



## Pengaruh *Affective Commitment* dan Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Karyawan

Sri Ekowati <sup>1)</sup>; Meilaty Finthariasari <sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup> *Department of Management, Faculty of Economic and Business, Universitas Muhammadiyah Bengkulu*

[mheyfinta@umb.ac.id](mailto:mheyfinta@umb.ac.id)<sup>2)</sup>

### How to Cite :

Ekowati, S. (2021). Pengaruh *Affective Commitment* Dan Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9 (2). DOI: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v9i2.1425>

### ARTICLE HISTORY

Received [03 May 2021]

Revised [25 June 2021]

Accepted [19 June 2021]

### KEYWORDS

*Affective Commitment, Superior Support, Employee Perform*

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh affective commitment dan Dukungan Atasan terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial pada PT. Bukit Angkasa Makmur, Bengkulu Tengah serta untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur, Bengkulu Tengah dengan jumlah responden sebanyak 110 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan diolah menggunakan SPSS 24. Adapun hasil penelitian ini diperoleh persamaan  $Y = 3,677 + 0,661 X_1 + 0,666 X_2$ . Hasil analisis uji hipotesis secara uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Affective Commitment sebesar 4,520 dengan sig. 0,000 dan Dukungan Atasan sebesar 4,652 dengan sig.0,000 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur, Bengkulu Tengah. Uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji f menunjukkan bahwa Affective Commitment Dan Dukungan Atasan memiliki nilai f sebesar 90,019 dengan nilai sig. 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa Affective Commitment Dan Dukungan Atasan secara

simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur, Bengkulu Tengah.

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the extent of the influence of affective commitment and supervisor support on employee performance either simultaneously or partially at PT. Bukit Angkasa Makmur, Bengkulu Tengah and to find out which factors are the most dominant influencing employee performance. The object of this research is the employees of PT. Bukit Angkasa Makmur, Central Bengkulu with a total of 110 respondents. Data were collected using a questionnaire and processed using SPSS 24. The results of this study obtained the equation  $Y = 3.677 + 0.661 X1 + 0.666 X2$ . The results of the analysis of the partial hypothesis test (t test) showed that the Affective Commitment variable was 4,520 with sig. 0.000 and Supervisor Support of 4.652 with sig.0.000 partially significant effect on employee performance of PT. Bukit Angkasa Makmur, Central Bengkulu. Simultaneous hypothesis testing using the f test shows that the Affective Commitment and Superior Support has an f value of 90.019 with a sig value. 0.000, it can be concluded that Affective Commitment and Support from superiors simultaneously affect the performance of employees of PT. Bukit Angkasa Makmur, Central Bengkulu.*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam organisasi. Aktivitas-aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dijalankan oleh sumber daya manusia. (Setyaningdyah, 2013). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik tentu akan memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Memasuki era globalisasi saat ini, kompetisi antar perusahaan semakin erat, karena perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri, tetapi juga luar negeri. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

Dukungan atasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, atasan harus mampu mendelegasikan tugas dari atasan ke bawahan dengan komunikatif, sehingga diperlukan adanya meeting yang membahas tentang masalah-masalah yang dihadapi bawahan yang berkaitan dengan pencapaian target. Hal itu

didukung oleh (Chen,2004) yang menyatakan bahawa dukungan tinggi yang ditunjukkan oleh Atasan perusahaan mampu memeberikan motivasi yang tinggi dari karyawan untuk bekerja lebih baik dalam mencapai target. Dari penelitian terdahulu penelitian yang dilakukan oleh R. Kohar Muzakir (2007) dengan judul "Pengaruh Rutinitas kerja, dukungan rekan kerja, dukungan supervisor, dan beban kerja yang berlebih terhadap kinerja karyawan bagian produksi". Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa rutinitas kerja, dukungan rekan kerja, dukunga supervisor dan beban kerja yang berlebih berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan produksi.

Menurut (Sutrisno, 2010) *Affective commitment* adalah tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarakan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. *Affective commitment* juga dapat dilihat dari rasa kebangga seorang karyawan terhadap perusahaan, kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, dengan adanya rasa bangga dan kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan maka karyawan dapat membantu menjalankan visi misi perusahaan sesuai dengan yang diinginkan. Maka dari itu *Affective commitment* juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dari hasil penelitan terdahulu penelitian yang dilakukan oleh Afiepuddien dan Sugiyono (2016) dengan judul Pengaruh dukungan organisasi, *Affective commitment* dan perilaku ekstra peran terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa *Affective commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada PT. Bukit Angkasa Makmur (BAM), telah dilakukannya praobservasi terkait masalah yang terjadi di PT (BAM). Berdasarakan informasi hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT Bukit Angkasaa Makmur (BAM) yaitu bapak Wakil Manajer. Kegiatan di perusahaan cukup baik namun beberapa tahun belakangan ini ini mengalami penurunan kinerja yang dapat dilihat dari jumlah produksi yang semakin menurun dari tahun 2016-2018, penurunan jumlah produksi diakibatkannya karena adanya dari sebagian karyawan produksi yang sering absen dalam jam kerja, sehingga berkurangnya karyawan produksi dalam menyelesaikan tugas yang telah diemban, sehingga tidak tercapai target yang ditentukan perusahaan. dan juga terdapat permasalahan antara karyawan terhadap atasan yang dimana kurangnya motivasi dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

Menurut informasi dari bapak Wakil Manajer, Terdapat juga faktor lain yang mempengaruhi turunnya jumlah produksi, yang berpengaruh kepada rendahnya kinerja karyawan, yaitu banyak Karyawan yang mengeluhkan, kurangnya perhatian, motivasi, interaksi atau komunikasi bawahan dengan Atasan, untuk menyampaikan permasalahan-masalahan, atau keluhan yang mereka hadapi di kawasan produksi. Serta atasan tidak melibatkan sebagian karyawan produksi dalam melakukan meeting, sehingga karyawan tidak memilik forum dalam menyampaikan permasalahan yang dihadapi di bagian produksi, kurangnya

interaksi atau komunikasi, serta perhatian dan motivasi dalam melakukan tugas dengan baik antara atasan dan bawahan dapat mempengaruhi turunnya kinerja karyawan pada beberapa tahun ini karena semangat kerja karyawan yang ikut menurun. Turunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari jumlah produksi yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan dapat terlihat pada tabel 1. Tabel 1. Jumlah Produksi PT. Bukit Aangkasa Makmur (BAM), Bengkulu Tengah

Tahun produksi	Target Produksi (Kg)	Jumlah Produksi (Kg)
2016	18.000.000	18.111.189
2017	18.000.000	18.078.587
2018	18.000.000	17.660.756
2019	18.000.000	17.555.234
2018	18.000.000	17.124.385

Sumber: Diolah, 2018

Pada tabel 1 terlihat bahwa terdapat fenomena penurunan jumlah produksi di tiap tahunnya, penurunan terjadi cukup signifikan setiap tahunnya. Penurunan jumlah produksi yang tidak mencapai target terlihat dimulai pada tahun produksi 2017 dan berlanjut ke tahun 2019. Kinerja dari karyawan juga semakin menurun terutama di 3 tahun terakhir. Berdasarkan atas fenomena gap ini, peneliti melakukan penelitian dengan judul " Pengaruh *Affective Commitment* dan Dukungan Atasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Aangkasa Makmur (BAM)".

## LANDASAN TEORI

### Kinerja karyawan

Karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, karena manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Dan menurut Mangkunegara (2013) Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Indikator Kinerja Karyawan (I. Sepriansyah, 2020) adalah :

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

3. Pengetahuan tentang pekerjaan  
Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya
4. Kerjasama  
Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain ( sesame anggota organisasi)
5. Inisiatif  
Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya
6. Kualitas individual  
Menyangkut kepribadian kepemimpinan keramah tamahan dan integritas pribadi.

### ***Affective Commitment***

Menurut Streers (1991) : Karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa *Affective Commitment* merupakan ide atau pemikiran karyawan tentang kerugian yang mungkin dihadapi jika keluar dari perusahaan. karyawan tentang kerugian yang mungkin dihadapi jika keluar dari perusahaan (Finthariasari, 2020). Karyawan yang memiliki *Affective Commitment* akan cenderung untuk tetap dalam suatu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan organisasi. Indikator *Affective Commitment* adalah sebagai berikut Allen dan Meyer (1997):

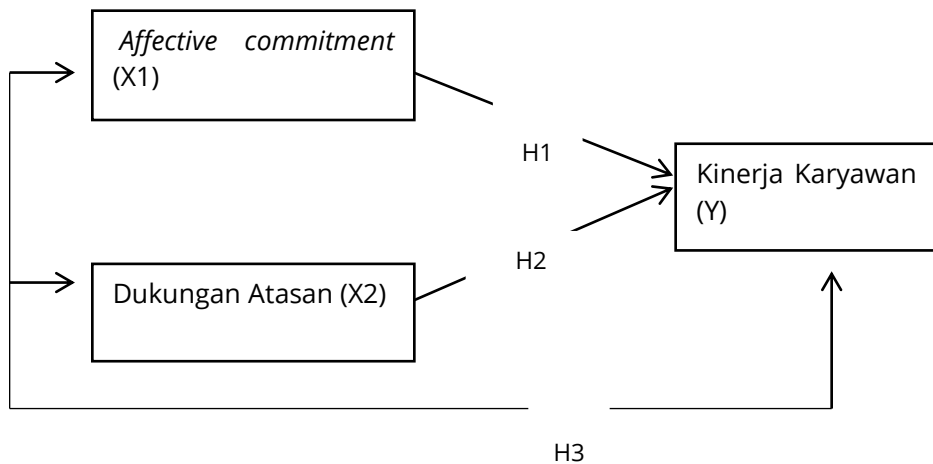
1. Keterikatan emosional
2. Menerima nilai organisasi
3. Mendukung tujuan organisasi

### **Dukungan Atasan**

Chen (2004) yang menyatakan bahwa dukungan tinggi yang diunjukkan oleh atasan perusahaan mampu memberikan motivasi yang tinggi dari karyawan untuk bekerja lebih baik dari dalam mencapai target. Indikator Dukungan Atasan menurut Lait and Wallace,(2002:474) adalah :

1. Atasan mau mendengarkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.
2. Atasan dapat diandalkan jika terjadi kesulitan di tempat kerja
3. Membantu menyelesaikan permasalahan masalah yang karyawan miliki diperusahan.

Gambar 1. Kerangka Teoritik



Keterangan :

X1 : *Affective Commitment*

X2 : Dukungan Atasan

Y : Kinerja Karyawan

→ : Pengaruh suatu variabel Terhadap Y

### Hipotesis

H1 : Diduga *Affective Commitment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BAM Bengkulu tengah

H2 : Diduga Dukungan atasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BAM Bengkulu tengah

H3 : Diduga *Affective Commitment* dan Dukungan atasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BAM Bengkulu tengah

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahan menggunakan analisis statistik. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005:30). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Populasi dari penelitian ini adalah

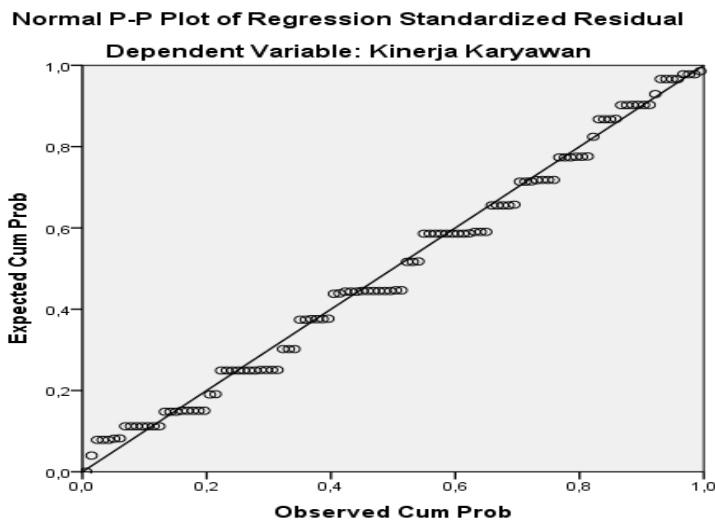
karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur (BAM), Bengkulu Tengah sebanyak 318 orang. Penentuan jumlah sampel menurut Hair *et al*, (2010) adalah tergantung pada jumlah indikator dikali 5-10. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah Berdasarkan perhitungan tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 110 responden Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut observasi, dan kuesioner. Setelah data terkumpul, kemudian data diolah dengan menggunakan alat analisis SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pembahasan

#### Uji Asumsi Klasik

Gambar 1. Grafik normal P-P Plot  
Affective commetment ( $X_1$ ) Dan dukungan atasan ( $X_2$ ) Terhadap  
Kinerja Karyawan



Sumber: data diolah, 2021

Gambar di atas menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

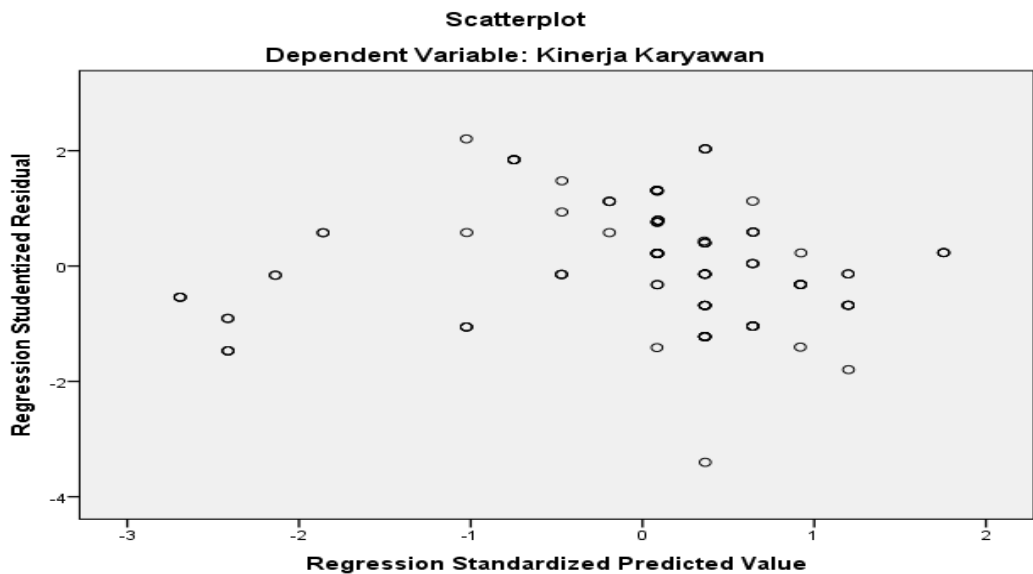
Tabel 2. Uji Multikolinearitas *affective commetment* (X1) dan dukungan atasan (X2) terhadap Kinerja karyawan (y)

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	<i>Affective commitm ent</i>	0,413	2,423	Non Multikolinearitas
2	Dukunga n atasan	0,413	2,423	Non Multikolinearitas

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan table diatas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinearitas.

Gambar 2. Uji Heteroskedasitas  
 Uji Multikolinearitas *affective commetment* (X<sub>1</sub>) dan dukungan atasan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)



Gambar yaitu grafik scatterplot yang ditampilkan untuk untuk uji heteroskedasitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak berbentuk pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengindentifikasikan tidak terjadinya heterokedasitas pada model regresi, sehingga layak dipakai untuk memprediksi variabel *kinerja* (Y).



### Analisis Hasil Pengolahan Data Penelitian

Berdasarkan tabel 8 di bawah ini diperoleh nilai koefisien Determinasi  $R^2$  (R Square) sebesar 0,627 dan koefisien determinasi  $R = 0,792$ . Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel affective comitment ( $x_1$ ), dan dukungan atasan ( $x_2$ ), terhadap kinerja (Y). Secara bersama-sama memberikan sumbangan 62,7% mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada PT. bukit angkasa makmur, sedangkan sisanya ( $100 - 62,7 \% = 37,3\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 3. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>								
Model	R	Adjusted R Square	t-d. Error of R Square	Change Statistics	F	df1	df2	Sig. F Change
1	.792 <sup>a</sup>	.627	.620	1,857	.627	90,019	107	,000

Sumber: data diolah, 2021

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial ( Uji t)

Tabel 4. Hasil uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,677	1,187		3,098	,002
	Affective Commitment	,661	,146	,415	4,520	,000
	Dukungan Atasan	,666	,143	,427	4,652	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah, 2021

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program spss, maka perbandingan antar  $t_{hit}$  dengan  $t_{a/2}$  ( $n-k-1$ ) =  $110-3-1 = 106$  (1.9826) setiap variabel sebagai berikut :

- Affective commitment* yaitu  $t_{hit} > t_{a/2}$  ( $4,520 > 1.9826$ ) dan ( $\text{sig } a = 0.000 < 0,050$ ), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan *affective commitment* ( $x_1$ ) terhadap kinerja karyawan pada pt. bukit angkasa makmur.
- Dukungan atasan  $t_{hit} > t_{a/2}$  ( $4,652 > 1.9826$ ) dan ( $\text{sig } a = 0.000 < 0,050$ ), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan semangat kerja ( $x_2$ ) terhadap *kinerja* karyawan pada PT. bukit angkasa makmur

### Uji Simultan (Uji f)

Berdasarkan tabel uji hipotesis uji f diatas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 90.019 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 1.8101 yaitu ( $90.019 > 1.8101$ ) dan ( $\text{sig } a = 0.000 < 0.050$ ), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima artinya secara simultan variabel *affective commitment*, dan dukungan atasan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT bukit angkasa makmur.

Tabel 4. Hasil uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	621,075	2	310,538	90,019	,000 <sup>b</sup>
	Residual	369,116	107	3,450		
	Total	990,191	109			

Sumber: Hasil penelitian dan data diolah, 2020

Hasil penelitian tentang *Affective Commitment* terhadap kinerja karyawan pada PT. bukit angkasa makmur diperoleh hasil sebagai berikut: *Affective commitment* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan . hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  di tolak yang berarti *affective commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *affective commitment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti. Karyawan mendukung tujuan organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden cenderung memberi jawaban sangat setuju. Karyawan memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan untuk memberikan tingkatan kepercayaan yang

tinggi terhadap konsumen. Menurut Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Dukungan atasan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan . Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  di tolak yang berarti Dukungan Atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa dukungan atasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti. Dalam hal ini, karyawan menyatakan bahwa atasan mereka bersedia membantu menyelesaikan masalah pekerjaan yang ada di tempat kerja.

Karyawan merasa bahwa atasan mereka mampu memberikan arahan dalam menyelesaikan masalah. Sejalan dengan teori Menurut Nirman (2004) bahwa dalam organisasi perusahaan, kedudukan melalui pengaruhnya pemimpin dan memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktivitas kerja, organisasi dan kelompok. Peran atasan sebagai pimpinan langsung dari peran karyawan menjadi penting artinya bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Willy Susilo (2002) menjelaskan bahwa komitmen dan dukungan pimpinan, baik secara moral maupun materiil yang memadai sangat diperlukan. Komitmen mengandung pengertian bahwa pimpinan perlu bersikap konsisten dan konsekuen Konsisten berarti memberikan dukungan secara terus menerus dan konsekuen berarti bersedia memainkan peran yang diharapkan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. *Affective commitment* ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. bukit angkasa makmur.
2. Dukungan atasan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. bukit angkasa makmur.
3. *affective commitment* dan dukungan atasan terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (y) pada PT. bukit angkasa makmur.
4. Determinasi  $R^2$  (R Square) dan koefisien determinasi R mempunyai arti bahwa variabel *affective comitment* ( $x_1$ ), dan dukungan atasan ( $x_2$ ), terhadap kinerja (Y). Secara bersama-sama memberikan sumbangan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada PT. bukit angkasa makmur, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## Saran

Dukungan atasan merupakan variable penunjang yang dapat mempengaruhi kinerja dan motivasi karyawan. Pada penelitian saat ini, peneliti menganalisis dukungan atasan secara keseluruhan, tidak mengeksklore secara rinci bentuk-bentuk dukungan atasan, seperti dukungan moril dan materil. Sehingga hal ini dapat menjadi pengembangan penelitian selanjutnya sehingga dapat memperkaya teori dan khasanah penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sugiyono. 2016. *Pengaruh dukungan organisasi, Affective commitment dan perilaku ekstra peran terhadap kinerja karyawan*. Badan Penerbit Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia.
- Chotimah, siti. 2021. *Pengaruh dukungan atasan motivasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan*.
- Edy, Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Finthariasari, Meilaty. 2019. *Determinant factor and development of strategy model of turnover intention on banking in Bengkulu city. 3<sup>rd</sup> internasional conference graduate school on sustainability Proceeding*.
- Finthariasari, Meilaty. 2019. *Variabel employee engagement, organizational commitment, job embeddedness,OCB, & turnover intemtion pada laryawan perbankan kovensional kota Bengkulu* . Universitas Bengkulu : Disertasi.
- Finthariasari, Meilaty. 2020. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi. Jurnal Ekuitas, 4 (3) : 421–438.**
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: andi offset
- Harahap, Syafri, 2011. *Teori akuntansi edisi revisi 2011*. Jakarta : Rajawali pers
- Hair, Jr et.al. 2010. *Multivariate Data Analysis* (7th ed). United States : Pearson
- I, Sepriansyah., Ratnawili., Finthariasari, Meilaty. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syandi Putra Makmur cabang Kota Bengkulu. *JEMS (Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains)*, 1 (2).

- Lusdiyanti, evi. 2018. *Pengaruh rutinitas kerja, Dukungan rekan kerja dukungan supervisor dan beban kerja yang berlebihan terhadap kinerja karyawan dan komitmen afektif*.
- Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mudrajad, Kuncoro. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Muzakir, R Kohar. 2018. *Pengaruh rutinitas kerja, dukungan kerja, dukungan supervisor, dan beban kerja yang berlebih terhadap kinerja karyawan bagian produksi*. Badan Penerbit Universitas Airlangga Surabaya.
- Nurandini Ariana, 2014. *Annalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan*.
- Permata S intan, 2019 *analisis pengaruh komitmen afektif, komitmen normative, komitmen berkelanjutan*.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Privalova Lolyta, 2016. *Pengaruh komitmen afektif, komitmen normative, dan komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan*.
- RM Yusuf, D Syarif, 2018. *Komitmen organisasi*. Badan penerbit Nas Media Pustakas
- Simanjuntak, J. Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Silaen, Sofar, dan Widiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. IN MEDIA. Jakarta
- Steers 1991 dalam Sopiah (2008:166) *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tree, E., & Suryoko, S. (2016). *Pengaruh Komitmen Afektif Komitmen Berkelanjutan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Organization Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Temprina Media Grafika Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 5 (3), 1-13*.
- Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

ISSN: 2338-8412

e-ISSN : 2716-4411

Willy Susilo. 2002. *Audit Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. VORQISTATAMA  
BINAMEGA