

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Bumiputera Makassar

Nurfitriani Nurfitriani¹.

ARTICLE INFO

Keywords:

Commitment,
Organization,
Performance, Employees

How to cite:

N. Nurfitriani. (2022).
Pengaruh Komitmen
Organisasi Terhadap
Kinerja Karyawan
Asuransi Bumi Putera
Makassar
*Amsir Management
Journal*, 3(1) 52-59

DOI:

10.56341/amj.v3i1.187

ABSTRACT

Bumiputera insurance company is a company that sells services to customers and an insurance company that invests people's savings in productive investments. Efficiency is the sum of tasks available to all employees. One factor that influences employee behaviour is organizational commitment, which is an important behavioural dimension that must be studied to determine the propensity of employees to stay with an organization. Against the background of the challenges, this study raises the title The Effect of Organizational Commitment on Employee Performance in Makassar Bumiputera Insurance Company. The research method is a quantitative survey across the area, namely the Makassar Bumiputera Insurance Office. The main population of this study was all Bumiputera permanent insurance employees, 123 in total, and a sample of 36 people calculated using the Slovenian formula. One of the factors affecting employee behaviour is organizational commitment, which is an important aspect of behaviour that must be studied in relation to the tendency of employees to stay in the organization Bumiputera Makassar insurance independent variable t value less than table t or a 0.05 value greater. than $1.2090 > 1.692$ or 0.038 and $lt; 0.05$.

Copyright © 2022 AMJ. All rights reserved.

1. Pendahuluan

Asuransi merupakan kebutuhan masyarakat saat ini dan bertujuan untuk mencegah kerugian yang terjadi pada keadaan tidak terduga yang semakin banyak diminati oleh masyarakat. Di Indonesia, banyak perusahaan asuransi yang berkembang dan berlomba-lomba menjual produk asuransi yang menjanjikan untuk bertahan hidup². Didirikan pada tahun 1912, Asuransi Bumiputera adalah salah satu perusahaan asuransi jiwa tertua dan pertama di Indonesia. Perusahaan asuransi bumiputera merupakan perusahaan yang menjual jasa kepada nasabah, sebaliknya perusahaan asuransi merupakan investor dari kalangan perbankan kepada bank produktif. Bumiputera memiliki tiga produk asuransi, yaitu asuransi perorangan (asper), asuransi syariah, dan asuransi kumpulan (askum). Setiap perusahaan, terlepas dari ukuran dan jenisnya, akan membutuhkan orang-orang dengan kemampuan berpikir, bertindak, dan berlatih untuk mengelola kesuksesan. Perusahaan diharapkan dapat

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Parepare. Email: Nurfitriani@iainpare.ac.id.”

²Khotibul Umam. (2018). *Memahami Dan Memilih Produk Asuransi*. Yogyakarta: Mediapresindo.”

meningkatkan infrastruktur guna meningkatkan produktivitas karyawan dan mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan.³

Kinerja adalah kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal, tanpa melanggar hukum dan tanpa inkonsistensi moral dan etika.⁴ Kinerja adalah salah satu kumpulan pekerjaan yang tersedia pada karyawan untuk tugas-tugas tertentu. Kinerja pegawai dalam kaitannya dengan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam kurun waktu tertentu, yang diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas hasil kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, dalam upaya mencapai tujuan organisasi.⁵ Komitmen organisasi, yang merupakan dimensi perilaku penting, dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen adalah identifikasi dan keterikatan seseorang yang cukup kuat pada organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi mengarah pada kinerja kerja yang baik, absensi rendah dan perputaran karyawan rendah.⁶

Komitmen organisasi adalah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi, karena menunjukkan bahwa individu tersebut memahami nilai dan tujuan organisasi serta ingin berhubungan dengan organisasi dan kehendaknya. . . bekerja keras untuk organisasi agar individu betah dan tetap ingin tinggal bersama organisasi untuk mencapai tujuan dan keberlanjutan organisasi. Perhatian keseluruhan dan tujuan utama unit perencanaan SDM adalah menemukan metrik yang dapat secara akurat mengukur komitmen karyawan dan mengembangkan rencana dan tindakan yang meningkatkan komitmen terhadap organisasi.⁷

Saat ini, sumber daya manusia merupakan modal penting bagi pembangunan nasional. Oleh karena itu, selalu diperlukan untuk mengembangkan kualitas karyawan dan membimbing mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Asuransi Bumiputera dapat memanfaatkan sepenuhnya sumber daya manusia untuk mewujudkan visi dan tujuan perusahaan. Bertujuan untuk memastikan Bumiputera, hal ini dapat dicapai melalui komitmen organisasi yang menjadikan karyawan sepenuh hati, pekerja keras, rela berkorban dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan mereka sendiri dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Loyalitas memegang peranan penting dalam kinerja seseorang, terutama di tempat kerja. Hal ini karena ada rasa komitmen yang menjadi tolak ukur dan motivasi untuk mengemban tanggung jawab lebih.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif yang merupakan serangkaian investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data untuk kemudian diukur dengan teknik statistik matematika atau komputasi⁸. Lokasi penelitian yaitu kantor Asuransi Bumiputera Makassar dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan

³ Anton Kurniawan. (2016). "Pengaruh Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variable Intervening/Moderating Pada AJB Asuransi Bumiputera 1912 Palembang," *Jurnal Ilmu Manajemen* 13, no. 1: 47–66."

⁴ Veithzal Rivai Zainal et al.. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada."

⁵ A A Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya."

⁶ Ria Mardiana Yusuf and Darman Syarif. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka."

⁷ Cut Zurnali and Wilson Nadeak (2010). *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, and Customer Orientation: Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Jawa Barat: Unpad Press."

⁸ "Erwan Agus Purwanto and Dyah Ratih Sulistyasturi. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Cv. Alfabeta."

tetap Asuransi Bumiputera sebanyak 123 orang dan menjadi sampel sebanyak 36 orang yang dihitung dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat ukur berupa kuesioner yang disebar kepada sampel penelitian dan metode wawancara juga digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Metode analisis data yang digunakan yaitu Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji reliabilitas yaitu digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias. Uji hipotesis yaitu menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat.⁹

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Umur

Tabel 1. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan umur

Umur	Frekuensi	Presentase (%)
20–25 tahun	9	25%
26–30 tahun	15	41,7%
31–35 tahun	5	13,9 %
36–40 tahun	3	8,3%
41–45 tahun	3	8,3%
46–50 tahun	1	2,8%
Total	36	100 %

Sumber: Data primer, 2022.

3.2. Jenis Kelamin

Tabel 2. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	20	55,6%%
Perempuan	16	44,4%%
Total	36	100 %%%

Sumber: Data primer, 2022.

3.3. Lama Menjadi Karyawan

Tabel 3. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama kerja

Lama kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1 – 5 tahun	29	80,5%
6 – 10 tahun	4	11,1%
11 – 15 tahun	3	8,4,%
Total	36	100 %

Sumber: Data primer, 2022.

3.4 Status Perkawinan

Tabel 4. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan status perkawinan

Status perkawinan	Frekuensi	Presentase (%)
Kawin	15	41,7 %
Belum Kawin	21	58,3%
Total	36	100 %

Sumber: Data primer, 2022.

3.5. Tabel 5. Deskripsi Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

⁹ “Dominikus Dolet Unaradjan. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Unika Atma Jaya.”

Indikator	Frekuensi					Mean
	SS	S	KS	TS	STS	
<i>Continuance Commitment</i>	16(44,5)	12(33,3)	3(8,3)	3(8,3)	2(5,6)	3,99
<i>Affective Commitment</i>	13(36,2)	16(44,4)	6(16,7)	1(2,7)	-	4,18
<i>Normative Commitment</i>	12(33,3)	15(41,7)	7(19,4)	2(5,6)	-	4,11
“Rata-Rata skor variabel Komitmen Organisasi”						4,09

Sumber: Data primer, 2022.

Deskripsi variabel penelitian menggambarkan tanggapan responden mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Bumiputera Makassar. Variabel penelitian yang dimaksud adalah variabel independen (variabel bebas) sebagai variabel yang mempengaruhi variabel dependen (variabel terikat). Adapun variabel bebas adalah Komitmen Organisasi (X). Sedangkan variabel terikat adalah *Kinerja karyawan* (Y). Tabel di atas menunjukkan hasil tabulasi data penelitian yang dapat dianalisis secara deskriptif, dimana indikator yang dominan dalam membentuk variabel Komitmen Organisasi pada karyawan Asuransi Bumi Putera Makassar adalah indikator *Affective Commitment* dengan nilai rata-rata 4,18. Selanjutnya indikator *Normative Commitment* dengan nilai rata-rata 4,11. Dan nilai rata-rata untuk indikator *Continuance Commitment* sebesar 3,99 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel Komitmen Organisasi.

3.6. Tabel 6. Deskripsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Frekuensi					Mean
	SS	S	KS	TS	STS	
Kualitas Pekerjaan	15(41,7)	11(30,6)	3(8,3)	4(11,1)	3(8,3)	2,97
Kuantitas Pekerjaan	14(38,9)	16(44,5)	5(13,8)	1(2,8)	-	3,40
Ketepatan Waktu	12(33,3)	15(41,6)	8(22,3)	1(2,8)	-	3,05
Kemandirian	13(36,1)	15(41,6)	7(19,5)	1(2,8)	-	3,07
Rata-Rata skor variabel Kinerja Karyawan						3,12

Sumber: Data primer, 2022.

Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Tabel diatas menunjukkan distribusi frekuensi tanggapan responden tentang kinerja karyawan Asuransi Bumiputera Makassar berdasarkan indikator. Indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel Kinerja karyawan adalah indikator kuantitas pekerjaan dengan nilai rata-rata 3,40, yang berarti bahwa indikator tersebut paling besar kontribusinya dalam membentuk Kinerja karyawan. Sedangkan indikator ketepatan waktu yaitu rata-ratanya sebesar 3,05. Sekalipun kontribusinya paling kecil, tidak berarti bahwa indikator kualitas pekerjaan dapat diabaikan. Semua indikator pada variabel ini akan mendorong terciptanya Kinerja karyawan Asuransi Bumiputera Makassar.

3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 7. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel

Variabel	N of Items	Koefisien Korelasi		Keterangan
		<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted (r-bitung)</i>	<i>r-tabel (n = 36; α 0,05)</i>	
Komitmen organisasi	11	0,826	0,412	Reliabel
<i>Kinerja karyawan</i> (Y)	10	0,434	0,412	Reliabel

Sumber: Data primer, 2022.

Hasil uji validitas instrumen dari variabel Komitmen organisasi diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r-hitung) antara 0,642 – 0,875 atau r-hitung > r-tabel 0,230. Hal ini berarti bahwa setiap butir pernyataan dari variabel kecerdasan emosional yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sahih). Hasil uji validitas instrumen dari variabel kinerja karyawan diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r-hitung) antara 0,657 – 0,846 atau r-hitung > r-tabel 0,230. Hal ini berarti bahwa setiap butir pernyataan dari variabel kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sahih).

Hasil analisis uji reliabilitas pada tabel diatas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* (r-hitung) dari 43 pernyataan yang dibagi kedalam 3 variabel, dimana secara keseluruhan nilai r-hitung > r-tabel 0,412. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah handal atau dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga memiliki kehandalan dalam mengukur pengaruh kecerdasan emosional, beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Asuransi Bumiputera Makassar.

3.8. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov* dan untuk perhitungannya menggunakan program *SPSS 19.00 for Windows*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi $\alpha=0,05$. Hasil uji normalitas untuk masing-masing variabel dan variabel penelitian yaitu:

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,147	Normal
Kinerja Karyawan	0,386	Normal

Sumber: Data primer, 2022.

Hasil uji normalitas pada table diatas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig}>0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

3.9. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil uji linieritas penelitian ini yaitu:

Tabel 9. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Komitmen Organisasi $\rightarrow$ Kinerja Karyawan	0,210	Linier

Sumber: Data primer, 2022.

Hasil uji linieritas di atas diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig}>0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier.

3.10. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Suatu model regresi dikatakan baik apabila didalamnya tidak diperoleh heteroskedastisitas melainkan

homokedastisitas. Dasar dalam melihat suatu angket tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
Komitmen Organisasi	,045	,109	,075	,409	,685

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer, 2022.

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel komitmen organisasi (X) $0,685 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen diatas tidak terjadi heterokedastisitas.

3.11. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Regresi yang baik adalah suatu regresi yang tidak memiliki multikolinieritas didalamnya sehingga tidak ada gangguan yang diharapkan akan terjadi pada regresi tersebut. Uji multikolinieritas guna mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dalam asumsi klasik, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen. Dengan kriteria sebagai berikut :

a) Jika nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas

b) Jika nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinieritas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		VIF STANDAR	Keputusan
	Collinearity Statistics			
	Tolerance	VIF		
Komitmen Organisasi	,909	1,100	10	Tidak terjadi multikolinearitas

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer, 2022.

Berdasar data pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel memiliki nilai VIF < 10 dan nilai toleransi $> 0,1$. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan tidak terbukti. Dengan kata lain, tidak terdapat multikolinearitas dalam persamaan yang dilakukan atau hubungan yang terjadi antara variabel bebas.

3.12 Uji Hipotesis (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap *kinerja karyawan* Asuransi Bumiputera Makassar Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji-t)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
Komitmen Organisasi	,160	,181	,156	2,090	,038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer, 2022.

Tabel diatas diketahui nilai t-hitung dan signifikansi dari variabel bebas yakni variabel komitmen organisasi t-hitung 2,090 atau 0,038. Sedangkan t-tabel pada df2 (33) dan tingkat kesalahan α 0,05 diperoleh t-tabel sebesar 1,692. Hal ini berarti t-hitung dari variabel bebas tersebut lebih kecil dari t-tabel atau nilai signifikansi lebih besar dari α 0,05, yakni $1,2,090 > 1,692$ atau $0,038 < 0,05$ berpengaruh signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Asuransi Bumiputera Makassar. Hal ini berarti komitmen organisasi adalah sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan, untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Kekuatan komitmen organisasi untuk mempengaruhi kinerja karyawan diperoleh dari dimensi masing-masing yakni komitmen berkelanjutan, afektif komitmen dan normatif komitmen. Masing-masing dimensi ini berkolaborasi untuk membentuk kekuatan mendorong komitmen organisasi untuk menghasilkan kinerja karyawan. Komitmen berkelanjutan dapat mewujudkan berbagai cara dalam menunjang organisasi dan kepentingan stakeholder harus senantiasa mendapat perhatian. Pengembangan organisasi yang dilakukan oleh Asuransi Bumiputera dengan berbagai upaya perbaikan telah memberikan kemajuan sebagai hasil kinerja karyawan yang signifikan sebagai kekuatan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Karyawan berkeyakinan dari apa yang telah diusahakan akan berujung pada peningkatan nilai tambah sebagai komitmen yang berkelanjutan.

Komitmen afektif merupakan ikatan emosional dari kekuatan komitmen organisasi sebagai akibat dari kepribadian karyawan dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam organisasi yang merupakan penentu pentingnya dedikasi dan loyalitas karyawan.¹⁰. Seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi dapat menunjukkan rasa memiliki terhadap perusahaan, keterlibatan yang meningkat dalam kegiatan organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi guna mencapai kinerja karyawan yang baik.¹¹. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Kristanty Nadapdap pada tahun 2017, dalam penelitiannya disebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari¹².

4. Kesimpulan

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Bumiputera Makassar dengan nilai t-hitung dari variabel bebas tersebut lebih kecil dari t-tabel atau nilai signifikansi lebih besar dari α 0,05, yakni $1,2,090 > 1,692$ atau $0,038 < 0,05$. Peningkatan kualitas komitmen organisasi akan memberikan kekuatan untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Kekuatan komitmen organisasi untuk mempengaruhi kinerja karyawan diperoleh dari dimensi masing-masing yakni komitmen berkelanjutan, afektif komitmen dan normatif komitmen.

References

- ¹⁰ "Yusuf and Syarif. (2018). *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Nas Media."
- ¹¹ "Roberto Goga Parinding. (2017). "Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang," *MAGISTRA: Journal of Management* 1, no. 2: 88–107."
- ¹² "Kristanty Natalia Marina Nadapdap. (2017). "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari," *Jurnal Ilmiah Methonomi* 3, no. 1."

Books with an author:

- Mangkunegara, A A Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, Erwan Agus, and Dyah Ratih Sulistyasturi. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Umam, Khotibul. (2018). *Memahami Dan Memilih Produk Asuransi*. Yogyakarta: Mediapressind.
- Unaradjan, Dominikus Dolet. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Unika Atma Jaya.
- Yusuf, Ria Mardiana, and Darman Syarif. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Zainal, Veithzal Rivai, H Mansyur Ramly, Thoby Mutis, and Willy Arafah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Zurnali, Cut, and Wilson Nadeak. (2010). *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, and Customer Orientation: Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Jawa Barat: Unpad Press.

Journal articles:

- Kurniawan, Anton. (2016). "Pengaruh Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variable Intervening/Moderating Pada AJB Asuransi Bumiputera 1912 Palembang." *Jurnal Ilmu Manajemen* 13, no. 1: 47–66.
- Nadapdap, Kristanty Natalia Marina. (2017). "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari." *Jurnal Ilmiah Methonomi* 3, no. 1.
- Parinding, Roberto Goga. (2017). "Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang." *MAGISTRA: Journal of Management* 1, no. 2: 88–107.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright ©2022 AMJ. All rights reserved.