

Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Instalasi Sanitasi Dengan Kepuasan Kerja Petugas Sanitasi RS Santa Elisabeth Batam

Muhammad Edrial, Fresley Hutapea, Teguh Wiyono
Universitas Respati Indonesia
Email : urindo@indo.net.id

ABSTRAK

Dalam suatu organisasi atau instansi, kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Di Instalasi Sanitasi RS Santa Elisabeth Batam terdapat perbedaan latar belakang pendidikan antara kepala instalasi sanitasi dengan petugas sanitasi. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan Kepala Instalasi Sanitasi (X) terhadap kepuasan kerja Petugas Sanitasi (Y) di Instalasi Sanitasi RS Santa Elisabeth Batam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional. Penelitian ini juga dilengkapi dengan analisis kualitatif tentang persepsi dan deskripsi dari kepemimpinan seorang Kepala Instalasi Sanitasi dari sudut pandang atasannya. Kepuasan kerja dan kepemimpinan semuanya memiliki hubungan yang kuat. Hasil persamaan regresi linier untuk kepuasan kerja akan meningkat sebesar 41,286. Apabila kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang kepala instalasi tepat, seperti contoh selalu mendengarkan masukan dan keluhan dari bawahan, mampu memberdayakan dan memberikan arahan serta bimbingan, memiliki semangat yang tinggi untuk maju, memiliki pendirian dan kepribadian yang kuat dan selalu memiliki gagasan-gagasan atau ide yang baru, maka secara otomatis pegawai akan merasakan puas terhadap atasannya dan juga terhadap pekerjaannya.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

In an organization or agency, leadership is related to directing employees to do work. At the Santa Elisabeth Batam Sanitation Installation Hospital there were differences in the educational background between the head of the sanitation installation and the sanitation officer. How big is the influence of the leadership of the Head of Sanitation Installation (X) on the job satisfaction of the Sanitation Officer (Y) at the Sanitation Hospital of Santa Elisabeth Batam Hospital. The method used in this study is the correlational method. The study was also supplemented by a qualitative analysis of the perceptions and descriptions of the leadership of a Sanitation Installation Chief from the point of view of his supervisor. Job satisfaction and leadership all have strong relationships. The results of the linear regression equation for job satisfaction will increase by 41,286. If leadership is applied by an appropriate head of installation, such as the example of always listening to input and complaints from subordinates, able to empower and provide direction and guidance, have high enthusiasm to progress, have a strong stance and personality and always have ideas or ideas that new, then the employee will automatically feel satisfied with his boss

Keywords: Leadership, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan.

Selain gaya kepemimpinan, komunikasi intern juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan efektivitas kerja yang positif. Komunikasi intern akan lebih efektif, jika berbagai faktor yang mendukung keberhasilan dapat digunakan secara bersama-sama. Faktor-faktor tersebut diantaranya : berusaha memperoleh umpan balik, menggunakan bahasa yang benar dengan diikuti gerakan badan untuk memperjelas isi pesan, dan bila perlu dilakukan pengulangan dalam hal penyampaian, menempatkan diri baik sebagai penyampai

maupun penerima. Adanya komunikasi intern pada sebuah instansi, maka koordinasi dan kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan bisa berjalan dengan baik.

Instalasi Sanitasi RS Santa Elisabeth Batam memiliki komposisi SDM sebanyak 30 yang mana terdiri dari Kesehatan Masyarakat 1 orang, DIII Kesehatan lingkungan 1 orang, Pramubakti teknis 4 orang (SMA), dan Pramubakti kebersihan 24 orang.

Latar belakang pertimbangan diambilnya instalasi sanitasi tersebut sebagai objek penelitian adalah karena terdapat perbedaan latar belakang pendidikan antara kepala instalasi sanitasi dengan koordinator, dimana kepala instalasi sanitasi adalah DIII Kesehatan Lingkungan sementara koordinator adalah seorang tamatan Sarjana Kesehatan Lingkungan dan staf pelaksanaanya yang berjumlah 29 orang keseluruhan adalah tamatan SMA. Instalasi Sanitasi dijadikan sebagai objek penelitian karena Kepala Instalasi yang ada saat ini adalah seorang yang ditunjuk sementara sebagai pengganti Kepala Ruangan definitif yang sedang menempuh pendidikan Sarjana Kesehatan Lingkungan. Kepala Instalasi sanitasi sementara ini adalah seorang DIII Kesehatan Lingkungan senior yang telah bertahun-tahun bertugas di Instalasi Sanitasi. Kesenjangan-kesenjangan inilah yang menjadi faktor pertimbangan utama menjadikan Instalasi Sanitasi sebagai objek penelitian.

METODE

2.1. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kualitatif dan kuantitatif korelasional. Yang bertujuan untuk melihat atau mengamati sejauh mana perubahan nilai suatu variabel berkaitan dengan perubahan nilai pada variabel lainnya dan perubahan yang terjadi bukan disebabkan oleh perlakuan dari peneliti. Hasil dari penggunaan metode ini adalah gambaran hubungan antar variabel-variabel penelitian yang dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi.

2.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RS Santa Elisabeth Batam dengan melakukan pengambilan data berupa kuesioner terhadap staf instalasi sanitasi di RS Santa Elisabeth Batam. Penelitian dilakukan pada bulan Maret 2016 sampai Juni 2016. Penelitian dilakukan hanya pada pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsi sanitarian.

2.3 Populasi Dan Sample

Penelitian ini menggunakan cara sampling homogen. Data yang terkumpul merupakan hasil penetapan populasi, karena menurut Arikunto apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil seluruhnya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang yang sudah termasuk petugas sanitasi, kelompok kerja / team, manajemen RS (kepala Instalasi Sanitasi), masyarakat, keluarga

pasien di unit instalasi sanitasi. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka jumlah sample penelitian ini adalah sebanyak jumlah populasi yaitu 30 orang.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Tahap pengolahan data penelitian ini terbagi atas dua bagian, yaitu analisis faktor. Karena data yang diambil adalah seluruh pekerja, maka data yang diambil adalah populasi. Jadi tidak perlu dilakukan uji kecukupan data. Sehingga analisis data hanya akan membahas perhitungan dari regresi linier sederhana saja.

Perhitungan Regresi Linier Sederhana dilakukan bila hubungan dua variabel berupa hubungan kausal atau fungsional. Untuk menetapkan dua variabel mempunyai hubungan kausal atau tidak, maka harus didasarkan pada teori atau konsep-konsep tentang dua variabel tersebut.

3.1.1. Analisis Bivariat Dengan Regresi Linier

Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan pekerja. Berdasarkan 30 responden yang digunakan sebagai sumber data, hasilnya sebagai berikut :

Tabel 5.10 Hasil sumber data

No Responden	Kepemimpinan (X)	Kepuasan Kerja (Y)
1	75	87
2	90	93
3	84	96
4	95	90
5	84	81
6	95	90
7	79	75
8	74	81
9	89	78
10	79	75
11	95	90
12	84	87
13	95	81
14	94	96
15	100	96
16	94	99
17	105	99
18	89	90
19	94	87
20	79	99
21	74	72
22	64	72
23	89	34
24	74	84
25	34	87
26	79	87
27	79	81
28	79	87
29	89	34
30	95	84

Untuk menghitung persamaan regresinya, maka diperlukan tabel penolong seperti tabel 5.11 berikut:

Tabel 5.11

Tabel penolong untuk menghitung Persamaan Regresi dan Korelasi sederhana

No Respon den	Xi	Yi	XiYi	X ²	Y ²
1	75	87	6525	5625	7569
2	90	93	8370	8100	8649
3	84	96	8064	7056	9216
4	95	90	8550	9025	8100
5	84	81	6804	7056	6561
6	95	90	8550	9025	8100
7	79	75	5925	6241	5625
8	74	81	5994	5476	6561
9	89	78	6942	7921	6084
10	79	75	5925	6241	5625
11	95	90	8550	9025	8100
12	84	87	7308	7056	7569
13	95	81	7695	9025	6561
14	94	96	9024	8836	9216
15	100	96	9600	10000	9216
16	94	99	9306	8836	9801
17	105	99	10395	11025	9801
18	89	90	8010	7921	8100
19	94	87	8178	8836	7569
20	79	99	7821	6241	9801
21	74	72	5328	5476	5184
22	64	72	4608	4096	5184
23	89	84	7476	7921	7056
24	74	84	6216	5476	7056
25	84	87	7308	7056	7569
26	79	87	6873	6241	7569
27	79	81	6399	6241	6561
28	79	87	6873	6241	7569
29	89	84	7476	7921	7056
30	95	84	7980	9025	7056
	257	259	2240	2242	2256
	9	2	73	61	34
Rata-rata	35,97	86,40			

Sebelum membuat persamaan regresi linier, maka dilakukan terlebih dahulu Uji Korelasi yang bertujuan untuk menguji apakah kedua variabel yang diukur memiliki hubungan (Korelasi) satu dengan yang lain. Untuk itu dilakukan uji korelasi dengan rumus :

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dari persamaan diatas didapatkan nilai : $r = 36450 / 61433,38 = 0,59$ ---> jadi nilai r adalah 0.59.

Dengan berdasarkan ketentuan di atas dan nilai $r = 0,59$ maka dapat disimpulkan bahwa antara Variabel Kepemimpinan dengan Variabel Kepuasan Kerja memiliki Hubungan Linier Positif Sempurna dengan tingkat Hubungan Kuat.

Persamaan regresi Kepemimpinan dan Kepuasan pekerja adalah :

$$Y = 44,396 + 0,489 X$$

Dari persamaan itu berarti kepuasan pekerja akan meningkat, bila Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang Kepala Instalasi tepat dan sesuai dengan yang diharapkan oleh para bawahannya dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Jadi bila kepemimpinan ditingkatkan sebesar 10, maka kepuasan pekerjanya adalah :

$$Y = 44,396 + 0,489 (10) = 49,232$$

Diperkirakan kepuasan sebesar 49,282.

Makna dari persamaan tersebut adalah bahwa Kepuasan Kerja (Y) tergantung kepada Kepemimpinan (X). Sedangkan 44,396 adalah konstanta tetap, sedangkan 0,489 adalah faktor pengali atau indeks yang mempengaruhi besaran

dari variabel Kepemimpinan (X). Dengan berdasarkan persamaan ini maka besar kecilnya nilai Y atau Kepuasan Kerja sangat tergantung terhadap nilai X. Artinya apabila nilai X dinaikkan, maka secara otomatis nilai Y juga akan meningkat.

Sehingga apabila diandaikan bahwa Variabel Kepemimpinan berhasil ditingkatkan sampai 10 (sepuluh) kali lebih tinggi, maka tingkat Kepuasan Pasien akan menjadi sebesar 49,282.

Berdasarkan pada persamaan regresi linier tersebut, maka sangat mudah bagi jajaran pimpinan (manajemen) untuk meningkatkan tingkat kepuasan pasien yaitu dengan cara meningkatkan aspek kepemimpinan yang menjadi salah satu variabel yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Meskipun kepuasan kerja tidak hanya tergantung dari variabel kepemimpinan, akan tetapi masih ada variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Persamaan ini hanyalah menggambarkan seberapa besar tingkat pengaruh dari variabel kepemimpinan terhadap tingkat kepuasan kerja.

Analisis Bivariat Dengan Uji t (t-test)

Dari hasil uji bivariat antara aspek-aspek dalam variabel kepemimpinan dengan kepuasan kerja tersebut selanjutnya dihitung dengan menggunakan uji t (t-test) untuk melihat hubungan atau korelasi antar nilai-nilai dari hasil angket untuk aspek-aspek dalam variabel kepemimpinan yaitu Aspek Mendengarkan,

Aspek Memberdayakan, Aspek Ambisi/motivasi, Aspek Percaya Diri dan Aspek Inisiatif. Hasil Uji t-tes tersebut adalah seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.13 Rekapitulasi Hasil Uji T (t-test) Aspek-Aspek Variabel Kepemimpinan dengan Variabel Kepuasan Kerja

Aspek Kepemimpinan	Nilai t- hitung	Nilai t-tabel (p Value)	
1. Aspek Mendengarkan	15,97	antara 0,0001565 – 0,000313	
2. Aspek Memberdayakan	14,05	antara 0,0001565 – 0,000313	
3. Aspek Motivasi	15,75	antara 0,0001565 – 0,000313	
4. Aspek Percaya Diri	13,82	antara 0,0001565 – 0,000313	
5. Aspek Inisiatif	14,17	antara 0,0001565 – 0,000313	

Nilai t-tabel dilihat dengan menggunakan instrument pembantu yaitu tabel *distribusi t* (Dari Buku Statistik Kesehatan) dengan cara menarik garis lurus kearah dari nilai df. Nilai df adalah jumlah responden penelitian (n) dikurangi 2, jadi $df = n - 2$ sehingga didapatkan nilai df adalah $30 - 2 = 28$.

Dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan 95%, maka nilai $\alpha = 0,05$. Sehingga dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kelima aspek memiliki nilai $p \text{ Value} < \alpha$.

Dalam teori statitik untuk Uji Hipotesis maka berlaku hukum bahwa :

1. Apabila $p \text{ Value} < \alpha$ maka **Ho ditolak**, artinya

Ada Hubungan Yang Signifikans

2. Apabila $p \text{ Value} > \alpha$ maka **Ho diterima**, artinya Tidak Ada Hubungan Yang Signifikans.

Sehingga berdasarkan pada teori statistik untuk Uji Hipotesis di atas, maka kelima aspek dalam Variabel Kepemimpinan **Memiliki Hubungan Yang Signifikan** secara statistik dengan Variabel Kepuasan Kerja. Data ini tentu saja semakin menguatkan hipotesis bahwa memang terdapat hubungan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kepuasan kerja.

Hasil Wawancara Mendalam (Deep Interview)

Wawancara mendalam dilakukan terhadap 2 (dua) orang yang menjadi atasan dari Kepala Instalasi secara vertikal berturut-turut, yaitu : Direktur dan Wakil Direktur Pelayanan Medis. Hasil dari wawancara mendalam tersebut selengkapnya terdapat pada Lampiran 2 yang menjadi bagian tak terpisahkan dalam laporan penelitian.

Analisis Terhadap Hasil Kuisisioner

Pada kuisisioner penelitian ini terdiri dan dua bagian kuisisioner, yaitu : pertama kuisisioner mengenai kepuasan kerja dan kedua mengenai kepemimpinan. Kuisisioner kepuasan kerja disebarkan kepada petugas sanitasi pada Instalasi Saanitasi RS Santa Elisabeth Batam dan untuk kuisisioner kepemimpinan diisi juga oleh petugas sanitasi. Pembuatan kuisisioner ini menggunakan skala *Likert*, yaitu merupakan skala yang mempunyai sensitivitas yang tinggi.

Penyebaran kuisisioner dilakukan dua kali yaitu penyebaran kuisisioner untuk *pretest* dan

setelah *pretest*, dimana kuisisioner *pretest* digunakan untuk mengetahui apakah kuisisioner yang disebar sudah valid dan reliabel.

Dari hasil perhitungan reliabilitas untuk variabel kepuasan kerja diatas 0.990 artinya korelasi sangat kuat. Sedangkan untuk variabel kepemimpinan juga diatas 0.990 dan artinya korelasi sangat kuat. Dan data tersebut diketahui bahwa kuisisioner kepuasan kerja yang digunakan dapat diandalkan. Setelah kuisisioner yang dibuat dan andal, maka kuisisioner tersebut layak untuk disebar.

Dari persamaan itu berarti Kepuasan kerja akan meningkat, bila pemimpin ditingkatkan. Jadi apabila kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang Kepala Instalasi tepat, seperti contoh selalu mendengarkan masukan dan keluhan dari bawahan, mampu memberdayakan dan memberikan arahan serta bimbingan, memiliki semangat yang tinggi untuk maju, memiliki *rendition* dan kepribadian yang kuat dan selalu memiliki gagasan-gagasan atau ide yang baru maka secara otomatis staf bawahan akan merasakan puas terhadap atasannya dan juga terhadap pekerjaannya

Analisis Hasil Uji-t Terhadap Aspek Kepemimpinan (Univariat)

Dari hasil Uji t (t-test) dilakukan, ternyata kelima aspek dalam kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan aspek kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan uji korelasi dengan menghitung nilai r dan membuat persamaan regresi yang menyatakan bahwa

semua aspek dalam kepemimpinan memiliki hubungan atau korelasi dengan kepuasan kerja.

Analisis Terhadap Hasil Wawancara Mendalam (Deep Interview)

Komunikasi antara Kepala Instalasi dengan bawahan

Berdasarkan hasil wawancara mendalam terdapat masalah dalam hal komunikasi yang kurang baik antara Kepala Instalasi dengan bawahan.

Kewibawaan Kepala Instalasi (Dalam mengatur bawahan)

Menurut Direktur dan Wakil Direktur Pelayanan Medis, tidak ada masalah dengan kewibawaan.

Kemampuan Memotivasi Bawahan

Dari hasil wawancara mendalam, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya semangat berbanding terbalik dengan usia Kepala Instalasi, dimana kurang memotivasi.

Kepercayaan Diri Yang Tinggi

Berdasarkan hasil wawancara ternyata kepercayaan diri ini berkorelasi dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya. Artinya bahwa Kepala Instalasi memiliki kepercayaan diri tinggi

Memiliki Inisiatif Tinggi

Kedua atasan memiliki pandangan yang sama yaitu bahwa Kepala Instalasi Sanitasi

kelihatan kurang berinovasi atau malas untuk melakukan hal-hal yang baru.

SIMPULAN

1. Terdapat hubungan yang sangat signifikan secara statistik antara Variabel Kepemimpinan dengan Variabel Kepuasan Kerja petugas sanitasi di Unit Instalasi Sanitasi RS. Santa Elisabeth Batam.
2. Dari hasil penelitian maka disimpulkan bahwa aspek yang paling berpengaruh pada variable kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah Aspek **Mendengarkan dan Aspek Inisiatif**. Ini artinya bahwa model kepemimpinan yang ideal diterapkan adalah pemimpin yang mau mendengarkan suara dan masukan bawahan dan juga pemimpin yang memiliki ide, inisiatif dan kreativitas yang tinggi dalam mencari alternatif pemecahan masalah yang ada dan tinggi suasana kerja yang mendukung peningkatan kualitas pelayanan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Agus Asrofi, 2006 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Intern terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang, Universitas Negeri Semarang, Jawa Tengah.
2. Buchori, Muhammad 2016 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Serta Kinerja

- Karyawan Pada PT. REZA PERKASA Sidoarjo. Jurnal JIBEKA Volume 10 Nomor 1 Februari 2016 : 34-41
3. Danim, Sudarman. 2004. Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok. Rhinkea Cipta. Jakarta.
4. Fajar Hananto S, 2007 : Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Rokok Gama di Karanganyar. Universitas Muhamadiyah Surakarta, Surakarta.
5. Gunawan, Edi. 2014. Arti Penting Kepemimpinan Dalam Organisasi.
6. Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara. Jakarta.
7. Istijanto, 2010. Riset Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
8. Lembaga Administrasi Negara – Republik Indonesia 2008 : Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jakarta - LAN – 2008.
9. Luthans, Fred, 2005. Oratmizations Behavior. 10th Edition. Mc Graw Hill International Edition. Singapore.
10. Maabuat, Edward S. Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano) JurnalVol.16 No. 01 2016
11. Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia (disi Revisi). Rhineka Cipta. Jakarta.

12. Nuchiyah, Nunu. 2007. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa. Jurnal, Pendidikan Dasar, Volume : V- Nomor : 7- April 2007.
13. Prayatna, Agus Heri dan Subudi, Made. 2016 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5, n0.2, 2016 : 845-872.
14. Ramlan Ruvendi, 2005 : Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor, Jurnal Ilmiah Binaniaga Vol I No. I, Jakarta.
15. Sopiah, 2008, Perilaku Organisasional, Andi Offset, Yogyakarta.
16. Tjandra Yoga Aditama 2004. Manajemen Administrasi Rumah Sakit. Jakarta : Universitas Indonesia Press.
17. Satriowati, Elisabeth dan Paramita, Patricia Dhiana dan Hasiholan, Leonardo Budi. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King. Jurnal Of Management, Vol.2 No.2, Maret 2016.
18. Satyawati, Ni Made Ria dan Suartana, I Wayan, 2014 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. ISSN: 2302-8556. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 6.1 (2014) : 17-32.
19. Sofyandi, Herman dan Iwa Gamiwa, 2007. Perilaku Organisasional. Edisi Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta.