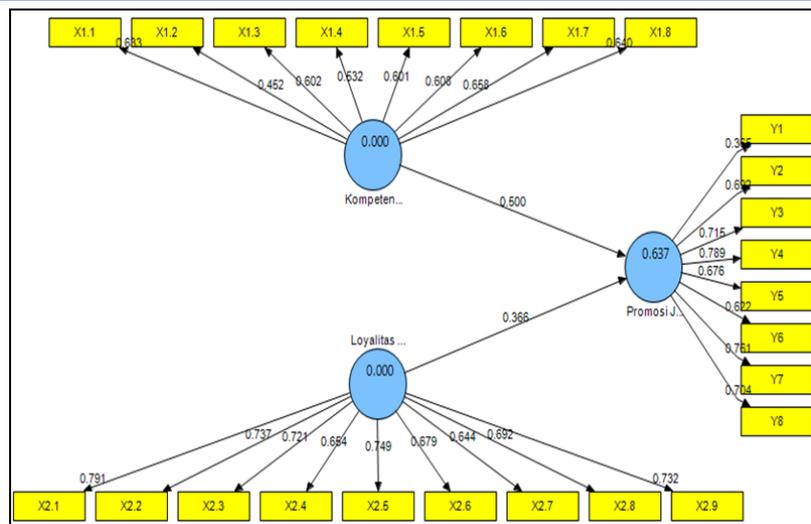
Tabel 1 Identifikasi Responden

Klasifikasi	Frekuensi	Percent
Jenis Kelamin :		
Laki-laki	118	51,75%
Perempuan	110	48,25%
Usia :		
18-25 Tahun	94	41,23%
26-30 Tahun	75	32,89%
31-35 Tahun	25	10,96%
36-40 Tahun	15	6,58%
41-45 Tahun	19	8,33%
Pendidikan Tertinggi:		
SMA	174	76,32%
Diploma	31	13,60%
S1	23	10,09%
Lama Bekerja:		
1-3 Tahun	1-3	49,12%
4-6 Tahun	4-6	19,74%
7-9 Tahun	7-9	12,72%
10-12 Tahun	10-12	5,70%
>12	> 12	12,72%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Uji Indikator/ Outer Model

Outer model adalah spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya atau disebut dengan uji indikator. Dalam analisis SEM untuk mendapatkan hasil yang valid maka harus dilakukan pengujian dengan menggunakan *Smart PLS 2.0* beberapa kali uji. Ketika uji pertama dilakukan menunjukkan hasil yang tidak valid, maka langkah yang diambil ialah mengeliminasi indikator yang memiliki nilai dibawah limit yang kita tetapkan, kemudian lakukan uji kedua dan begitu seterusnya sampai dengan hasil yang di dapat valid. Dengan catatan minimal indikator yang harus tersisa di masing-masing variabel ialah 3 indikator, berikut gambar hasil pengujian awal dalam penelitian ini.



Gambar 2 Hasil Pengujian Algorithm SmartPLS 2.0 (Pertama)
 Sumber : Data diolah, 2017

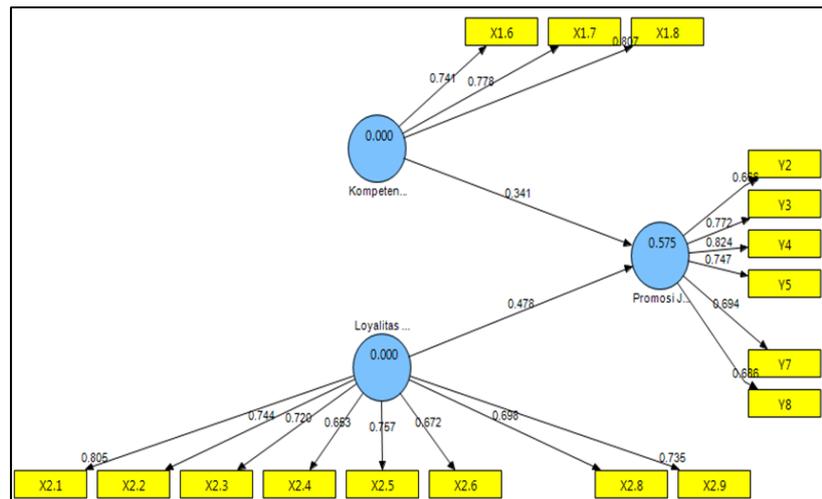
Tabel 2 Uji Indikator (Pertama)

		Ket
Average Variance Etracted (AVE):		
Kompetensi Karyawan (X1)	0.3530	Tidak Valid
Loyalitas Karyawan (X2)	0.5076	Valid
Promosi Jabatan (Y)	0.4580	Tidak Valid
Communality:		
Kompetensi Karyawan (X1)	0.3530	Tidak Valid
Loyalitas Karyawan (X2)	0.5076	Valid
Promosi Jabatan (Y)	0.4580	Tidak Valid
Cronbachs Alpha:		
Kompetensi Karyawan (X1)	0.7403	Reliable
Loyalitas Karyawan (X2)	0.8783	Reliable
Promosi Jabatan (Y)	0.8236	Reliable
Composite Reliability:		
Kompetensi Karyawan (X1)	0.8118	Reliable
Loyalitas Karyawan (X2)	0.9023	Reliable
Promosi Jabatan (Y)	0.8673	Reliable

Sumber : Olah data SEM SmartPLS, 2017

Dari hasil uji indikator Tabel 2, kita dapat melihat bahwa nilai AVE dan *Communality* untuk variabel kompetensi karyawan dan promosi jabatan menunjukkan hasil yang tidak valid atau di bawah 0,5, itu artinya kita akan melakukan uji yang kedua dan seterusnya dengan mengeliminasi hasil pengujian *outer model* (uji indikator) sampai pada akhirnya semua nilai dikatakan valid dan reliabel.

Di dalam penelitian ini peneliti melakukan pengujian 4 kali uji sampai pada akhirnya seluruh nilai dikategorikan valid dan reliabel. Adapun setelah dilakukannya uji yang keempat, di dapatlah hasil sebagai berikut:



Gambar 3 Hasil Pengujian Algorithm SmartPLS 2.0 (Keempat)

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 3 Uji Indikator (Keempat)

		Ket
Average Variance Etracted (AVE):		
Kompetensi Karyawan (X1)	0.6018	Valid
Loyalitas Karyawan (X2)	0.5249	Valid
Promosi Jabatan (Y)	0.5379	Valid
Communality:		
Kompetensi Karyawan (X1)	0.6018	Valid
Loyalitas Karyawan (X2)	0.5249	Valid
Promosi Jabatan (Y)	0.5379	Valid
Cronbachs Alpha:		
Kompetensi Karyawan (X1)	0.6684	Tidak <i>Reliable</i>
Loyalitas Karyawan (X2)	0.8705	<i>Reliable</i>
Promosi Jabatan (Y)	0.8303	<i>Reliable</i>
Composite Reliability:		
Kompetensi Karyawan (X1)	0.8191	Reliable
Loyalitas Karyawan (X2)	0.8980	Reliable
Promosi Jabatan (Y)	0.8741	Reliable

Sumber : Olah data SEM SmartPLS, 2017

Dari hasil pengujian keempat tabel 3 menunjukkan bahwa ketiga variabel dinyatakan telah valid karena nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dan *Communality* menunjukkan angka diatas 0,5, kemudian meskipun nilai *Cronbachs Alpha* pada variabel kompetensi karyawan menunjukkan angka di bawah 0,7 atau tidak *reliable* namun nilai *composite reliability* semua variabelnya dinyatakan *reliable* karena keseluruhan nilainya menunjukkan angka di atas 0,7, itu artinya pengujian tetap dinyatakan telah *reliable*.

Uji Structural/ Inner Model

Inner model adalah menguji pengaruh satu variabel laten dengan variabel laten lainnya baik *exsogen* maupun *endogen*. Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase pengaruh hubungan variabel bebas yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Untuk nilai koefisien determinasi (R^2) (Tabel 4) didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4 Koefisien Determinasi R²

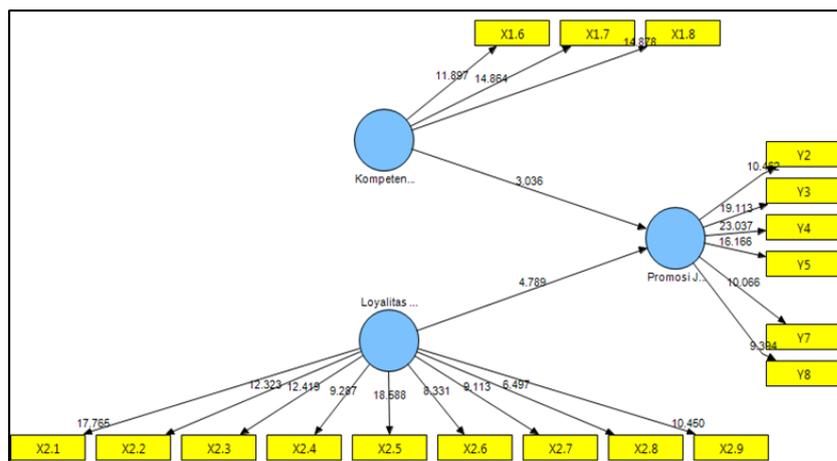
	Hasil Uji	Status
Kompetensi Karyawan	0,340	Moderat
Loyalitas Karyawan	0,478	Moderat

Sumber : Data Primer, Data Diolah Dari *Output SmartPLS 2.0*, 2017

Dari hasil di atas dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi karyawan menunjukkan hasil uji sebesar 0,340, itu artinya kompetensi karyawan mempengaruhi promosi jabatan pada PT KEMET Electronics Indonesia sebesar 34,0% sedangkan 66,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Variabel loyalitas karyawan menunjukkan hasil uji sebesar 0,478, itu artinya loyalitas karyawan mempengaruhi promosi jabatan pada PT KEMET Electronics Indonesia sebesar 47,8% sedangkan 52,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk melihat signifikansi hubungan antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya baik *eksogen* maupun *endogen* kita akan melakukan perhitungan *bootstrapping* pada *SmartPLS 2.0*. Adapun hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:



Gambar 3 Hasil Pengujian *Bootsrapping SmartPLS 2.0*

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 5 Perbandingan t-hitung dan t-tabel

Fungsi Eksogen	Promosi Jabatan (Y)		Promosi Jabatan (Y)	
	t-hitung	t-tabel	t-hitung	t-tabel
Kompetensi Karyawan (X1)	3,036	1,971	-	-
Loyalitas Karyawan (X2)	-	-	4,789	1,971

Sumber : Data Diolah Dari *Output SmartPLS 2.0*

Penjelasan hasil pengujian t-statistik diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan (t-hitung > t-tabel) = 3,036 > 1,971.
2. Variabel loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan (t-hitung > t-tabel) = 4,789 > 1,971.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya melalui hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT KEMET Electronics Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sasmita, dkk. (2016: 4830) yang berjudul Pengaruh Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan Pada Inna Sindhu Beach Hotel Sanur Denpasar.
2. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT KEMET Electronics Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mandiangan dan Rahyuda (2015: 15) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan penulis pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan. Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan pada karyawan PT KEMET Electronics Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryani, Yunita., Ratih Maria Dhewi. dan Sjafriz Mangkuprawira. (2010). Analisis Pengaruh Sistem Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Human Resources And General Affairs PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citeureup. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. 3 (1): 171-186.
- Darsono. dan Tjatjuk Siswandoko. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta : Nusantara Consulting.
- Edison, Emron., Yohny Anwar., dan Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Hamzah, Febrian Muriko., Mochammad Al Musadieq. dan Muhammad Soe'oad Hakam. (2013). Pengaruh Senioritas Dan Loyalitas Terhadap Promosi (Studi Pada Karyawan PT Pembangunan Perumahan DVO III Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 2 (6): 1-8.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hossain, Maksuda., Abu Md Abdullah. and Shila Farhana. (2012). Performance Appraisal & Promotion Practices on Bank in Bangladesh: A Case Study from Pubali Bank Ltd. *Asian Business Review*. 1 (1): 49-55.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kountur, Ronny. (2007). *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Edisi Kedua. Jakarta : PPM.
- Mandiang, Eliana Febisisca. dan Agoes Ganesha Rahyuda. (2015). Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali. *E-jurnal Manajemen Unud*. 5 (4): 1386-1405.
- Manullang, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Marsh, Sarah J., and Terrence R Bishop. (2014). Competency Modeling an Undergraduate Management Degree Program. *Business Education & Accreditation*. 2 (6): 47-60.
- Martono, Nanang. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data*

- Sekunder*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mirayanti. (2015). Pengaruh Loyalitas, Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tolitoli. *E-Jurnal Katalogis*. 1 (3): 95-104.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Muhidin, Sambas Ali. dan Maman Abdurrahman. (2007). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian (Dilengkapi Aplikasi Program SPSS)*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Musfiqon. (2012). *Panduan Lengkap Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : PT Prestasi Pustakaraya.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metode Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*. Edisi Pertama. Penerbit Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Rianse, Usman. dan Abdi. (2008). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Saebani, Beni Ahmad. dan Kadar Nurjaman. (2013). *Manajemen Penelitian*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Sangadji, Etta Mamang. dan Sopiiah. (2010). *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Edisi Pertama. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Santoso, Singgih. (2015). *AMOS 22 untuk Structural Equation Modeling*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Sarwono, Jonathan. (2012). *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kauntitatif (Menggunakan Prosedur SPSS)*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Sasmita, Ida Ayu Gita Dqi. dan Ni Wayan Mujiati. (2016). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Inna Sindhu Beach Hotel Sanur Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 8 (5): 4807-4834.
- Saydam, Gouzali. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Management Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : Djambatan.
- Stumpf, Stephen A. (2010). Stakeholder Competency Sssessments as Predictors of Career Success. *Career Development International*. 5 (15): 459-478.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2014). *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sukandarrumidi. (2006). *Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Wahyuni, Yuyun. (2012). *Dasar-Dasar Statistik Deskriptif*. Yogyakarta : Nuha Medika.
- Wang, Yau-De. (2011). Exploring Human Resource (HR) Account Managers Competency in Semiconductor Industry. *African Journal of Business Management*. 22 (5): 9412-9428.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Widarjono, Agus. (2015). *Analisis Multivariat Terapan Dengan Program SPSS, AMOS, dan SMARTPLS*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Wiyono, Gendro. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Penerbit STIM YKPN.
- Yamin, Sofyan. dan Heri Kurniawan. (2009). *Structural Equation Modeling*. Edisi Kedua. Jakarta : Salemba Infotek.