

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Manado

Vanda Novia Tololiu
Wehelmina Rumawas
Danny D.S Mukuan

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email: Vandatololiu99@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership and organizational commitment on turnover intention in employees of PT. BRI Manado Branch, the approach in this study uses quantitative methods, with a sample of 43 respondents. The sampling technique in this study used a questionnaire. The analytical technique used in this research is Partial Least Square (PLS). Data that has met the requirements for analysis is processed using the help of the SmartPLS 3.0 program. From the statistical test results, it shows that transformational leadership has a positive effect on organizational commitment, transformational leadership has a negative effect on turnover intention. and organizational commitment have a negative effect on turnover intention.*

Keywords: *Transformational Leadership, Organizational Commitment, and Turnover Intention*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada Karyawan PT. Bri Cabang Manado, pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan sampel sebanyak 43 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS), Data yang telah memenuhi syarat untuk dianalisis, diolah dengan menggunakan bantuan program SmartPLS 3.0. Dari hasil pengujian secara statistik, menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. dan komitmen organisasional berpengaruh negative terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasional, dan *Turnover intention*

Pendahuluan

PT. Bank Rakyat Indonesia adalah perusahaan BUMN adalah salah satu dari perusahaan perbankan terbesar yang ada di Indonesia. Memiliki jumlah talent (SDM) yang memadai dan personel yang mumpuni. di dalamnya Ada beberapa pemimpin di tempat kerja Sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang Masing-masing yang punya gaya kepemimpinan yang berbeda. kesuksesan Karyawan tidak dapat dipisahkan dari sebuah peran pemimpin. Dengan pemimpin yang selalu memiliki Komitmen organisasi akan menjadi kekuatan dan pendorong untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia. Gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki sifat karismatik serta memiliki peran strategis untuk mengarahkan karyawan, agar mampu membawa perusahaan mencapai tujuan yang telah ditentukan (Elizabeth, 2016).

Komitmen organisasi juga mempengaruhi tingkat perputaran pada karya-wannya karena komitmen organisasional memberi titik berat secara khusus terhadap keberlanjutan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan keinginan untuk pindah kerja (Mathis dan Jackson, 2001).

Ridlo (2012:1) menyatakan bahwa manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan. Peristiwa yang terjadi pada sistem dan manajemen sumber daya manusia di beberapa perusahaan adalah tindakan dari karyawan itu sendiri. Salah satu bentuk perilaku dari karyawan tersebut adalah tindakan *turnover intention*.

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan Transformasional

(Yukl, 2019:103) Kepemimpinan Transformasional merupakan perilaku pemimpin lain yang didefinisikan secara luas yang didefinisikan pada 1980-an biasanya disebut dengan kepemimpinan transformasional, meskipun istilah untuk itu termasuk kepemimpinan visioner dan kepemimpinan inspirasional. Menurut (Bass, 1985) kepemimpinan transformasional adalah situasi dimana pendukung pemimpin transformasi merasa bahwa kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pemimpin dan berharap untuk melakukan lebih dari itu apa yang awalnya mereka harapkan. Pemimpin sadar dan memotivasi pengikut dengan (1) membuat mereka lebih sadar akan pentingnya hasil tugas, (2) mendorong mereka melampaui kepentingan pribadi untuk kepentingan organisasi atau tim; dan (3) mengaktifkan kebutuhan mereka pada tatanan yang lebih tinggi. Dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang karismatik dan memainkan peran kunci dan strategi dalam memimpin organisasi untuk mencapai tujuan.

Komitmen Organisasional

Mayer dan Allen (1997) mendefinisikan mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis, sebagai struktur hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya, dan mempengaruhi keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Robbins (2000) mengemukakan, bahwa komitmen adalah rencana-rencana lebih mutakhir yang mempengaruhi tanggung jawab masa depan dengan kerangka waktu panjang untuk perencanaan kebutuhan manajer. Komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja yang merefleksikan perasaan dari setiap individu (suka atau tidak suka) terhadap organisasi di tempatnya bekerja. Tubbs dan Dahl (1991) dalam Rumawas (2015) mencoba menggali efek komitmen pada hubungan kinerja, dengan asumsi bahwa pekerja yang berkomitmen lebih siap untuk mencapai tujuan organisasi dari pada pekerja yang tidak berkomitmen.

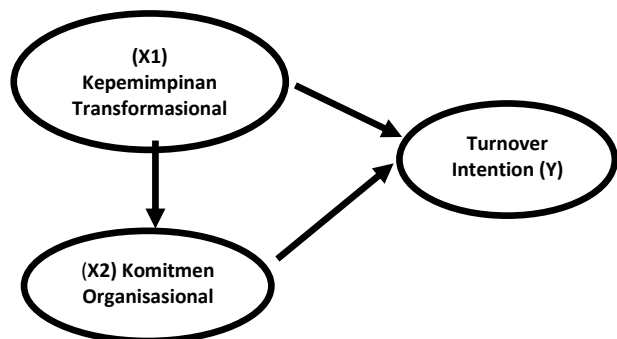
Turnover Intention

Turnover intention adalah kecenderungan atau sejauh mana karyawan memilih untuk pergi dari perusahaan secara sukarela atau tidak secara sukarela karena merasa saat ini pekerjaannya tidak menarik lagi. dan ketersediaan alternatif pekerjaan lain, Mobley et al (1978). Menurut (Chang, 2008) *Turnover intention* adalah pikiran karyawan tentang

meninggalkan organisasi dengan sukarela. Menurut Mobley,(2006) ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat *turnover intention* yaitu:

- a) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*): mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan.
- b) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*): mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.
- c) Niat untuk keluar (*Intention to quit*): mencerminkan individu yang berniat untuk keluar.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah (1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional (2) Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (3) Komitmen organisasional berpengaruh terhadap *Turnover intention*

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, pengumpulan data penelitian ini menggunakan survei yaitu kuesioner. Dengan responden sebanyak 43 karyawan PT. BRI Cabang Manado yang dihitung menggunakan metode sampling purposive. Dengan menggunakan pemodelan persamaan struktural (*struktural equation modeling*). SEM menyediakan fungsi analisis jalur (path analytic menggunakan perangkat lunak Smart PLS Versi 3.0.

Hasil Penelitian

Uji validitas

1. *Convergent Validity*

Indikator dianggap valid apabila Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70

dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin, 1998) dalam (Ghozali, 2005).

Tabel 1. Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0.815
	X1.2	0.828
	X1.3	0.718
	X1.4	0.787
	X1.5	0.726
	X1.6	0.809
	X1.7	0.803
	X1.8	0.736
Komitmen Organisasional (X2)	X2.1	0.603
	X2.2	0.751
	X2.1	0.754
	X2.2	0.736
	X2.3	0.779
	X2.4	0.809
	X2.5	0.731
Turnover Intention (Y)	X2.6	0.603
	X2.7	0.751
	Y.1	0.783
	Y.2	0.788
	Y.3	0.734
	Y.4	0.828
	Y.5	0.732
Y.6	0.732	

Sumber: Data yang diolah, 2021

Berdasarkan data pada tabel, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen masing-masing variabel penelitian memiliki outer loading $>0,60$. Sehingga semua indikator dapat dinyatakan layak atau valid untuk dianalisis lebih lanjut.

2. Discriminant validity

Discriminant validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, Validitas konvergensi dapat terpenuhi pada saat variabel mempunyai nilai AVE diatas 0.5 dengan nilai loading untuk setiap item juga memiliki nilai lebih dari 0.5.

Tabel 2. Nilai AVE

Variabel	AVE(Average Variance Extracted)	Kriteria
X1	0.607	>0.50

(KT)		
X2	0.548	>0.50
(KO)		
Y (TI)	0.589	>0.50

Sumber: Data yang diolah, 2021

Nilai AVE (Average Variance Extracted) yang diperoleh dari variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0.607, Komitmen Organisasional (X2) sebesar 0.548, dan variabel *TurnoverIntention* (Y) sebesar 0.589, ketiganya memiliki nilai >0.50 berarti telah memenuhi kriteria validitas.

Uji Reabilitas

3. Composite reliability

Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui composite reliability, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai composite reliability $>0,70$

Tabel 3. Composite reliability

Variabel	Composite reliability	Keterangan
X1 (KT)	0,925	Reliabel
X2 (KO)	0,894	Reliabel
Y (TI)	0,895	Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan composite reliability dari masing-masing konstruk, yaitu Kepemimpinan Transformasional(KT) (0.925), Komitmen Organisasional (KO) (0.894), *Turnover Intention* (TO) (0.895).

4. Cronbach's Alpha

Variabel dikatakan reliabel apabila cronch's alpha pada setiap variabel nilainya $>0,70$

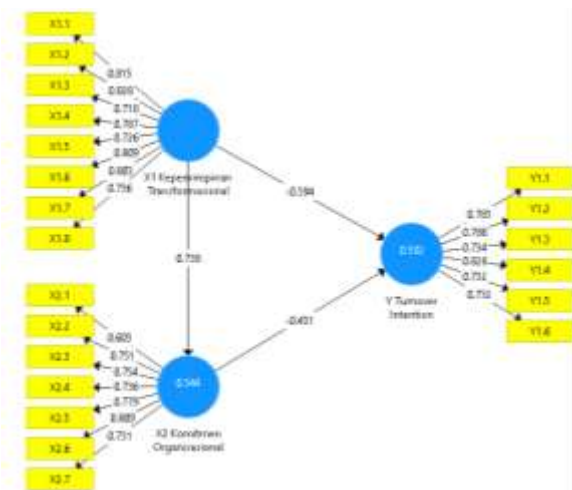
Tabel 4. Cronbach's alpha

Variabel	cronbach's alpha	Keterangan
X1 (KT)	0,907	Reliabel
X2 (KO)	0,874	Reliabel
Y (TI)	0,860	Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2021

Hasil dari cronbach's alpha menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional(KT) (0.907), KomitmenOrganisasional (KO) (0.874), *TurnoverIntention*(TO) (0.860). Berdasarkan hasil dari composite reliability dan cronbach's alpha, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel telah memenuhi kriteria *composite reliability*.

Inner Model



Sumber: Data yang diolah, 2021

Inner model menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten. Berikut adalah penjelasan mengenai hasil uji path coefficient, dan uji hipotesis.

Tabel 5. Hasil R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Komitmen Organisasional	0.544	0.533
Turnover Intention	0.592	0.572

Sumber: Data yang diolah, 2021

Hasil dari R-square digunakan sebagai alat untuk melihat pengaruh variabel X1 KT terhadap KO dan besarnya pengaruh variabel X1 KI dan X2 KO terhadap Y TI. Berdasarkan pada tabel dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh X1 KT terhadap X2 KO adalah sebesar 0,544 atau 54,4% dan besarnya pengaruh X1 KT dan X2 KO terhadap Y TI adalah sebesar 0,592 atau 59,2%

Tabel 6. Path Coefficient

Variabel	Sampel asli	Rata ² Sampel	Standar Deviasi	T St at.	P Values	
X1 > X2	-	0.738	0.749	0.073	10.159	0.000
X1 > Y	-	-0.712	-0.394	0.071	10.018	0.000
X2 > Y	-	-0.431	-0.439	0.164	2.624	0.009

Sumber: Data yang diolah, 2021

1. Uji Hipotesis 1

Besarnya koefisien parameter untuk variabel Kepemimpinan Transformatif terhadap Komitmen Organisasional sebesar 0.738 yang berarti terdapat pengaruh positif Peningkatan

sebesar 73,8%. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrap atau resampling, dimana hasil uji koefisien estimasi Kepemimpinan Transformatif terhadap Komitmen Organisasional hasil bootstrap adalah 0.749 dengan nilai T hitung 10.159 maka nilai P-value adalah 0.000 < 0,05 sehingga terima H1 atau yang berarti pengaruh langsung Kepemimpinan Transformatif terhadap Komitmen Organisasional bermakna atau signifikan secara statistic

2. Uji Hipotesis 2

Besarnya koefisien parameter untuk variabel Kepemimpinan Transformatif terhadap Turnover Intention sebesar -0.394 yang berarti terdapat pengaruh negatif Kepemimpinan Transformatif terhadap Turnover Intention. Peningkatan sebesar 0.394%. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrap atau resampling, dimana hasil uji koefisien estimasi Kepemimpinan Transformatif terhadap Turnover Intention hasil bootstrap adalah -0.718 dengan nilai T hitung 3.023 maka nilai P-value adalah 0.000 < 0,05 yang berarti pengaruh langsung Kepemimpinan Transformatif terhadap Turnover Intention bermakna atau signifikan secara statistik. Dengan demikian Hipotesis 2 Diterima

3. Uji Hipotesis 3

Besarnya koefisien parameter untuk variabel Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention sebesar -0.431 yang berarti terdapat pengaruh negatif Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. Peningkatan sebesar 0,43,1% Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bootstrap atau resampling, dimana hasil uji koefisien estimasi Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention hasil bootstrap adalah -0.439 dengan nilai T hitung 2.624 maka nilai P-value adalah 0.009 < 0,05 yang berarti pengaruh langsung Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention bermakna atau signifikan secara statistik. Dengan demikian Hipotesis 3 Diterima

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk Kepemimpinan Transformatif terhadap Komitmen Organisasional ini dapat diterima, dengan telah dibuktikan yaitu Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Manado, Hasil ini membuktikan bahwa Semakin tinggi gaya Kepemimpinan transformasional yang diberikan akan mengakibatkan semakin tinggi komitmen

organisasional didalam sebuah perusahaan Walumbwa dan Lawler (2003) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat memotivasi karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaan dan menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Menurut Avolio, Bass, dan Jung (1999) kepemimpinan transformasional merupakan perilaku pemimpin yang dapat mengaktifkan motivasi pengikutnya serta mendorong mereka bertindak atas motivasi tersebut demi kinerja yang tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumawas (2021) menemukan bahwa sikap dan kontrol perilaku yang dirasakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komitmen sangat penting bagi karyawan didalam sebuah perusahaan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention*

Adapun berdasarkan hasil analisis kuesioner yang sudah dijawab oleh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Manado yang dalam hal ini selaku responden dan hasil pengujian hipotesis untuk Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention* memiliki hasil yang negatif yang dimana semakin tinggi nilai Kepemimpinan Transformasional akan membuat turunya *Turnover Intention* karyawan pada sebuah perusahaan Tamengkel dan Rumawas (2021) menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Keinginan keluar karena tipe kepemimpinan ini mampu memotivasi karyawannya. Keinginan keluar timbul secara sukarela maupun secara paksa. Hal ini didorong oleh banyak faktor, seperti faktor internal dan faktor eksternal. Contoh faktor eksternal, diantaranya suasana kerja, hubungan kerja dan peraturan organisasi. Sedangkan dari faktor internal, diantaranya adalah komitmen karyawan, organizational citizenship behavior dan kepercayaan organisasi. (Zeffane, 1994) dalam Pendong, Pio, Asaloe (2021) Keinginan (intention) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan Sesuatu. Sementara turnover adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempat Kerjanya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ketempat kerja yang lain. Dengan demikian *Turnover intention* adalah kecendrungan atau niat karyawan untuk Berhenti bekerja dari pekerjaannya. Kepemimpinan transformasional Akan membuat karyawan puas dan meningkatkan komitmen karyawan dalam bekerja, komitmen Organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional karena pemimpin yang menerapkan Kepemimpinan

transformasional dapat Mengartikulasikan visi dan memberikan dukungan Individu dalam organisasi.

3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* juga memiliki hasil yang negatif yang dimana semakin tinggi nilai Komitmen organisasional akan mempengaruhi turunya *Turnover Intention* karyawan pada sebuah perusahaan oleh karena itu sikap dari anggota organisasi atau karyawan untuk terus dan tetap berada dalam organisasi dengan loyalitas atau kesetiaan yang penuh seperti pada jawaban yang telah diberikan oleh responden dalam pertanyaan kuesioner dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan yang memiliki Komitmen organisasi yang tinggi akan berpengaruh besar terhadap turunya *Turnover Intention* karyawan. *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara suka rela atau pindah dari satu tempat ke tempat lain menurut pilihannya sendiri (Mobleyetal. 1978) ini menunjukkan konsistensi komitmen Organisasi memprediksi keinginan karyawan Meninggalkan organisasi. dengan kata lain, Komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan Karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi organisasi. karyawan yang berdedikasi dan berkontribusi tinggi dalam organisasi sangat Penting bagi perusahaan karena mereka ingin bekerja Sebisanya mungkin dan berperilaku baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Temuan penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara komitmen organisasional terhadap *Turnover intention* dari pekerjaan. Artinya karyawan memiliki komitmen organisasional yang kuat pada perusahaan tempat mereka bekerja saat ini, sehingga mereka tidak ada keinginan keluar dari pekerjaan. komitmen organisasional berfungsi untuk menurunkan ketidakhadiran dan perpindahan karyawan. Hal ini terjadi karena komitmen organisasional merupakan respon karyawan terhadap organisasi daripada sekedar kepuasan terhadap suatu pekerjaan tertentu (Robins&Coulter, 2012). Oleh karena, itu komitmen organisasional merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi.

Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan: adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional pengaruh yang negatif dan signifikan antara Kepemimpinan

Transformasional terhadap *Turnover Intention*, pengaruh yang negatif dan signifikan antara Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*.

Referensi

- Andini, R. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang) (*Doctoral dissertation*, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro).
- Badu, S. Q., & Djafri, N. 2017. Kepemimpinan dan perilaku organisasi, Gorontalo: Ideas Publishing. *ebook*.
- Bogar, R., Sambul, SA, & Rumawas, W. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2 (4), 342-347.
- Ghozali, I dan Latan, H. 2014. *Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Edisi II. Semarang. Universitas Diponegoro Semarang.
- Bawdy, El, Tarek & Manal Bassiouny, 2014. Employee Engagement as a Mediator between Transformational Leadership and *Intention to Quit*. *Journal of Management*
- Mobley, W. 2006. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat Dan Pengendaliannya*. Gramedia.
- Osborne, C. 2015. *Leadership (DK Essential Managers): This American Edition*.
- Pendong, A., Pio, R. J., & Asaloei, S. I. 2021. Kepuasan Karir dan Komitmen Organisasional Pengaruhnya pada Keinginan Keluar dari Pekerjaan. *Productivity*, 2(6), 518-524.
- Rambi, A., Pio, RJ, & Rumawas, W. 2020. Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Kaitannya dengan *Turnover Intention*. *Productivity*, 1 (3), 222-227.
- Ridlo I. A. 2012. *Turn Over Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: Public Health Movement *ebook*.
- Rumawas, W. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Manado: Unsrat Press
- Rumawas, W. 2021. Employees' Turnover Intention in the construction Industry in Indonesia. *Journal of Construction in Developing Countries*, Vol. 26, No. 2
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. *ebook*.
- Tamengkel, L. F. & Rumawas, W. 2020. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Berbintang Di Sulawesi Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10 (1), 32-40.
- Tamengkel, L.F. & Rumawas, W. 2021. Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11 (1), 14-21.
- Yukl, G. A. & Gardner, W. L. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson. *ebook*.
- Yunita, N. K. L., & Putra, M. S. 2015. Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (*Doctoral dissertation*) Udayana University

Website:

<https://ejournal.unsrat.ac.id>
<https://bri.co.id>