

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP TURN OVER PADA HOKA - HOKA BENTO CABANG BSD SQUARE TANGERANG

Jazuli Mukhtar¹, Amirudin², Ichwan Nugroho³
Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No. 1 Pamulang Barat

dosen01800@unpam.ac.id, amirudin.map7@gmail.com, dosen02686@unpam.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Turn Over Pada Hoka- Hoka Bento Cabang Bsd Square Tangerang. Metode dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan dari variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Turn Over Pada Hoka- Hoka Bento Cabang Bsd Square Tangerang Jumlah responden adalah 33 karyawan Cabang Bsd Square Tangerang yang dijadikan sampel penelitian. Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan Structural Equation Modeling (SEM) dan menggunakan bantuan perangkat lunak yaitu Partial Least Square (PLS) atau SmartPLS. Analisis data dan pemodelan persamaan structural dengan menggunakan software SmartPLS. Berdasarkan hasil analisis data, nilai original sample estimate K adalah sebesar 0,289 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 2,726 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,962. dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Turn Over (TO). Hasil pengujian dapat dilihat dari tabel 4.6 di atas, TO memperoleh nilai original sample estimate sebesar 0,4305 dengan nilai t-statistik 3,754 > 1,962. nilai original sample estimate sebesar 0,354 dengan nilai t-statistik 2,351 > 1,962 t-tabel yang berarti variabel keduanya berpengaruh positif sebesar 23,51% terhadap Turn Over.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Turnover Karyawan, PLS-SEM, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Persaingan pada dunia usaha saat ini sangatlah ketat serta diimbangi dengan kemajuan yang pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya pada bidang organisasi.

Fenomena perkembangan organisasi dewasa ini menemui permasalahan dalam hal perputaran karyawan (*turnover*). Permasalahan *turnover* di Indonesia belum dapat terselesaikan, dan masih menjadi suatu hal yang berbahaya bagi setiap

perusahaan. Fenomena yang terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung yang ditimbulkan oleh berbagai macam bentuk perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah *Turnover* yang berujung pada keputusan karyawan pindah kerja. *Turnover* ditandai oleh berbagai hal yang berkaitan dengan perilaku karyawan, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang berbeda dari biasanya.

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan Hoka Hoka Bento Cabang BSD Square Tangerang Tahun 2022 -2024

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Presentase <i>Turnover</i>
2022	35	6	9	38	24%
2023	38	6	8	36	21%
2024	36	5	8	33	23%

Sumber: Hoka Hoka Bento Cabang BSD

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* paling tinggi terjadi pada tahun 2022 yaitu dengan presentase sebesar 24%, pada tahun 2018 mengalami penurunan menjadi 21%, dan pada tahun 2023 kembali mengalami peningkatan menjadi sebesar 23%. Fenomena masalah yang terjadi pada Hoka Hoka Bento Cabang BSD Square Tangerang yang berkaitan dengan tingkat *turnover* dimana karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan, adanya keinginan karyawan untuk mencari lowongan pekerjaan yang lain serta adanya keinginan di dalam diri karyawannya untuk meninggalkan Hoka Hoka Bento untuk bekerja pada perusahaan yang lain yang dirasa karyawan dapat lebih baik dari Hoka Hoka Bento Cabang BSD Square Tangerang tersebut Menurut Sedarmayanti (2017), sumber daya manusia merupakan aset penting organisasi yang harus dikelola secara efektif agar tujuan perusahaan dapat tercapai..

Menurut Handoko (2017), manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan serta pengembangan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Fenomena yang terjadi belakangan ini pada karyawan Hoka Hoka Bento Cabang BSD Square Tangerang Menurut Sudaryono (2017), manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2017), manajemen sumber

daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Karatepe (2019), employee engagement memiliki peran penting dalam memengaruhi hasil kerja karyawan dan hubungan antara iklim organisasi dengan *job out comes* adalah seiring dengan banyaknya pekerjaan karyawan yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan yang dikarenakan karyawan tidak memiliki semangat yang ada di dalam diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Gagné et al. (2019), motivasi kerja merupakan dorongan internal yang memengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan yang berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Pimpinan yang selalu menuntut pekerjaan setiap karyawannya baik, namun mereka tidak menyadari bahwa kemampuan tiap karyawan itu berbeda-beda. Menurut Rivai dan Mulyadi (2018), kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Turnover intention dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi seperti kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2020). Banyak manajer yang merekrut karyawan mereka dengan kualifikasi yang berbeda dari latar belakang pendidikan. Dengan demikian, cara selanjutnya yang harus dilakukan adalah menemukan cara untuk mempercepat dorongan di dalam diri mereka menuju kesuksesan. Menurut Hom, Lee, Shaw, dan Hausknecht (2017), turnover intention merupakan kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Dalam penelitian terdahulu oleh Mar'atus Sherly Lemalia, Mahmudah Enny Widyaningrum, dan Anggraeni Rahmasari yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Bagian Sales di PT. Gading Murni Surabaya". Vol. 3, Issue. 3, 2017.

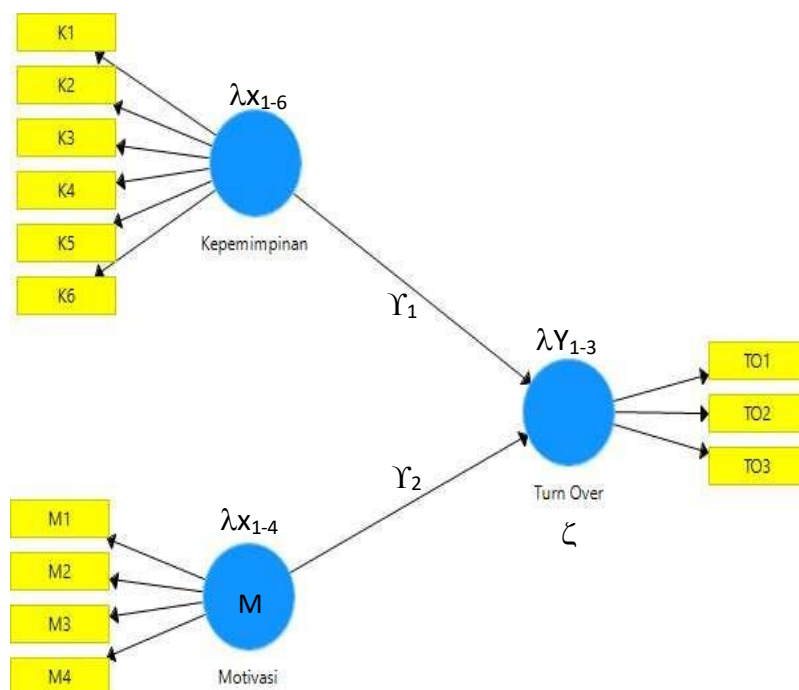
Lee, Hom, Eberly, dan Li (2018) menyatakan bahwa perusahaan perlu menerapkan strategi retensi karyawan yang efektif untuk mengurangi tingkat turnover. Menurut Al Mamun et al. (2020), gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap turnover intention karyawan dalam organisasi. Memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap *turnover intention*, yang dimana pada hasil uji T diperoleh nilai $t_{hitung} 3,555 > t_{tabel} 1,675$, sehingga dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan Widodo, Eko.S (2015:187). Menurut Lemalia et al. (2017), peningkatan kepuasan kerja dan motivasi karyawan dapat menurunkan tingkat turnover intention dalam perusahaan.

METODE

Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) dan menggunakan bantuan perangkat lunak yaitu *Partial Least Square* (PLS) atau *SmartPLS*. Analisis data dan pemodelan persamaan *structural* dengan menggunakan *software SmartPLS*. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut: Uji Validitas: *Convergent, Discriminant Validity*, Konversi diagram jalur ke sistem persamaan, Uji *Reliabilitas Konstrak*, Uji Hipotesis (*Path Coefficients*), Model persamaan dasar *inner model* dan Evaluasi model: *F-Square, R-Square, Predictive Relevance (Q2), GoF Index*.

Uji Convergent validity

Menurut Yamin dan kurniawan (2011:173) uji *convergent validity* dapat dilihat dari nilai *loading factor*. Bila nilai *loading factor* suatu indikator lebih dari 0,5 maka dikatakan valid, dan bila nilai *loading factor* kurang dari 0,5 maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan dikeluarkan dari model dan kemudian harus dilakukan pengujian ulang pada model tersebut



Gambar 1. Mengkontrksi Diagram Jalur

Keterangan:

K = Ksi, variabel latent eksogen₁

M = Eta, variabel latent endogen₂

TO	= Variabel latent endogen
γ_1, γ_2	= Gamma, koefisien pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen
λ_x	= Lamnda (kecil), loading faktor variabel latent eksogen
λ_y	= Lamnda (kecil), loading faktor variabel latent eksogen
$K_1 - K_6$	= Matriks <i>loading</i> faktor variabel latent eksogen ₁
$M_1 - M_4$	= Matriks <i>loading</i> faktor variabel latent eksogen ₂
$TO_1 - TO_3$	= Matriks <i>loading</i> faktor variabel latent endogen
δ	= Delta (kecil), galat pengukuran pada variabel laten eksogen
ϵ	= Epsilon (kecil), galat pengukuran pada variabel laten endogen
ζ	= Zeta (kecil), galat model

Uji Discriminant Validity

Menurut Yamin dan Kurniawan (2011:175) evaluasi *discriminant validity* dapat digunakan dengan melihat nilai *cross loading*. Kriteria dalam *cross loading* adalah bahwa setiap indikator yang mengukur konstraknya haruslah berkorelasi lebih tinggi dengan konstraknya dibandingkan dengan konstrak lainnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara melihat nilai *composite reliability* pada konstruk. Kriteria dikatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* > 0,7. Namun apabila nilai konstruk < 0,7, maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut tidak reliabel, Noor (2015:150). Uji reliabilitas juga dapat diperkuat dengan *Cronbach's Alpha* yang dimana nilai *Cronbach's Alpha* harus memenuhi syarat dengan nilai > 0,7.

Uji Hipotesis (Path Coefficients)

Menurut Yamin dan Kurniawan (2011:21) dan Noor (2015:150) “uji hipotesis adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan atau pengaruh antara konstruk, yaitu antara variabel bebas dengan variabel terikat”. Pengujian dilakukan dengan melihat koefisien jalur (*path coefficient*) dan melihat nilai-test, apabila diperoleh *p-value* \leq 0,05 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut kuat atau signifikan.

Model Persamaan Dasar dari Inner Model

Menurut Noor (2015:148) model persamaan dasar dari inner model terhadap variabel dependen. Secara umum rumus persamaan yang digunakan dalam *smartPLS* dalam sebuah penelitian adalah sebagai berikut:

$$Turn\ Over = Y_1 \cdot K + Y_2 \cdot M + \zeta$$

Keterangan:

TO = *Turn Over*

γ_1, γ_2 = Gamma, koefisien pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen

K = Kepemimpinan

M = Motivasi

ζ = Zeta, galat model

Evaluasi Model Struktural

Evaluasi model dilakukan dengan tiga cara, yaitu dengan melihat nilai hasil uji F-*Square*, R-*Square* dan model fit, yaitu sebagai berikut:

1. Uji F-*Square*

Uji F-*Square* adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kekuatan variabel laten eksogen, dengan nilai kekuatan antara 0,02, 0,15 dan 0,35. Yang artinya, variabel latent eksogen memiliki kekuatan kecil, moderat (sedang) dan besar pada level struktural, Yamin dan Kurniawan (2011:21).

2. Uji R-*Square*

Uji R-*Square* adalah pengujian yang dilakukan untuk menunjukkan koefisien determinasi, yaitu sejauh mana suatu konstruk mampu menjelaskan model, Yamin dan Kurniawan (2011:21).

3. *Predictive Relevance* (Q^2)

Predictive relevance (Q^2) yang berfungsi untuk memvaliditas kemampuan prediksi model. Model ini hanya cocok bila variabel laten endogen memiliki model pengukuran reflektif. Interpretasi hasil dari *predictive relevance* adalah bahwa jika nilai ini lebih besar dari > 0 menunjukkan variabel laten eksogen baik (sesuai) sebagai variabel penjelas yang mampu memprediksi variabel endogennya, Yamin dan Kurniawan (2011:22).

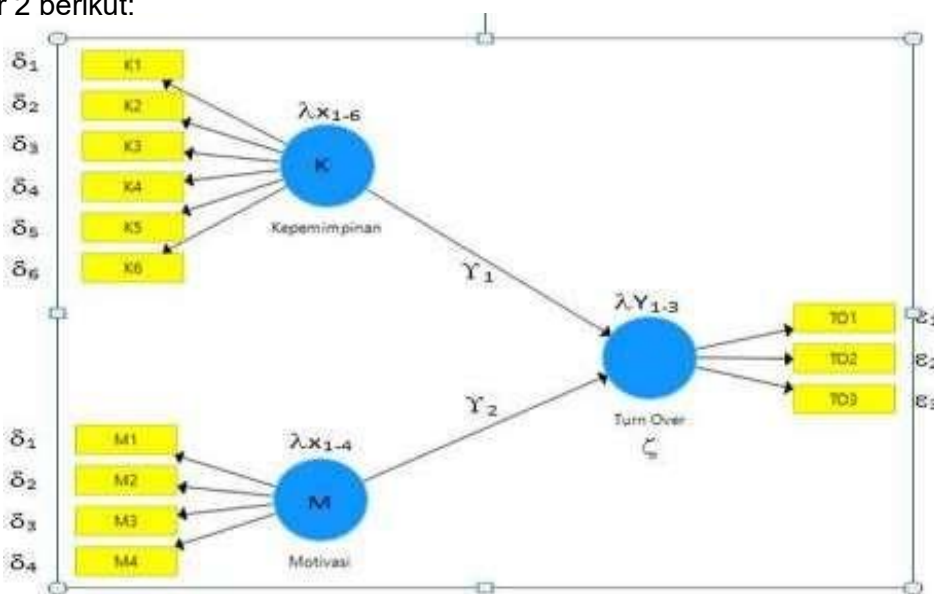
4. *GoF Index*

Untuk memvalidasi model secara keseluruhan, maka digunakan *goodness of fit*. *GoF index* ini merupakan ukuran tunggal yang digunakan untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural. Nilai *GoF*

index ini diperoleh dari *average communalities index* dikalikan dengan nilai R^2 model. Nilai GoF ini terbentang antara 0-1 dengan interpretasi nilai ini adalah 0,1 (GoF kecil), 0,25 (GoF medium), dan 0,36 (GoF besar), Yamin dan Kurniawan (2011:21-22).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun model pengukuran untuk uji validitas dan reabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur untuk model persamaan, dapat dilihat pada gambar 2 berikut:



Gambar 2. Tampilan Hasil PLS Algorithm

Convergent Validity

Tabel 2. AVE dan Commuality

	AVE	Commuality
K	0,6939	0,6939
M	0,6302	0,6302
TO	0,5066	0,5066

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2025

Validitas konvergen dari model pengukuran dengan menggunakan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Dalam penelitian ini terdapat 4 konstruk dengan jumlah indikator antara 4 sampai dengan 8 indikator dengan skala 1 sampai 5. Berdasarkan hasil pengujian model pengukuran yang terlihat pada gambar 2 dan tabel 2 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstruk gaya kepemimpinan diukur dengan menggunakan K1-K6. Semua indikator memiliki faktor loading diatas 0,7, AVE 0,5 dan *commuality* >0,5.

- b. Konstruk Motivasi organisasi diukur dengan menggunakan M1-M4. Semua indikator memiliki faktor loading diatas 0,7, AVE 0,5 dan *communality* >0,5.
- c. Konstruk *Turn Over* diukur dengan menggunakan TO1-TO3. Semua indikator memiliki faktor loading diatas 0,7, AVE 0,5 dan *communality* >0,5.

Berdasarkan hasil faktor loading diatas maka dapat disimpulkan bahwa konstruk mempunyai convergent validity yang baik.

Discriminate Validity

Pengujian *discriminant validity* dilakukan untuk membuktikan apakah indikator pada suatu konstruk akan mempunyai *loading factor* terbesar pada konstruk yang dibentuknya dari pada loading factor dengan konstruk yang lain. Dapat di lihat *cross loading* pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Cross Loading

	K	M	TO
K1	0,6743	0,3902	0,3472
K 2	0,7978	0,3793	0,4051
K 3	0,6894	0,3404	0,3891
K 4	0,7798	0,3216	0,4501
K 5	0,6658	0,3561	0,4062
K 6	0,6926	0,3701	0,3573
M1	0,3432	0,7342	0,4309
M 2	0,3238	0,6570	0,4103
M 3	0,3901	0,7292	0,4004
M 4	0,3801	0,6842	0,3907
TO1	0,3694	0,3309	0,4860
TO 2	0,3077	0,3408	0,4721
TO 3	0,3197	0,3122	0,4182

Berdasarkan tabel 3 di atas, menunjukkan nilai *cross loading* juga menunjukkan adanya *discriminate validity* yang baik oleh karena nilai korelasi indikator terhadap konstruknya lebih tinggi dibandingkan nilai kolerasi indikator dengan konstruk lainnya. Sebagai ilustrasi *loading factor* K1 (indikator pertanyaan untuk gaya kepemimpinan) adalah sebesar 0,6743 yang lebih tinggi daripada *loading factor* dengan konstruk lain, yaitu K (0,3902), M (0,3167) dan TO (0,3472).

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Disamping uji validitas konstruk, dilakukan juga uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari blok indikator yang

mengukur konstruk. Berikut ini adalah hasil pengujian *compositereliability* dan *cronbach's alpha* dari Smart PLS:

Tabel 4. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

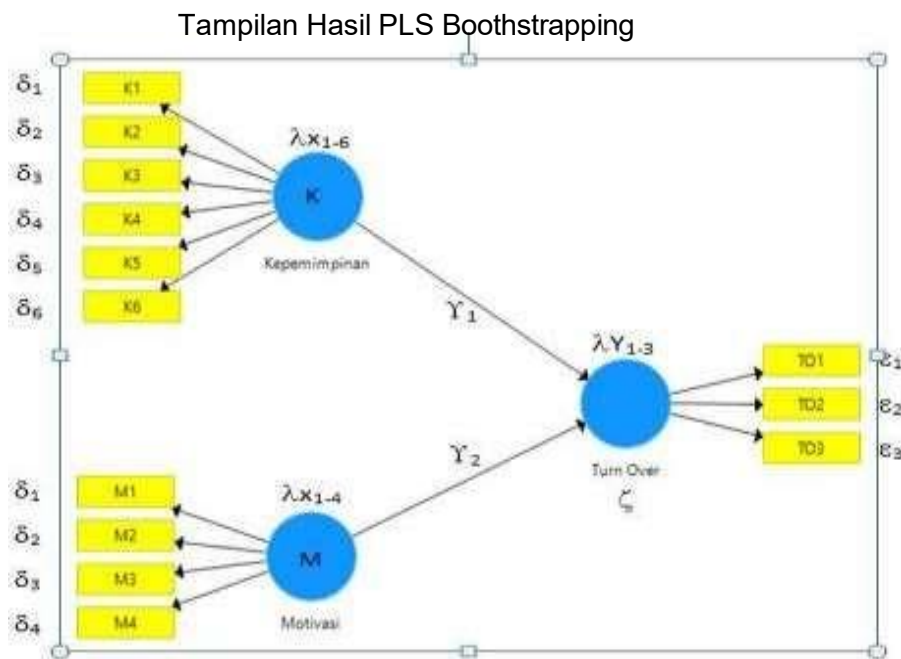
Construct	Composite Reliability	Cronbach Alpha
K	0,9188	0,9675
M	0,8363	0,7071
TO	0,8769	0,8354

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2025

Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan *cronbach's alpha* di atas 0,60. Dari hasil output SmartPLS di atas semua konstruk memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan *cronbach's alpha* di atas 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Menurut Hair, Hult, Ringle, dan Sarstedt (2021), metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel laten secara simultan. Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk variabel dependen dan nilai koefisien *path* untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai *t-statistic* setiap *path*. Adapun model struktural penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3. Tampilan Output Model Struktural, 2025

Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural,

dapat dilihat dari nilai *t-statistic* antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel *Path Coefficient* pada *output* SmartPLS dibawah ini:

Tabel 5. Path Coefficients (Mean, STDEV, t-Value)

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
K -> TO	0.289	0.324	0.106	2.729
M-> TO	0.430	0.419	0.117	3.754

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2025

KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan (*leadership style*), dan Motivasi (*Motivation*) terhadap Turn Over (*TO*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) berpengaruh terhadap Turn Over. Dimana gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan atau mendorong seorang pegawai/bawahan Turn Over yang lebih besar.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap Turn Over. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan, justru diikuti dengan peningkatan kecenderungan turnover. Secara teoritis, kondisi ini berbeda dengan konsep manajemen sumber daya manusia yang umumnya menyatakan bahwa motivasi yang tinggi akan menurunkan tingkat turn over.
3. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Turn Over. Dimana gaya praktik Kepemimpinan dan Motivasi dalam organisasi internal pegawai dapat meningkatkan Turn Over yang lebih besar.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap turnover karyawan. Oleh karena itu, manajemen Hoka-Hoka Bento Cabang BSD Square Tangerang perlu melakukan evaluasi terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan. Pimpinan diharapkan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih suportif, komunikatif, dan memperhatikan kebutuhan serta kemampuan karyawan, sehingga tidak menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan yang dapat mendorong karyawan untuk keluar

2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak unit atau cabang sehingga hasil penelitian menjadi lebih representatif. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, kompensasi, atau lingkungan kerja untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang mempengaruhi turnover karyawan.

REFERENSI

- Al Mamun, A., et al. (2020). *The role of leadership style on employee turnover intention*. International Journal of Organizational Leadership.
- Gagné, M., et al. (2019). *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). *One hundred years of employee turnover theory and research*. Journal of Applied Psychology.
- Iemalia, Mar'atus Sherly, Mahmudah Enny Widyaningrum, dan Anggraeni Rahmasari. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Bagian Sales di PT. Gading Murni Surabaya." *Jurnal Manajemen Branchmarck*, Vol. 3, Issue 3.
- Karatepe, O. M. (2019). *Does employee engagement mediate the effects of organizational climate on job outcomes?* International Journal of Contemporary Hospitality Management.
- Lee, T. W., Hom, P. W., Eberly, M. B., & Li, J. (2018). *Managing employee retention and turnover with 21st century ideas*. Organizational Dynamics.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noor, Juliansyah. 2015. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. 2011. *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. 2011. *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling: Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.