



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN ASAHAN

<sup>1</sup>Rosnaida, <sup>2</sup>Abdul Rahman

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend. Ahmad Yani Kisaran Sumatera Utara  
E-mail : [hjabdrahman30@gmail.com](mailto:hjabdrahman30@gmail.com)

### ABSTRAK

Teori yang digunakan dalam penulisan ini adalah teori manajemen organisasi dan sumber daya manusia dengan lebih berfokus pada gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja yang menjadi variabel-variabel dalam penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi adalah seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan yaitu 136 orang dan ditetapkan jumlah sampel dari seluruh populasi yang ada yaitu sejumlah 58 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak terdapat pengaruh sangat signifikan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan dan secara parsial menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan dan secara parsial pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kesimpulan hasil penelitian, secara serempak dan parsial gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan. Untuk lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai, agar setiap pegawai dapat lebih meningkatkan kinerja dalam berkerja dan pimpinan agar dapat selalu memperhatikan gaya kepemimpinan yang baik dengan pegawainya agar dapat meningkatkan kinerja dari pegawainya.

**Kata Kunci :** *Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja.*

### I. PENDAHULUAN

Pemimpin harus bisa memainkan peran *role modeling* bagi para pegawai atau orang-orang yang dipimpinnya (*followers*), kepemimpinan memerlukan jiwa untuk melayani dan berkorban agar orang-orang yang dipimpinnya bisa berkembang. Pemimpin yang efektif akan memberi pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Karena tanpa bimbingan pemimpin hubungan antara tujuan perorangan dan organisasi akan menjadi tidak searah. Akibatnya pegawai akan mencapai tujuan pribadinya saja dan

tidak untuk kepentingan perusahaan secara keseluruhan.

Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan memerlukan kepemimpinan yang efektif agar proses mengendalikan anggota organisasi untuk dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan dapat terlaksana dengan baik. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat memenuhi segala kepentingan di dalam organisasi. Dari hasil pra survei yang dilakukan dapat diketahui bahwa pimpinan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan lebih cenderung menggunakan



instruksi-instruksi kepada para bawahan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain gaya kepemimpinan adalah kepuasan kerja pegawai. Beberapa hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan yang harus mendapatkan perhatian, yaitu kurangnya kerjasama antar pegawai, kurangnya penghargaan terhadap pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengambil judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan".

### **Perumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah apakah gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan?".

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan".

## **II. METODE PENELITIAN**

### **Metode Analisis Deskriptif**

#### **1. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kementerian Agama Kota

Tanjung Balai. Pelaksanaan penelitian dimulai dari bulan April sampai dengan Juni 2020.

#### **2. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tanjung Balai yang berjumlah 59 orang. Menurut Arikunto (2006) menyatakan bahwa "Jika jumlah subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik semua subjeknya diteliti, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, karena subjeknya meliputi semua yang terdapat dalam populasi". Dengan demikian, jumlah sampel adalah 59 orang juga berarti sama dengan jumlah populasi (sensus atau sampel jenuh).

#### **3. Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari wawancara (*interview*) kepada Pimpinan Kantor Kementerian Agama Kota Tanjung Balai dan memberikan daftar pertanyaan (*questionnaire*) kepada pegawai terpilih Kementerian Agama Kota Tanjung Balai sebagai responden penelitian.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari studi dokumentasi dan literatur-literatur yang didapat dari berbagai informasi yang dimiliki pada Kementerian Agama Kota Tanjung Balai.

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah :



- a. Daftar pertanyaan (*questionnaire*) yang diberikan kepada seluruh Pegawai Kementerian Agama Kota Tanjung Balai yang menjadi responden penelitian.
- b. Wawancara (*interview*) kepada pihak yang berhak dan berwenang memberikan data dan informasi sehubungan dengan penelitian ini dalam hal ini pimpinan Kantor Kementerian Agama Kota Tanjung Balai.
- c. Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang relevan dan mendukung penelitian, terdiri dari sejarah singkat organisasi, struktur organisasi, visi dan misi organisasi dan dokumen-dokumen pendukung lainnya.

### 5. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan perumusan masalah, kerangka konseptual dan hipotesis yang diajukan maka variabel-variabel dalam penelitian ini untuk hipotesis ini diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Variabel bebas (*independent variable*) yang terdiri dari:
  - Disiplin Kerja ( $X_1$ )** yaitu Kesadaran dan kesediaan masing-masing pegawai untuk melaksanakan peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.
  - Pengawasan Kerja ( $X_2$ )** yaitu Suatu usaha pengamatan, penilaian, mengoreksi, dan mengevaluasi pekerjaan agar pelaksanaan kegiatan kerja sesuai dengan rencana.
- b. Variabel terikat (*dependent variable*) **Produktivitas Kerja ( $Y$ )** yaitu Kekuatan dan kemampuan

masing-masing pegawai dalam menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN Uji Validitas Variabel Kualitas Produk

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden penelitian berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 1 di berikut ini.

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Umur	Jumlah (orang)	(%)
20 – 30	30	51,72
31 – 40	18	31,03
41 – 50	10	17,25
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah).

Tabel 1 menunjukkan bahwa usia responden yang paling dominan adalah yang berusia 20-30 tahun. Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan lebih di dominasi oleh pegawai yang berusia muda, karena pekerjaan pada bidang koordinator lapangan yang membutuhkan tenaga-tenaga muda dalam melakukan pekerjaan.

### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	(%)
Laki-Laki	58	100
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100</b>



Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini seluruhnya berjenis kelamin laki-laki. Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan hanya menerima pegawai yang berjenis kelamin laki-laki pada bidang lapangan khususnya.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Karakteristik responden penelitian berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

Status Perkawinan	Jumlah (Orang)	(%)
Belum Menikah	35	60,34
Menikah	23	39,66
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah).

Tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang berstatus belum menikah berjumlah 35 orang, lebih banyak dibandingkan jumlah responden yang telah menikah yaitu sebanyak 23 orang. Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan lebih memilih untuk merekrut calon pegawai yang belum menikah untuk ditempatkan pada bagian kordinator lapangan.

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden penelitian berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini.

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	(%)
SMA	27	46,55
D3	12	20,69
S1	19	32,76
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Tabel 4 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai lebih banyak yang berlatar belakang pendidikan SMA yaitu sebanyak 27 orang pegawai. Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan merekrut pegawai untuk bagian lapangan tidak berdasarkan atas latar belakang pendidikan, kecuali untuk koordinator yang harus berlatar belakang pendidikan minimal D3. Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan merekrut pegawai berdasarkan pengalaman kerja calon pegawai tersebut.

### 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden penelitian berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	(%)
< 1 tahun	28	48,27
2-3 tahun	27	46,56
4 tahun	3	5,17
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah).



## Hasil Uji Hipotesis dengan Metode Regresi Linier Berganda

### 1. Hasil Uji Regresi

Berdasarkan pada Tabel 6 berikut ini, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian adalah:

$$\hat{Y} = 5,323 + 0,230 X_1 + 0,415 X_2 + e$$

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	Unstandardized Coefficients
(Constant)	5.323	5.091		
Gaya	.230	.094	.298	
Kepemimpinan (X1)	.415	.113	.446	
Kepuasan Kerja				

#### a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah).

Hipotesis pada penelitian ini adalah "Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan". Berdasarkan Tabel 6. dapat diketahui kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh nilai konstanta sebesar 5.323 dengan nilai koefisien untuk gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar 0.230 dan nilai koefisien untuk kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,415.

### 2. Hasil Uji Hipotesis

#### a. Hasil Uji Serempak (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara serempak dapat dilihat pada Tabel 7 berikut :

Tabel 7. Hasil Uji F Hipotesis

Model	Sum Of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	237.196	2	118.598	21.256	.000a
Residual	306.872	55	5.579		
<b>Total</b>	<b>544.069</b>	<b>57</b>			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>), Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah).

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh bahwa nilai Fhitung (21.256) lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel (3.15), dan sig. α (.000<sup>a</sup>) lebih kecil dari alpha 5% (0.05).

#### b. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel *independent* secara *individual* (parsial) terhadap variabel *dependent*. Hasil uji ini dapat dilihat pada Tabel 4.15. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

Ho : b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = 0, artinya tidak terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan.

Ho : b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> ≠ 0, artinya terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap



kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan.

Kriteria pengambilan keputusan:

$H_0$  diterima bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$   
 pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$   
 pada  $\alpha = 5\%$

$t_{hitung}$  (pada kolom t) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (df = n – k atau 58 – 2 = 56), k adalah jumlah variabel *independent*, jadi nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,673. *Output SPSS* menunjukkan:

**Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t) Hipotesis**

Model	T	Sig.
(Constant)	1.046	.300
Gaya	2.447	.018
Kepemimpinan (X1) Kepuasan Kerja	3.661	.001

**a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)**

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah).

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel gaya kepemimpinan (2.447) lebih besar dibandingkan nilai  $t_{tabel}$  (1.673), atau nilai sig. t untuk variabel gaya kepemimpinan (0.018) lebih kecil dari alpha (0.05).
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepuasan kerja (3.661) lebih besar dibandingkan nilai  $t_{tabel}$  (1.673), atau nilai sig.t untuk variabel kepuasan kerja (0.001) lebih kecil dari alpha (0.05).

**c. Koefisien Determinan (*R-Square*)**

Nilai koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dalam menjelaskan variasi dari Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan.

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinan**

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error the Estimate
1	.600 <sup>a</sup>	.436	.415	2.362

**a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)**

**b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)**

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah).

Berdasarkan Tabel 9 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.436. Hal ini menunjukkan bahwa 43,6% variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) mampu menjelaskan variasi dari variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**1. Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik. Metode yang dipakai adalah metode plot. Cara pengambilan keputusannya pada metode plot adalah:

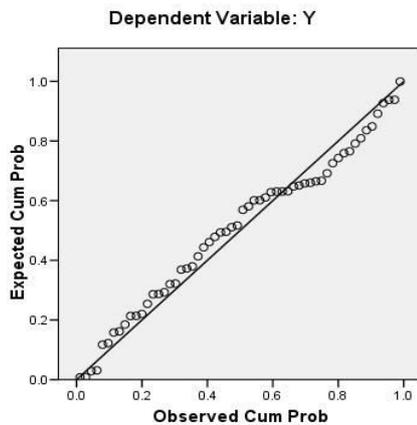
- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis



regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Hipotesis**

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa data menyebar

disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas dan tidak terjadi masalah normalitas.

## 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat diringkas dan disimpulkan sebagai berikut:

**Tabel 10. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,323	5,091		1,046	,300		
X1	,230	,094	,298	2,447	,018	,691	1,448
X2	,415	,113	,446	3,661	,001	,691	1,448

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah).

Berdasarkan Tabel 10 diatas, dapat diketahui hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan, variabel bebas tidak memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10% yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai

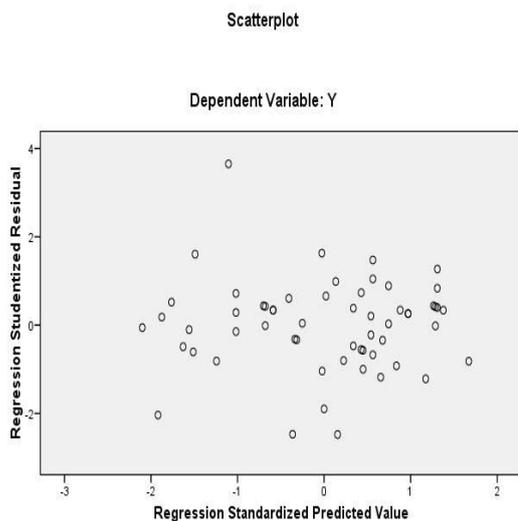
*Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.



### 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi karena adanya perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam spesifikasi model regresi. Dalam pengujian ini menggunakan diagram pancar residual. Cara pengambilan keputusan yaitu:

- Jika diagram pancar membentuk pola-pola tertentu yang teratur, maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas.
- Jika diagram pancar tidak membentuk pola atau acak, maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

#### Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi hipotesis pertama terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji serempak untuk hipotesis dapat diketahui bahwa, secara serempak gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$ . Ini memberi arti bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja sangat menentukan dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan. Sedangkan hasil uji parsial untuk hipotesis, dapat diketahui bahwa secara parsial gaya kepemimpinan yang otoriter bercampur dengan gaya kepemimpinan yang demokratis yang diterapkan oleh pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan selama ini, memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai.

#### Saran

Disarankan agar pimpinan melihat situasi yang ada dilapangan dan mempelajari terlebih dahulu keadaan sebelum mengambil keputusan dan pimpinan diharapkan lebih memperhatikan komunikasi 2 (dua) arah dan mendengar semua pendapat-pendapat sebelum keputusan akhir diambil.



## DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, Umar. 2010. Peranan Upah, Motivasi dan Kepuasan Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Manufaktur. *Artikel Ilmiah ini telah diterbitkan dalam edisi cetak pada Jurnal HIPOTESIS. Universitas Sawerigading Makassar. Edisi Februari 2010.*
- Dessler, Gary 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa Paramita Rahayu. Indeks Jakarta.
- Elfaiz. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan*. Program Studi Magister Manajemen. Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Fadli, Ahmad. 2004. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawasan Industri Medan*. Program Studi Magister Manajemen. Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Wijayanti. 2009. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisaional Terhadap Keinginan Untuk Keluar (Intensi Keluar) dari Suatu Organisasi pada Perawat Di RSI Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal Managerial ISSN: 0216-3705 Vol. 5 No. 2 September 2009.*
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. BP-Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed II .- Andi Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2008 *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam belas. BPFE -Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hunger, J. David & Thomas L. Wheelen. 2007. *Manajemen Strategies*. Terjemahan Julianto Agung. Andi - Yogyakarta .
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Apakah kepemimpinan Abnormal itu? Ed.1.-17.Rajawali Pers. 2010. Jakarta.