

## Pengaruh Kecepatan Promosi Karir dan Orientasi Kapabilitas Supervisor terhadap Keinginan Berpindah pada Agen Asuransi PT Prudential Life Assurance Cabang Samarinda

Umiriyana<sup>1</sup>, Tetra Hidayati<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.  
E-mail: umi\_riyana@yahoo.co.id

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kecepatan promosi karir dan orientasi kapabilitas supervisor terhadap keinginan berpindah. Metode yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan teknik *non-probability sampling*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden dengan kriteria bekerja minimal 1 tahun dan bekerja sebagai agen asuransi. Uji hipotesis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda menggunakan SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Kecepatan promosi karir berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah dibuktikan dengan *output* dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,163 > 1,68$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Orientasi kapabilitas supervisor berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah dibuktikan dengan *output* dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,100 > 1,68$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Kecepatan promosi karir dan orientasi kapabilitas supervisor berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah, hasil ini dibuktikan dengan *output* dimana  $F_{hitung}$  sebesar 315,125 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa kecepatan promosi karir dan orientasi kapabilitas supervisor layak atau dapat diterima. Karena nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan lebih besar daripada  $F_{tabel}$  (3,25) dan nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05.

**Kata Kunci:** Kecepatan Promosi Karir, Orientasi Kapabilitas Supervisor, Keinginan Berpindah

## Effect of Career Promotion Speed and Supervisor Capability Orientation to Movement Desire on Insurance Agent PT Prudential Life Assurance

### Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of the speed of career promotion and the orientation of the supervisor's capability against the desire to move. The method used is purposive sampling with non-probability sampling technique. The sample in this study are 40 respondents with criteria work at least 1 year and work as insurance agent. The hypothesis test used is Multiple Linear Regression using SPSS version 23. The results of this study indicate that: The speed of career promotion has a significant effect on switching desire evidenced by the output where the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $2,163 > 1,68$ ) with value Significant  $0,000 < 0,05$ . The orientation of the capability of the supervisor has a significant effect on switching desire evidenced by the output where the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $2,100 > 1,68$ ) with significant value  $0,000 < 0,05$ . The speed of career promotion and the orientation of the supervisory capability have a negative and significant effect on the desire to move, this result is evidenced by the output where  $F_{count}$  of 315.125 with a significance level of 0,000 indicating that the speed of career promotion and the orientation of the supervisor's capability is feasible or acceptable. Since the resulting  $F_{arithmetic}$  value is greater than  $F_{table}$  (3.25) and the resulting significance value is less than 0.05.

**Keywords:** Speed of Career Promotion, Supervisor Capability Orientation, Moving Desire

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan senantiasa perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu mulai perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankannya. Akan tetapi fenomena yang sering terjadi adalah manakala kinerja perusahaan yang sudah baik dapat menjadi rusak, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan pindah/keluar dari pekerjaan (*turnover / intentions to leave*) karena berbagai macam sebab.

PT. Prudential Life merupakan salah satu perusahaan bisnis asuransi no 1 di Indonesia yang mempunyai cabang di Samarinda. Menurut data dari bagian sumber daya manusia PT. Prudential Life cabang Samarinda yang tepatnya di jalan Kartini ini, terdapat angka perpindahan agen asuransi yang cukup tinggi sehingga menjadi masalah penting di dalam manajemen Sumber Daya Manusia terutama bagian agen asuransi. Menurut Capko (2001) *turnover* dikatakan normal berkisar dibawah 15% dalam lima tahun berturut-turut, jika lebih dari 20% maka dikatakan tinggi. Data *turnover* agen asuransi PT. Prudential Life cabang Samarinda yang diperoleh dari tahun 2013 sampai tahun 2016. Pada tahun 2013 hingga tahun 2016 rata-rata persentasi *turnover* sebesar 70%. Pada tahun 2016 yang terdaftar 220 agen namun 70% dari angka 220 merupakan *turnover* hingga yang aktif hanya 66 orang. Dari data tersebut dapat kita simpulkan bahwa angka *turnover* agen asuransi PT. Prudential Life cabang Samarinda ini cukup tinggi. Hal ini mengindikasikan adanya faktor faktor penyebab mengapa agen asuransi memiliki hasrat untuk berpindah (*turnover intention*). Dari beberapa alasan penyebab tersebut diduga faktor kecepatan promosi karir dan orientasi kapabilitas supervisor memegang peranan penting yang cukup signifikan sehingga alasan tersebut maka penelitian ini dilakukan.

## METODE PENELITIAN

### Kajian Pustaka

### Kecepatan Promosi Karir

Persaingan global menyebabkan banyak organisasi berbagai ukuran melakukan langkah restrukturisasi, ini berarti organisasi harus mengetahui bagaimana cara memberdayakan karyawan pada semua jenjang dalam organisasi, agar organisasi dapat menang dalam persaingan global tersebut. Salah satu kunci untuk memenangkan persaingan tersebut adalah menawarkan kepada karyawan suatu kesempatan untuk memiliki dan mengisi sebuah karir yang berhasil, atau perlunya manajemen karir karyawan. Menurut Noe (2002; 366) manajemen karir penting dari kedua perspektif karyawan dan perspektif perusahaan. dari perspektif perusahaan, kegagalan untuk memotivasi karyawan untuk merencanakan karir mereka dapat mengakibatkan kekurangan karyawan untuk mengisi posisi terbuka, komitmen karyawan rendah, dan penggunaan yang tidak uang yang dialokasikan untuk program-program pelatihan dan pengembangan. Kemudian dari perspektif karyawan, kurangnya manajemen karir dapat mengakibatkan frustrasi, perasaan tidak dihargai di perusahaan, dan tidak mampu untuk menemukan pekerjaan yang sesuai harus perubahan pekerjaan (*internal atau dengan perusahaan lain*) diperlukan karena merger, akuisisi, restrukturisasi, atau perampingan.

Menurut Hasibuan (2005:69) Pengembangan karir merupakan upaya pribadi seorang untuk mencapai suatu perencanaan karir. Pertumbuhan karier dapat juga dikategorikan kedalam empat dimensi yaitu karier tujuan kemajuan karier, pengembangan kemampuan profesional, kecepatan promosi dan remunerasi pertumbuhan (Weng *et al*, 2010). Telah umum diketahui bahwa promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggungjawabnya lebih besar, tingkatan jabatan lebih tinggi dan tentu penghasilan lebih tinggi (Siagian, 2014: 169). Dengan adanya kecepatan promosi karir tentunya akan berdampak pada keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan dan hal itu tentunya akan meminimalisir keinginan berpindah (*turnover intention*).

### Orientasi Kapabilitas Supervisor

Pada akhirnya, hasil yang dicapailah yang dapat digunakan sebagai tolak ukur tentang tepat tidaknya prinsip-prinsip belajar yang diterapkan dalam suatu program pelatihan dan pengembangan. Dengan kata lain, yang diharapkan terjadi ialah berlangsungnyaproses belajar mengajar dengan cepat

karena peserta latihan dan pengembangan merasa bahwa prinsip belajar yang diterapkan tepat (Siagian, 2014: 189). Dari definisi diatas *learning* merupakan sistem yang tak kalah penting, dengan adanya pelatihan dan pengembangan diharapkan dapat membantu proses belajar karyawan meningkat

Menurut Wexley dan Yukl (1976:282) mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha terencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Organisasi menerapkan pelatihan dan pengembangan dalam bentuk program – program terencana. Dengan memilih jenis yang tepat dari pelatihan dan juga pengembangan, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan telah memiliki keterampilan yang tepat. Hal ini akan menjadi kebutuhan yang selalu bagi organisasi untuk terus menerus diperbarui dalam tindak lanjut dari praktek-praktek SDM.

Pengembangan diperuntukkan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas *human relation* (Mangkunegara, 2009:44).

Merekrut dan memilih karyawan yang berpotensi tidaklah menjamin bahwa mereka akan bekerja secara efektif. Salah satunya karena orang yang tidak mengetahui apa yang harus dilakukan atau bagaimana melakukannya. Untuk itu, langkah selanjutnya adalah memberikan karyawan mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukan dengan memberikan orientasi dan melatih mereka. Orientasi karyawan adalah prosedur untuk memberikan informasi latar belakang dasar kepada karyawan baru tentang perusahaan itu. Paling tidak karyawan baru biasanya menerima buku panduan karyawan, baik tercetak maupun berbasis internet (Dessler, 2015: 278).

Orientasi kapabilitas supervisor lebih tepatnya berfokus pada pengembangan keterampilan tenaga penjual untuk meningkatkan kualitas perilaku mereka, seperti presentasi penjualan. Supervisor dengan orientasi kemampuan adalah lebih dari seorang pelatih dan terfokus pada peningkatan keterampilan dan kemampuan tenaga penjualan. Orientasi kapabilitas supervisor melibatkan dan menentukan tenaga penjualan apa yang dibutuhkan untuk melakukan tugas penjualan secara efektif, memantau kemajuan dan menyediakan mereka dengan umpan balik yang sesuai dengan kemampuan mereka (Kohli *et. al*, 1998).

### Keinginan Berpindah

Menurut Abelson (2011) keinginan keluar dari kerja adalah sebagai pikiran untuk keluar mencari pekerjaan di tempat lain serta keinginan meninggalkan organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan, seleksi dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi (Mowday and Richard, 1982).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas Untuk Kecepatan Promosi Karir

Indikator	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan
KPK 1	0,87	0,26	Valid
KPK 2	0,90	0,26	Valid
KPK 3	0,86	0,26	Valid
KPK 4	0,90	0,26	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Untuk Orientasi Kapabilitas Supervisor

Indikator	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan
OKS 1	0,95	0,26	Valid
OKS 2	0,88	0,26	Valid
OKS 3	0,89	0,26	Valid
OKS 4	0,89	0,26	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Untuk Keinginan Berpindah

Indikator	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan
KB 1	0,93	0,26	Valid
KB 2	0,95	0,26	Valid
KB 3	0,95	0,26	Valid

Sumber: Output SPSS, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai korelasi > 0,26 sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Reliabel

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Pisah Batas	Kesimpulan
Kecepatan Promosi Karir (X <sub>1</sub> )	0,94	0,60	Reliabel
Orientasi Kapabilitas Supervisor (X <sub>2</sub> )	0,95	0,60	Reliabel
Keinginan Berpindah (Y)	0,96	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa masing masing variabel reliabel dengan nilai cronbach alpha yaitu > 0,60

Tabel 5. Hasil Perhitungan Persamaan Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.216	.347		29.482	.000
KPK	-.531	.245	-.495	-2.163	.037
OKS	-.532	.253	-.480	-2.100	.043

Sumber: output SPSS 2017

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan hasil regresi maka diperoleh hasil perhitungan yaitu  $Y = 10.216 - 0,531X_1 - 0,532X_2$ . nilai konstanta 10.216 yang mengandung arti bahwa total skor keinginan berpindah sebesar 10.216, jika skor variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> = 0. Nilai koefisien variabel X<sub>1</sub> sebesar -0,531 artinya untuk setiap kenaikan 1 skor variabel kecepatan promosi karir akan menurunkan skor keinginan berpindah 0,531. Nilai koefisien X<sub>2</sub> sebesar -0,532 yang berarti untuk setiap kenaikan 1 skor kecepatan promosi karier akan menurunkan skor keinginan berpindah sebesar 0,532.

Tabel 6. Perhitungan koefisien korelasi (R) atau Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.972 <sup>a</sup>	.945	.942	.38101	.945	315.125	2	37	.000

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.23 dapat diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,972 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan kuat antara variabel bebas yang terdiri dari kecepatan promosi karir (X<sub>1</sub>), dan orientasi kapabilitas supervisor (X<sub>2</sub>) dengan variabel terikat yaitu keinginan berpindah (Y).

Untuk nilai koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai 0,94 atau sebesar 94% yang berarti variabel kecepatan promosi karir ( $X_1$ ), dan orientasi kapabilitas supervisor ( $X_2$ ) mampu menjelaskan variabel keinginan berpindah ( $Y$ ) sebesar 94% sedangkan sisanya sebesar 6% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji Ketepatan Model (Uji F)  
**ANOVA<sup>b</sup>**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.493	2	45.746	315.125	.000 <sup>a</sup>
	Residual	5.371	37	.145		
	Total	96.864	39			

Sumber: Output SPSS,2017

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $315.125 > 3,25$ ) dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa kecepatan promosi karier dan orientasi kapabilitas supervisor layak atau dapat diterima.

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	10.216	.347		29.482	.000
	KPK	-.531	.245	-.495	-2.163	.037
	OKS	-.532	.253	-.480	-2.100	.043

Sumber: Output SPSS, 2017

Dengan memperhatikan nilai  $t$  hitung sesuai tabel 4.25 maka dapat diinterpretasikan besar nilai masing-masing koefisien sebagai berikut:

- Besarnya nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel ( $2,163 > 1,68$ ) dengan nilai signifikan  $0,037 < 0,05$  menunjukkan bahwa kecepatan promosi karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah. Dengan demikian hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang menyatakan “Diduga daya kecepatan promosi karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah”, diterima.
- Besarnya nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel ( $2.100 > 1,68$ ) dengan nilai signifikan  $0,043 < 0,05$  menunjukkan bahwa orientasi kapabilitas supervisor mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah. Dengan demikian hipotesis 2 ( $H_2$ ) yang menyatakan “Diduga orientasi kapabilitas supervisor berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah”, diterima.

## Pembahasan

### Pengaruh Kecepatan Promosi Karir Terhadap Keinginan Berpindah

Berdasarkan perhitungan yang telah diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,163 > 1,68$ ) dengan nilai signifikan  $0,037 < 0,05$ . Jadi pada penelitian ini variabel kecepatan promosi karir mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap keinginan berpindah. Hal ini berarti bahwa jika kecepatan promosi karir yang diberikan tidak menarik maka akan meningkatkan keinginan untuk keluar dari perusahaan tempat agen asuransi PT Prudential Life Assurance bekerja kemudian berdasarkan hasil perhitungan *Standardized Coefficients (beta)* diketahui bahwa nilai variabel kecepatan promosi karir lebih besar dari pada nilai variabel lainnya, sehingga variabel kecepatan promosi karir lebih dominan berpengaruh terhadap keinginan berpindah agen asuransi PT Prudential Life Assurance cabang Samarinda Jalan

Kartini ini. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kecepatan promosi karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah agen asuransi diterima atau  $H_1$  diterima.

Faktor kecepatan promosi karir yang merupakan dimensi pertumbuhan karir merupakan faktor yang erat kaitanya dengan *turnover intention*. Pertumbuhan karir dikategorikan kedalam empat dimensi yaitu tujuan kemajuan karir, pengembangan kemampuan profesional, kecepatan promosi dan remunerasi pertumbuhan (Weng *et al*, 2010). Telah umum diketahui bahwa promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggungjawabnya lebih besar, tingkatan jabatan lebih tinggi dan tentu penghasilan lebih tinggi (Siagian, 2014: 169).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dibangun penulis dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Biswakarman (2016) juga menyatakan adanya pengaruh negatif signifikan kecepatan promosi karir terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*).

Pada agen asuransi PT Prudential Life Assurance cabang Samarinda jalan Kartini ini membutuhkan karir selain untuk memberikan apresiasi terhadap agen asuransi yang telah bekerja keras dengan adanya karir yang baik atau tidak akan menentukan tingkat *turnover* pada agen asuransi tersebut. Promosi karir pada PT Prudential Life Assurance tersebut tergolong cepat dimana seorang agen dapat mencapai menjadi leader dalam waktu 6 bulan dengan persyaratan tertentu

### **Pengaruh Orientasi Kapabilitas Supervisor Terhadap Keinginan Berpindah**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diperoleh orientasi kapabilitas supervisor berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah agen.

Hasil perhitungan yang telah diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,100 > 1,68$ ) dengan nilai signifikan  $0,043 < 0,05$ . Jadi pada penelitian ini variabel orientasi kapabilitas supervisor mempunyai pengaruh yang negatif signifikan terhadap keinginan berpindah. Hipotesis yang menyatakan orientasi kapabilitas supervisor berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah diterima atau  $H_2$  diterima. Hal ini berarti bahwa jika orientasi kapabilitas supervisor tidak baik dalam perusahaan maka akan meningkatkan keinginan untuk keluar agen asuransi dari perusahaan tempat agen PT Prudential Life Assurance ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dibangun penulis dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Kesen (2016) juga menyatakan adanya pengaruh negatif signifikan orientasi kapabilitas supervisor terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*).

Seperti yang diutarakan oleh Kohli *et. al*, (1998) Orientasi kapabilitas supervisor yang mempunyai arti melibatkan dan menentukan tenaga penjualan apa yang dibutuhkan untuk melakukan tugas penjualan secara efektif, memantau kemajuan dan menyediakan mereka dengan umpan balik yang sesuai dengan kemampuan mereka. Merekrut dan memilih karyawan yang berpotensi tidaklah menjamin bahwa mereka akan bekerja secara efektif. Mereka tidak dapat bekerja secara efektif bahkan bila mereka menginginkannya. Karenanya para supervisor harus waspada, menindak lanjuti dan mendorong karyawan baru untuk terlibat dalam aktivitas yang membuatnya mampu untuk menjadi produktif (Dessler, 2015:278). Pelatihan dan pengembangan terhadap agen asuransi merupakan salah satu cara agar agen asuransi menjadi lebih produktif.

Pada agen asuransi PT Prudential Life Assurance cabang Samarinda jalan Kartini ini membutuhkan orientasi kapabilitas supervisor yang dimana dengan adanya orientasi kapabilitas supervisor tentu dapat membantu agen asuransi yang termasuk baru bergabung dengan asuransi tersebut atau pun agen yang sudah lama bergabung dalam hal pengembangan *skill* yang dimiliki maupun dalam hal membuat agen tersebut tetap produktif.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil analisis regresi maka dapat dikatakan terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara kecepatan promosi karir dan orientasi kapabilitas supervisor terhadap keinginan berpindah agen asuransi PT Prudential Life Assurance cabang Samarinda. Hasil tersebut menyatakan bahwa semakin baik perusahaan dalam mengelola kecepatan promosi karir untuk para agen, maka akan berdampak pada penurunan angka berpindah.

- Berdasarkan hasil analisis regresi maka dapat dikatakan terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara orientasi kapabilitas supervisor terhadap keinginan berpindah agen asuransi PT Prudential Life Assurance cabang Samarinda.. Hal ini berarti bahwa jika orientasi kapabilitas supervisor tidak baik dalam perusahaan maka akan meningkatkan keinginan untuk keluar dari perusahaan tempat agen bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Capko, J. (2001). Identifying the causes of staff turnover. From: Family practice management.
- Noe, Raymond A. 2002. Employee Training and Development 2<sup>nd</sup> Edition. Library of Congress Cataloging, New York.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Weng, Q., McElroy, J.C., Morrow, P. C., & Liu, R.(2010). The relationship between career growth and organisational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 391–400
- Siagian, Sondang. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
- Wexley, K. N. & Yukl, G. A. 1977. Organizational behavior and personnel psychology. Homewood, IL: Irwin
- Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Dessler, Garry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 14. Salemba Empat, Jakarta
- Kohli, ajay. et al (1998). Learning and Performance Orientation of Salespeople: The Role of Supervisors. *Journal of Marketing Association*, Vol. 35, No. 2
- Mowday, Richard T. and Richard M. Steers, 1982, The measurement of Organization Commitment. *Journal of Vocational Behavior* 14:224- 247
- Abelson, M. A. (1986). Strategic management of turnover: A model for the health