

Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Kaitannya dengan *Turnover Intention*

Athalia Rambli
Riane Johnly Pio
Wehelmina Rumawas

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email: athaliarambi99@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of leadership and job satisfaction on turnover intention. The approach used in this study is a quantitative method, with analysis using SEM PLS. The results showed that leadership has a positive and significant influence on turnover intention. While job satisfaction does not affect turnover intention. Likewise job satisfaction does not mediate leadership towards turnover intention. With the results of this study, it is hoped that company management needs to build positive attitudes of employees by providing motivation so that their job satisfaction is maintained. Thus, employees will not be influenced by external factors to have the desire to leave the workplace.*

Keyword: *Leadership, Job Satisfaction, and Turnover Intention*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan analisis SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Demikian juga kepuasan kerja tidak memediasi kepemimpinan terhadap *turnover intention*. Dari hasil penelitian ini, diharapkan manajemen perusahaan perlu membangun sikap positif karyawan dengan memberikan motivasi supaya kepuasan kerja mereka terjaga. Dengan demikian, karyawan tidak akan terpengaruh oleh faktor eksternal untuk memiliki keinginan keluar dari tempat kerja.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention*

Pendahuluan

Kepemimpinan menjadi faktor yang vital dalam suatu organisasi, dan memainkan peranan penting di dalam organisasi. Melalui kepemimpinan dan adanya fasilitas sarana dan prasarana yang memadai akan dapat menggerakkan organisasi dalam rangka mencapai tujuan (Grojean *et al.*, 2004).

Selain dari faktor kepemimpinan, faktor lain adalah kepuasan dalam bekerja yang dirasakan oleh karyawan. Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap karyawan dalam merespon segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan. Dalam jangka panjang kepedulian pimpinan pada karyawan dengan pekerjaan mereka akan meningkatkan kepuasan kerja (Pio, 2015).

Faktor-faktor seperti kepemimpinan dan kepuasan kerja harus diusahakan oleh perusahaan, karena jika kepemimpinan tidak mampu

menimbulkan lingkungan yang kondusif dalam perusahaan, ataupun tidak adanya kepuasan dalam bekerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan menimbulkan keinginan untuk berpindah ke pekerjaan lain (*turnover Intention*).

Turnover intention merupakan proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan (Mathias dan Jackson, 2006). Dampak utama terjadinya *turnover intention* bagi perusahaan adalah biaya. Angka perputaran yang tinggi akan mengakibatkan bengkaknya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan. Selain itu tingkat perputaran karyawan yang terlalu besar atau melibatkan karyawan berharga akan menjadi faktor pengganggu yang menghalangi efektifitas organisasi (Robbins dan Judge, 2013).

Tingkat perputaran karyawan yang tinggi mempunyai konsekuensi negatif, yang meliputi gangguan jadwal produksi, biaya pelatihan yang

tinggi, dan produktivitas yang berkurang (Robbins dan Judge, 2013). Dalam hal ini kepemimpinan dan juga kepuasan kerja memiliki sumbangsih dalam hal keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cabang Malalayang merupakan perusahaan otomotif yang bergerak dalam bidang perakitan dan penjualan kendaraan dengan merk Daihatsu. Visinya perusahaan menjadi salah satu perusahaan dengan pengelolaan terbaik di Asia Pasifik dengan penekanan pada pertumbuhan yang berkelanjutan dengan pembangunan kompetensi melalui pengembangan sumber daya manusia, struktur keuangan yang solid, kepuasan pelanggan dan efisiensi. Sehingga yang menjadi fokus dari perusahaan untuk mewujudkan visi ini adalah sumber daya manusianya atau karyawan. Perusahaan tidak bisa berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan atas pekerjaannya tidak dikelola dengan baik pula.

Tinjauan Pustaka Kepemimpinan

Kepemimpinan pada hakikatnya merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk membina, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain agar dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain guna membimbing, membuat struktur, serta memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam grup atau organisasi (Yukl, 2009). Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Rivai dan Mulyadi, 2011).

Terdapat beberapa indikator kepemimpinan seperti: (1) Visioner merupakan pola kemampuan memberikan arahan visi yang jelas atau tingkat arahan visi yang jelas; (2) Pembimbing adalah kemampuan membimbing bawahan, dan mengembangkan keterampilan bawahan; (3) Menyatukan adalah kemampuan menyatukan dan menciptakan keharmonisan; (4) Demokratis adalah kemampuan menghargai potensi bawahan, kemampuan memberikan hak pengambilan

keputusan kepada bawahan; (5) Komunikatif adalah kemampuan berkomunikasi vertikal antara atasan dan bawahan, dan kemampuan berkomunikasi horizontal antara rekan se level (Yukl, 2009).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap karyawan dalam merespon segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Pio dan Tampi (2018) kepuasan kerja terkait dengan sikap karyawan di tempat kerja, dan salah satu dimensi dari kepuasan kerja adalah sikap yang terkait dengan emosi seseorang, sehingga juga terkait dengan motivasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015) bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya yang luas.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri; (2) Kompensasi (Upah/Gaji); (3) Promosi Jabatan; (4) Hubungan dengan rekan kerja; (5) Supervisi; (6) Lingkungan kerja (Luthans, 2006).

Turnover Intention

Fenomena yang sering terjadi pada suatu perusahaan yaitu tingginya tingkat turnover karyawan, khususnya pada perusahaan-perusahaan swasta. *Turnover* ini merupakan petunjuk ketidakstabilan karyawan. Semakin tinggi *turnover*, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. *Turnover Intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan lebih baik (Harnoto, 2002).

Griffin dan Ebert (2007) menyatakan bahwa tingkat perputaran karyawan yang tinggi mempunyai konsekuensi negatif, yang meliputi gangguan jadwal produksi, biaya pelatihan yang tinggi. Lum *et al.* (1998) dalam Widjaja *et al.* (2006) menyatakan bahwa intensi *turnover* dapat diukur dengan 3 komponen berikut ini yaitu: (1) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama di perusahaan lain; (2) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain; (3) Keinginan untuk mencari profesi baru.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dengan pemodelan

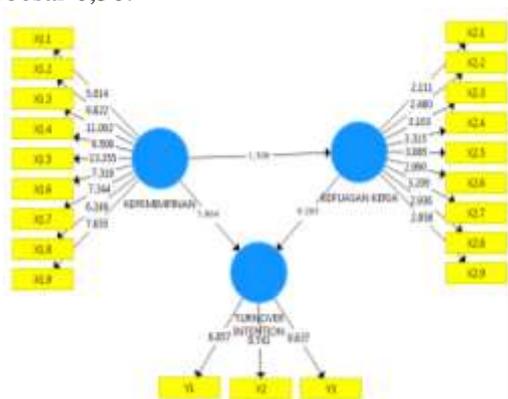
persamaan struktural atau *Struktural Equation Modeling* (SEM) dan pendekatan analisis *Partial Least Square* (PLS) yang menggunakan program *software* SmartPLS. Versi 3.0. (Solimun, Fernandes, dan Nurjannah, 2017).

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer melalui pengisian kuesioner yang diberikan kepada seluruh populasi sebanyak 50 karyawan. Berdasarkan jumlah populasi tersebut maka metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel.

Hasil Penelitian

Pengujian Outer Model

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score / component score yang diestimasi dengan Software PLS. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,50.



Gambar 1.
Outer Loading

Gambar 1 menunjukkan nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi *convergent validity* karena sudah di atas nilai *loading factor* 0,50.

1. Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing – masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya.

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai *loading factor* yang paling besar dibanding nilai *loading factor* jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki

discriminant validity yang baik. Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai *loading factor* yang paling besar dibanding nilai *loading factor* jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 1. Nilai Discriminant Validity

	Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Turnover Intention
X1.1	0.601	-0.036	-0.099
X1.2	0.811	0.334	-0.235
X1.3	0.876	0.256	-0.335
X1.4	0.859	0.348	-0.341
X1.5	0.792	0.213	-0.426
X1.6	0.740	0.171	-0.151
X1.7	0.752	0.100	-0.178
X1.8	0.733	0.081	-0.145
X1.9	0.786	0.075	-0.172
X2.1	0.054	0.542	0.043
X2.2	-0.016	0.632	0.088
X2.3	0.142	0.733	-0.018
X2.4	0.225	0.799	-0.065
X2.5	0.214	0.899	-0.160
X2.6	0.301	0.929	-0.135
X2.7	0.247	0.886	-0.038
X2.8	0.148	0.788	-0.106
X2.9	0.267	0.779	-0.157
Y1	-0.372	-0.206	0.902
Y2	-0.266	-0.030	0.913
Y3	-0.275	-0.077	0.874

Sumber: Data yang diolah, 2020

2. Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilai AVE berada diatas 0,50.

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted

Variabel	Rata-rata Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan(X1)	0.602
Kepuasan Kerja (X2)	0.615
Turnover Intention(Y)	0.804

Sumber: Data yang diolah, 2020

Nilai AVE (*Average Variance Extracted*) yang diperoleh dari Variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0.602, Variabel kepuasan kerja (x2) sebesar 0.615, dan variabel turnover intention (Y) sebesar 0.804, ketiganya memiliki nilai >0.50 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa telah memenuhi kriteria validitas.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji menggunakan *composite reliability* dan koefisien *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach's alphas* memiliki nilai >0,70.

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel penelitian ini sudah menjadi alat ukur yang baik, dan semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 3. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit
Kepemimpinan	0.922	0.931
Kepuasan Kerja	0.930	0.934
Turnover Intention	0.881	0.925

Sumber: Data yang diolah, 2020

Pengujian Inner Model

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 5 merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS.

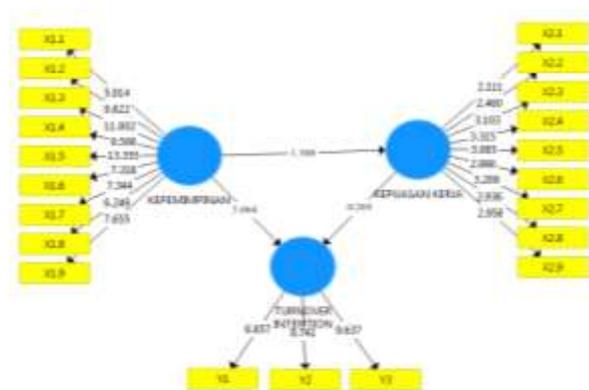
Tabel 4. R-Square

Variabel	R-Square
Kepuasan Kerja	0.080
Turnover Intention	0.123

Sumber: Data yang diolah, 2020

Pengujian Hipotesis

Penelitian ini memperoleh hasil uji hipotesis berdasarkan pengujian metode *bootstrapping* dengan metode pengujian dua hipotesis dua arah (*two tailed*) dengan level signifikansi 5% atau 0,05.



Gambar 2.
Analisis Struktural hasil *Bootstrapping*

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Sampel Asli	Rata ² Sampel	Standar Deviasi	T-Stat.	P-Values
X1 → Y	-0.339	-0.345	0.111	3.064	0.002
X2 → Y	-0.035	-0.026	0.170	0.205	0.838
X1, X2 → Y	0.283	0.286	0.217	1.308	0.192

Sumber: Data yang diolah, 2020

Uji Hipotesis 1. Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil output tabel 5, Kepemimpinan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*(Y). Memiliki nilai koefisien sebesar -0.339 dengan nilai T-Statistics >1.96 yaitu 3.064 dan P-Values <0.05 yaitu 0.002, dengan metode pengujian hipotesis dua arah (*two tailed*) dengan level signifikan 5% atau 0.05, maka hipotesis ini diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan jika tinggi rendahnya kepemimpinan akan mempengaruhi *Turnover Intention*.

Uji Hipotesis 2. Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil output tabel 5, Kepuasan Kerja (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Memiliki nilai koefisien sebesar -0.035 dengan nilai T-Statistics <1.96 yaitu 0.205 dan P-Values >0.05 yaitu 0.838, dengan metode pengujian hipotesis dua arah (*two tailed*) dengan level signifikan 5% atau 0.05, maka hipotesis ini ditolak. Artinya Kepuasan Kerja tidak mempengaruhi tinggi rendahnya *Turnover Intention*.

Uji Hipotesis 3. Mediasi Kepuasan Kerja atas Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil output tabel 5, Mediasi Kepuasan Kerja (X₁) atas Kepemimpinan (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Memiliki nilai koefisien sebesar 0.283 dengan nilai T-Statistics <1.96 yaitu 1.308 dan P-Values >0.05 yaitu 0.192, dengan metode pengujian hipotesis dua arah (*two tailed*) dengan level signifikan 5% atau 0.05, maka hipotesis ini ditolak. Artinya variabel Kepuasan Kerja (X₂) tidak berhasil memediasi variabel Kepemimpinan (X₁) terhadap *Turnover Intention*(Y).

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention

Pada penelitian ini membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Astra

Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Malalayang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Iskandar dkk. (2015) yang menemukan adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap *turnover intention*. Pemimpin kurang begitu memahami karyawan seperti yang dijelaskan oleh Mangkuprawira (2007) dalam Iskandar, Marhanah dan Kusumah (2015) bahwa karyawan memiliki kebutuhan materi dan non materi untuk dihargai dan diakui oleh organisasinya. Bentuk kebutuhan akan penghargaan itu dapat berupa nilai jasa yang dikeluarkan untuk organisasi yakni berupa kompensasi dan akhir yang diterimanya. Namun, jenis kebutuhan seperti ini dianggap tidak cukup. Selain itu setiap karyawan ingin dihargai sebagai anggota sistem sosial dalam organisasi. Karyawan ingin diperhatikan dan didengar tentang pendapat dan gagasan oleh pimpinan organisasinya, dan begitu juga mengenai kehidupan pribadi dan keluarganya. Bahkan tidak jarang karyawan ingin diberikan suasana tantangan dalam pekerjaannya. Mobley (1989) dalam Kusumah dkk (2015) menyatakan jika seorang pemimpin dapat menciptakan hubungan yang positif dengan para karyawan dan mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif, akan dapat mengurangi kemungkinan karyawan mengurangi meninggalkan pekerjaannya. Hal ini berarti berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Seperti pemimpin yang kaku, tidak kenal kompromi, menetapkan target yang cenderung membuat karyawan tidak betah dalam perusahaan dan akhirnya memutuskan untuk pindah kerja. Karenaitu, pimpinan organisasi harus memiliki kemampuan untuk mengelola kepuasan karyawan karena respon terhadap ketidakpuasan ada empat macam yaitu keluar, pengabaian, kesetiaan dan aspirasi (Robbins dan Judge, 2008).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Pada penelitian ini telah didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian, hasil penelitian ini senada dengan penelitian Rumawas (2015) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Hal ini dikarenakan terdapat salah satu indikator kepuasan kerja yang mampu memberikan efek besar terhadap keinginan keluar karyawan yaitu pekerjaan itu sendiri dan gaji. Tetapi tidak untuk faktor kepuasan kerja yang lain seperti lingkungan kerja, promosi yang ada di perusahaan, bentuk pengawasan dan hubungan dengan rekan kerja.

Ardana dkk (2012) menyatakan tidak dapat disangkal salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan berpindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat kerja, sebab penghasilan rendah, kondisi kurang memuaskan, hubungan tidak baik dengan atasan atau rekan kerja dan pekerjaan yang tidak sesuai. Pada saat ini, responden atau karyawan menyadari bahwa untuk mencari pekerjaan tidaklah semudah ketika belum ada pandemi covid 19, yaitu lebih mudah dan sesuai dengan harapan. Sehingga walaupun karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya saat ini, tidak berarti langsung memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Walaupun di perusahaan lain ada tawaran pekerjaan dengan menjanjikan gaji tinggi, tetapi rasa nyaman dalam bekerja, lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan mampu membuat karyawan tidak tertarik untuk keluar dari pekerjaan saat ini.

Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja atas Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention*

Pada penelitian ini membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berhasil memediasi variabel kepemimpinan terhadap *turnover intention*. Tetapi hasil penelitian Rumawas (2014) secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Baron dan Kenny (1986) peranan variabel sebagai mediator terjadi apabila: (1) Variasi pada variabel independen kepemimpinan mampu menjelaskan secara signifikan variasi dalam variabel mediator kepuasan kerja; (2) Variasi pada variabel mediator kepuasan kerja mampu menjelaskan secara signifikan variasi dalam variabel dependen (*turnover intention*); (3) Ketika variabel mediator kepuasan kerja mengontrol hubungan antara variabel independen kepemimpinan dan variabel dependen *turnover intention* tidak signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan mediasi variabel kepuasan kerja atas kepemimpinan dikategorikan sebagai variabel mediasi parsial (*part mediation*) dimana variabel independen mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui/melibatkan variabel mediator.

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja sebagai mediasi atas kepemimpinan dan *turnover intention* tidak berpengaruh pada karyawan PT. Astra International Tbk.

Referensi

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., dan Utama, I W. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. 1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Griffin, R. W., dan Ebert, R. J. 2007. *Bisnis*. Edisi 8. Jakarta: Erlangga.
- Grojean, M. W., Resick, C. J., Dickson, M. W. and Smith, D. B. 2004. Leaders, Value, and Organizational Climate: Examizing Leadership Strategies for Establishing an Organizational Climate Regarding Ethics. *Journal of Business Ethics*. 55, 223 -241.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, PT. Prehallindo, Jakarta
- Iskandar, S., Marhanah, S., dan Kusumah, A. H. G. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Departement *Front Office* Di Hotel Ibis Bandung Trans Studio. *Jurnal Manajemen Resort dan Leisure*, 12 (2), 51-53.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkuprawira, S. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh, Jakarta: Salemba Empat.
- Pio, R. J. 2015. *Kepemimpinan Spiritual: Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kepel Press.
- Pio, R. J., and Tampi, J. R. E. 2018. The Influence of Spiritual Leadership on Quality of Work Life, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Law and Management*. 60 (2), 757-767.
- Rivai, V., dan Mulyadi, D. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. & Timothy, A. J. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. 2013. *Organizational Behavior*. 15th ed. New York: Pearson Education, Inc., Publishing as Prentice Hall.
- Robbins, S. P & Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16, Jakarta: Salemba Empat.
- Rumawas, W. 2015. Pengaruh Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Keluar Karyawan. *Jurnal Logos Spectrum*.10 (3), 256.
- Rumawas, W. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ejournal Unsrat*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/viewFile/11391/10980>.
- Solimun., Fernandes, A, A, R., dan Nurjannah. 2017. *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang: UB Press.
- Widjaja D. C. Margarita, F., dan Kusuma D. W. 2006. Analisis Persepsi Employee Empowerment terhadap Employee Turnover Intention di Hotel X Kupang Nusa Tenggara. *Journal Manajemen Perhotelan*, 4 (2), 75.
- Yukl, G. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima, Jakarta: Indeks.