

Pengaruh Daya Tarik Program Insentif dan Kecepatan Promosi Karier terhadap Keinginan Berpindah Agen Asuransi PT. Tokio Marine Life Insurance Indonesia Cabang Samarinda

Nelwia Sari¹, Tetra Hidayati²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

E-mail: nelwiasari22@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh daya tarik program insentif dan kecepatan promosi karier terhadap keinginan berpindah. Model yang digunakan adalah *sampling jenuh* dengan teknik *non-probability sampling*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 responden. Uji hipotesis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda, Uji F dan Uji T dengan menggunakan SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Daya tarik program insentif berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah dibuktikan dengan output dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,352 > 1,67$) dengan nilai signifikan $0,023 < 0,05$. Kecepatan promosi karier berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah dibuktikan dengan output dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,405 > 1,67$) dengan nilai signifikan $0,020 < 0,05$. Daya tarik program insentif dan kecepatan promosi karier berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah, hasil ini dibuktikan dengan output dimana F_{hitung} sebesar 33,541 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa daya tarik program insentif dan kecepatan promosi karier layak atau dapat diterima. Karena nilai F_{hitung} yang dihasilkan lebih besar daripada F_{tabel} (3,18) dan nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci: Daya Tarik Program Insentif, Kecepatan Promosi Karier, Keinginan Berpindah

The Influence of Attractive Program Incentives and Speed of Career Promotion against Insurance Against Insurance Desires PT. Tokio Marine Life Insurance Indonesia Samarinda Branch

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of the attractiveness of the incentive program and the speed of career promotion on the desire to move. The model used is saturated sampling with non-probability sampling technique. The sample in this research were 55 respondents. The hypothesis test used is Multiple Linear Regression, F Test and T Test by using SPSS version 23. The result of this research indicates that: The attractiveness of the incentive program has a significant effect on shifting desire evidenced by the output where $t_{count} > t_{table}$ ($2.352 > 1.67$) With a significant value of $0.023 < 0.05$. The speed of career promotion has a significant effect on switching desire evidenced by the output where t value $> t_{table}$ ($2.405 > 1.67$) with significant value $0.020 < 0.05$. The attractiveness of the incentive program and the speed of career promotion have a negative and significant effect on shifting cultivation, this result is evidenced by an output of 33,541 F with a significance level of 0,000 indicating that the attractiveness of the incentive program and the pace of career promotion are feasible or acceptable. Because the resulting F_{count} value is greater than F_{table} (3.18) and the resulting significance value is less than 0.05.

Keywords: Attractive Incentive Program, Career Promotion Speed, Moving Desire

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan karena sumber daya manusia merupakan asset yang harus ditingkatkan efisiensinya dan produktifitasnya. Dalam kenyataannya pekerjaan karyawan tidak selamanya berjalan baik, seorang karyawan bisa saja merasakan ketidaknyaman dalam perusahaan akibat faktor-faktor pekerjaan.

Keinginan berpindah (*turnover intention*) menjadi masalah di ruang lingkup perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2006:102) secara sederhana menyatakan bahwa *turnover intention* adalah proses dimana tenaga kerja berkeinginan meninggalkan organisasi dan harus ada penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang berkeinginan untuk pindah kerja dengan menerima upah moneter dari organisasi. Diperoleh data turnover asuransi pada PT. Tokio Marine pada tahun 2016 sebanyak 25 agen atau 31% hal ini menunjukkan bahwa data turnover pada PT. Tokio Marine dikatakan tinggi. Menurut Gillens (1989) menyatakan bahwa keluarnya karyawan dikatakan normal antara 5-10% per tahun, dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%.

Adapun usaha untuk mengurangi perilaku *turnover intention* yang terjadi pada perusahaan yaitu perusahaan harus memahami dan mengetahui apa yang terjadi pada agen sehingga perusahaan mampu dari awal mengerti perilaku yang mengindikasikan keinginan berpindah kerja sehingga perilaku tersebut dapat dikurangi. Daya tarik program insentif dipandang sebagai faktor penting dalam suatu organisasi karena merupakan suatu motivasi yang dapat meningkatkan kinerja agen. Apabila program-program insentif yang diberikan tidak sesuai dengan harapan para agen maka perusahaan akan kehilangan karyawan yang baik. Selain daya tarik program insentif kecepatan promosi karier juga merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam perusahaan. Agen yang memiliki persepsi bahwa karier adalah tujuan hidup, maka agen tersebut akan lebih giat dalam mencapai karir yang diinginkan. Jika promosi karier agen dalam perusahaan tidak diperhatikan dengan baik maka akan meningkatkan tingkat turnover intention pada perusahaan. Namun sebaliknya jika promosi karier diperusahaan lebih diperhatikan maka agen tidak akan melakukan turnover pada perusahaan.

METODE PENELITIAN

Kajian Pustaka

Daya Tarik Program Insentif

Menurut Dessler (2015: 418) kompensasi adalah semua bentuk bayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul berasal dari hubungan pekerjaan mereka. Kompensasi memiliki dua komponen utama yaitu kompensasi finansial (upah, gaji, insentif, komisi dan bonus), kompensasi non finansial (tunjangan finansial seperti asuransi). Menurut Handoko (2012: 155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dengan demikian kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji, dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, dan masih banyak lagi yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

Sedangkan menurut Dessler (2009: 95), insentif adalah peningkatan gaji yang dihadikan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individu. Insentif memiliki dua komponen yaitu insentif material (bonus, komisi, profit sharing dan kompensasi yang ditanggihkan), insentif non material (pemberian gelar, pemberian promosi, pemberian pujian dan ucapan terima kasih). Menurut Simamora (2006: 520) insentif adalah suatu program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan kinerja seseorang atau dengan kata lain insentif memberikan kompensasi menurut penjualan, kinerja, atau penghematan biaya yang dibutuhkan dengan karyawan tertentu.

Kecepatan Promosi Karier

Menurut Orpen (1994) manajemen karier mencakup berbagai kebijakan dan praktek yang didirikan oleh organisasi untuk meningkatkan efektivitas karier karyawan. Sedangkan menurut Triton (2010: 154) manajemen karier adalah suatu proses yang sedang berlangsung yang dimulai dari penyiapan, pengimplementasian, dan monitoring atas rencana-rencana karier yang dilaksanakan oleh

individu sendiri atau bersama-sama dengan sistem karier organisasi. Menurut Rivai (2009:290) pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Menurut Dessler (2009:5) Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karier seseorang.

Menurut Weng et al (2012) Pertumbuhan karier adalah sejauh mana karyawan mengalami pertumbuhan karier mereka dalam organisasi. Pertumbuhan karier juga dapat dikategorikan kedalam empat dimensi yaitu a). tujuan kemajuan karier, b). pengembangan kemampuan profesional, c). kecepatan promosi dan d). remunerasi pertumbuhan (Weng et al, 2010). Pertumbuhan karier karyawan juga termasuk akuisisi keterampilan baru yang dihargai oleh organisasi dan karyawan dengan promosi dan kenaikan membayar mereka atau bonus (Weng et al, 2010).

Sedangkan menurut Siagaan (2014: 169) Promosi adalah 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. Menurut Robbins (2008) promosi adalah memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, lebih bertanggung jawab dan meningkatkan status sosial, oleh karena itu individu yang merasakan adanya ketepatan promosi karier merupakan salah satu kepuasan dari pekerjaannya.

Keinginan Berpindah

Menurut Lee (2010) menyatakan turnover intention adalah persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk keluar dari pekerjaan saat ini untuk kesempatan lain. Turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Rivai, 2011:238). Banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intention ini dan di antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Hartono, 2002:6). Adapun faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya keinginan berpindah diantaranya: opportunity (ketersediaan alternatif pekerjaan lain dan daya tarik lingkungan, yang mengacu pada tingkat gaji yang lebih tinggi.), kiship responsibility (kewajiban terhadap kerabat yang tinggal di masyarakat, seperti orang tua, kakek dan nenek), general training (pelatihan yang diberikan), job satisfaction (bagaimana seorang individu menyukai pekerjaannya). Organizational commitment (loyalitas individu terhadap pekerjaan), search behavior (tindakan individu mencari alternatif pekerjaan lain) dan intent to stay (individu merencanakan untuk tetap bekerja pada perusahaan tempatnya bekerja).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauhmana suatu alat ukur dapat mengukur ssapa yang akan di ukur. Uji vaiditas dalam penelitian ini digunakan untuk mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Corrected item total corelation).

Tabel 1. Uji Validitas
 Uji validitas variabel daya tarik program insentif

Indikator	Nilai r hitung	Nilai r table	Keterangan
DPI 1	0,936	0,26	Valid
DPI 2	0,958	0,26	Valid
DPI 3	0,964	0,26	Valid
DPI 4	0,934	0,26	Valid

Uji Validitas Untuk Kecepatan Promosi Karier

Indikator	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
KPK 1	0,927	0,26	Valid
KPK 2	0,972	0,26	Valid
KPK 3	0,962	0,26	Valid
KPK 4	0,947	0,26	Valid

Uji Validitas Untuk Keinginan Berpindah

Indikator	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
KB 1	0,974	0,26	Valid
KB 2	0,965	0,26	Valid
KB 3	0,959	0,26	Valid

Sumber: Data olahan, 2017

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai korelasi > 0,26 sehingga seluruh pernyataan dalam kuesioner pada keinginan berpindah dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk menguji tingkat reliabilitas instrument dilakukan melalui Uji Internal *Concistency* dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dengan ketentuan hasil koefisien Alpha > taraf signifikansi 0,60 yang menunjukkan keandalan instrumen.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Untuk Variabel Penelitian

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Pisah Batas	Keterangan
DPI (X1)	0,97	0,60	Reliabel
KPK (X2)	0,97	0,60	Reliabel
KB(Y)	0,98	0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan, 2017

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator daya tarik program insentif reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,97 > 0,60 sebagai nilai pisah batas yang berarti indikator variabel penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas, hasil penelitian indikator kecepatan promosi karier menunjukkan bahwa indikator ini reliabel dengan *Cronbach Alpha* 0,97 > 0,60 sebagai nilai pisah batas yang berarti indikator penelitian ini juga telah memenuhi uji reliabilitas, dan hasil penelitian indikator keinginan berpindah menunjukkan bahwa indikator ini reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* 0,98 > 0,60 sebagai nilai pisah batas yang berarti indikator variabel penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas. Ketiga instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Perhitungan Persamaan Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.422	.995		10.475	.000
DPI	-.551	.234	-.388	-2.352	.023
KPK	-.506	.211	-.397	-2.405	.020

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 1 hasil regresi maka diperoleh hasil perhitungan yaitu $Y = 10.422 - 0,551X_1 - 0,506X_2$. nilai konstanta 10.422 yang mengandung arti bahwa total skor keinginan berpindah sebesar 10.422, jika skor variabel X_1 dan $X_2 = 0$. Nilai koefisien variabel X_1 sebesar -0,551 artinya untuk setiap kenaikan 1 skor variabel daya tarik program insentif akan menurunkan skor keinginan berpindah 0,551. Nilai koefisien X_2 sebesar -0,506 yang berarti untuk setiap kenaikan 1 skor kecepatan promosi karier akan menurunkan skor keinginan berpindah sebesar 0,506.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3. Hasil perhitungan koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.751 ^a	.563	.547	1.413	.563	33.541

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 2 diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,751 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan cukup kuat antara variabel bebas yang terdiri dari daya tarik program insentif (X_1), dan kecepatan promosi karier (X_2) dengan variabel terikat yaitu keinginan berpindah (Y).

Untuk nilai koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,563 atau sebesar 56% yang berarti variabel daya tarik program insentif (X_1), dan kecepatan promosi karier (X_2) mampu menjelaskan variabel keinginan berpindah (Y) sebesar 56% sedangkan sisanya sebesar 44% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar penelitian.

Uji Ketepatan Model (Uji F)

Tabel 4. Hasil Uji Ketepatan Model (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133,980	2	66,990	33,541	,000 ^a
	Residual	103,858	52	1,997		
	Total	237,837	54			

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 3 bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,541 > 3,18$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa daya tarik program insentif dan kecepatan promosi karier layak atau dapat diterima.

Uji t (Parsial)

Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.422	.995		10.475	.000
	DPI	-.551	.234	-.388	-2.352	.023
	KPK	-.506	.211	-.397	-2.405	.020

Sumber: Data diolah, 2017

- Besarnya nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($2,352 > 1,67$) dengan nilai signifikan $0,023 < 0,05$ menunjukkan bahwa daya tarik program insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah. Dengan demikian hipotesis 1 (H1) yang menyatakan “Diduga daya tarik program insentif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah”, diterima.
- Besarnya nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($2,405 > 1,67$) dengan nilai signifikan $0,020 < 0,05$ menunjukkan bahwa kecepatan promosi karier mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah. Dengan demikian hipotesis 2 (H2) yang menyatakan “Diduga kecepatan promosi karier berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah”, diterima.

Pembahasan

Pengaruh Daya Tarik Program Insentif Terhadap Keinginan Berpindah

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada agen asuransi PT. Tokio Marine menunjukkan bahwa daya tarik program insentif berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah. Hasil ini dibuktikan

dengan hasil output dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,352 > 1,67$) dengan nilai signifikan $0,023 < 0,05$. Jadi pada penelitian ini variabel daya tarik program insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah. Hal ini berarti bahwa jika daya tarik program insentif yang diberikan tidak menarik maka akan meningkatkan keinginan untuk keluar agen sedangkan jika program insentif yang diberikan menarik maka akan menurunkan tingkat keinginan berpindah agen PT. Tokio Marine Life Insurance Indonesia Cabang Samarinda.

Jadi dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan bahwa daya tarik program insentif berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah agen asuransi PT. Tokio Marine Life Insurance Indonesia Cabang Samarinda diterima atau H_1 diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dibangun oleh penulis dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khan (2014) yang menyatakan daya tarik program insentif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*).

Pengaruh Kecepatan Promosi Karier Terhadap Keinginan Berpindah

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada agen asuransi PT. Tokio Marine menunjukkan bahwa kecepatan promosi karier berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah. Hasil ini dibuktikan dengan hasil output dimana diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,406 > 1,67$) dengan nilai signifikan $0,020 < 0,05$. Jadi pada penelitian ini variabel kecepatan promosi karier mempunyai pengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah. Hal ini berarti bahwa jika kecepatan promosi karier dalam perusahaan tidak menarik maka akan meningkatkan keinginan berpindah agen dari perusahaan namun jika kecepatan promosi karier dalam perusahaan menarik maka akan menurunkan tingkat keinginan berpindah agen pada PT. Tokio Marine Life Insurance Cabang Samarinda.

Jadi dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan bahwa kecepatan promosi karier berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah agen asuransi PT. Tokio Marine Life Insurance Indonesia Cabang Samarinda diterima atau H_2 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Biswakarman (2016) dalam penelitiannya menyatakan ada pengaruh negatif dan signifikan kecepatan promosi karier terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*).

SIMPULAN

Penelitian ini berupaya untuk mengetahui bagaimana pengaruh daya tarik program insentif dan kecepatan promosi karier terhadap keinginan berpindah agen asuransi PT. Tokio Marine. Penelitian ini melakukan pengukuran 4 indikator daya tarik program insentif, 4 indikator kecepatan promosi karier dan 3 indikator keinginan berpindah. berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 55 responden agen asuransi PT. Tokio Marine Life Insurance Indonesia Cabang Samarinda, maka penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil dari analisis regresi linear berganda terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara daya tarik program insentif terhadap keinginan berpindah agen asuransi PT. Tokio Marine. Hasil tersebut menyatakan bahwa semakin baik perusahaan dalam mengelola program insentif untuk para agen, maka akan berdampak pada penurunan angka keinginan berpindah.
- Berdasarkan hasil dari analisis regresi linear berganda terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara kecepatan promosi karier terhadap keinginan berpindah agen asuransi PT. Tokio Marine. Hasil tersebut menyatakan bahwa semakin baik kecepatan promosi karier, maka akan berdampak pada penurunan angka keinginan berpindah.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Ferdinand, Augusty, 2014. *Metode Penelitian manajemen : Pedoman Penelitian untuk Slripsi Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gilles, D. A. 1989. *Manajemen Keperawatan Suatu Pendekatan System edisi ke dua (Dika Sukaman dan Widya Sukaman penerjemah)*. Philadephia. W. B Saunders Company.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalian Dan Sumberdaya Manusia*, Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Lee, Chang. 2010. A Study On Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Employees. Vol. 2 No. 7.
- Mathis, Robert. L dan Jhon H. Jacson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Orpen, Christopher. 1994. The Effects of Organizational and Individual Career Management on Career Success. *International Journal of Manpower*. Vol 15 No 1, 1994 pp.27-37.
- Price, James L. 2001. Reflection on the determinants of valuntary turnover. *International journal of Manpower* Vol. 22 No. 7 Pp. 600 - 624.
- Rivai, Veithzhal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktek*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P., dan Tomothy. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi terjemahan. Erlangga. Jakarta.
- Siagaan, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manajusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta Bandung.
- Triton PB. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. ORYZA. Jakarta.
- Weng *et al.* 2010. The Relationship Between Career Growth and Organizational Commitment. *Journal of Vocantional Bejavior*. Vol 5 No. 12, Pp. 391-400.
- _____. 2012. Organization Career growth, Effective Occuptional Commitmen and Turnover Intetntion. *Journal of Vocational Behavior*. Vol 80 No. 2, Pp. 256-265.