

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN *LOCUS OF CONTROL* DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RSU MAJENE

Muhammad Amin, Maryati
Universitas Sulawesi Barat

Email : ns_amin@yahoo.com, ns_maryati@yahoo.com

Abstrak

Perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tentunya mempunyai harapan, nilai dan motivasi saat bekerja, oleh karena itu sangatlah penting organisasi mengetahui kepuasan kerja yang mereka rasakan terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk Mengidentifikasi hubungan gaya kepemimpinan dan *locus of control* dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Majene. Penelitian ini bersifat observasional analitik dengan rancangan *cross sectional study*, jumlah sampel sebanyak 126 orang perawat yang bekerja ≥ 1 tahun di RSUD Majene dengan tehnik pengambilan sampel *proportionate stratified random sampling*. Pengumpulan data melalui kuesioner dengan menggunakan analisis *chi square*. Hasil penelitian menunjukkan Adanya hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Majene. Ada hubungan yang bermakna antara *Locos of Control* dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Majene.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, *Locus of control*, kepuasan kerja.

Abstract

Nurses in carrying out their duties and responsibilities certainly have expectations, values and motivation when working, therefore it is very important that the organization knows the job satisfaction they feel for their work. This study aims to identify the relationship between leadership style and locus of control with job satisfaction of nurses at Majene General Hospital. This research is analytic observational with cross sectional study design, the number of samples is 126 nurses who work ≥ 1 year at Majene General Hospital with sampling technique proportionate stratified random sampling. Collecting data through questionnaires using chi square analysis. The results of the study show that there is a significant relationship between leadership style and job satisfaction of nurses in the inpatient room of Majene Hospital. There is a significant relationship between Locos of Control and job satisfaction of nurses in the inpatient room of Majene Hospital.

Keywords : Leadership Style, Locus Of Control, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya manusia (SDM) yang berperan di Rumah sakit adalah perawat. Perawat merupakan anggota dari organisasi yang paling banyak jumlahnya diantara pemberi pelayanan lainnya merupakan tim gardan depan yang menghadapi masalah pasien selama 24 jam

secara terus menerus, tentunya mempunyai harapan, nilai dan motivasi saat bekerja, oleh karena itu sangatlah penting organisasi mengetahui kepuasan kerja yang mereka rasakan terhadap pekerjaannya (Effendi & Mukhfudli, 2013).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sasaran penting dalam

manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada produktifitas kerja. Hasil penelitian Lorber (2012) di *Slovenia* hospital menunjukkan 31,4% ketidakpuasan karyawan di sebabkan kurangnya motivasi dalam bekerja, 63,8 % ketidakpuasan perawat yang diakibatkan tekanan psikologis dari organisasi.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: faktor organisasi, faktor pribadi, faktor budaya, faktor lingkungan dan sosial. Faktor organisasi disebut juga faktor ekstrinsik, organisasi dapat mencapai suatu tujuan bila kepemimpinan dalam organisasi tersebut memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi, menumbuhkan semangat motivasi, ini terlihat dari gaya kepemimpinan seseorang (Marquis, 2010).

Berbagai penelitian yang dilakukan berkaitan dengan kepuasan kerja terutama dalam hubungannya dengan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional. Penelitian yang dilakukan Dunham & Taylor dalam Niealsen *at,al* (2009) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kepuasan kerja, sebanyak 75,5 % dapat meningkatkan kepuasan kerja petugas kesehatan (Sofarelli dan Brown dalam Nielsen *at,al* (2009).

Kepuasan kerja perawat bukan hanya dilihat dari faktor organisasi saja, melainkan faktor pribadi atau dikenal dengan faktor intrinsik, kepribadian yang melekat pada individu akan mempengaruhi seseorang ketika menghadapi suatu pekerjaan, mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meskipun keduanya berbeda (Losiana & Lomanto, 2012).

Locus of control adalah tingkat kepercayaan yang dimiliki individu mengenai sumber penentu hidup dalam kehidupan mereka. Menurut Robbin dalam Wijono (2011). Seorang karyawan dengan *internal locus of control* akan merasa lebih puas dalam bekerja di bandingkan dengan karyawan yang memiliki *eksternal locus of control* karena mereka percaya keberhasilan yang diraihny adalah hasil dari apa yang mereka lakukan sendiri. Hipotesa Durham, et al., (1997) mengatakan empat tipe variabel personality yang dimiliki oleh seseorang yang cenderung puas terhadap karjanya, emosional yang stabil, *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control*.

METODE

Desain yang digunakan dalam penelitian ini dengan *cross – sectional study* Gaya kepemimpinan dan *locus of control* sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di ruangan rawat inap dengan

jumlah sampel sebanyak 126 orang dengan tehnik pengambilan sampel *proportionate stratified random sampling*. Instrumen Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang sudah baku, terdapat 3 kuesioner yang peneliti gunakan yakni kuesioner tentang gaya kepemimpinan dengan menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ), kuesioner tentang *locos of contol* dengan mengadopsi *The Work Locus of control Scale* (WLCS) dan kusioner tentang kepuasan kerja menggunakan *Multifactor Leadership Quesionnaire* (MLQ) Kuesioner tersebut diisi sendiri oleh perawat yang menjadi responden dengan skala likert.

HASIL

Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi frekuensi karakteristik responden di ruang rawat inap RSUD MajeneSulawesi Barat (n= 126)

Karakteristik Perawat	n	%
Jenis kelamin		
laki-laki	25	19,8
Perempuan	101	80,2
Status Perkawinan		
Menikah	79	62,7
Belum menikah	47	37,3
Tingkat Pendidikan		
DIII Keperawatan	94	74,6

S1 Keperawatan	19	15,1
S1 Keperawatan + Ners	13	10,4
Status Kepegawaian		
PNS	45	35,7
Non PNS	81	64,3

Tabel 1 menunjukkan sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan sebanyak 101 orang (80,2%), dengan status perkawinan menikah sebanyak 79 orang (62,7%), tingkat pendidikan mayoritas DIII keperawatan sebanyak 94 orang (74,6%) dengan status kepegawaian dominan non PNS sebanyak 81 orang (64,3%).

Tabel 2 Distribusi Frekuensi karakteristik Perawatdi ruang rawat inap RSUD Majene Sulawesi Barat (n= 126)

Karakteristik	Mean	Median	SD	Min-Max
Umur	29,67	28	5,34	23-56
Masa Kerja	7,21	6,00	5,23	1-39

Berdasarkan tabel 2 rata-rata perawat berumur 29,67 tahun dengan standar deviasi 5,34 tahun. Usia termuda 23 tahun dan tertua 56 tahun dengan masa kerja rata-rata 7,21 tahun.

Analisis Bivariat

Tabel 3 Hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Majene Sulawesi Barat (n= 126)

Gaya Kepemimpinan	Kepuasan kerja				Total		p^*
	Puas		Kurang Puas				
	n	%	n	%	n	%	
Transformasional	60	78,9	16	21,1	76	100	0,002
Transaksional	26	52	24	48	50	100	

Analisis *chi square* $\alpha = 0,05^*$

Hasil analisis statistik uji *chi square* menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap ($p = 0,002$) RSUD Majene.

Tabel 4. Hubungan *Locos of control* dengan kepuasankerja perawat di ruang rawat inap RSUD Majene Sulawesi Barat (n= 126)

<i>Locos Of Control</i>	Kepuasan Kerja				Total		ρ^*
	Kurang Puas		Puas		N	%	
	n	%	n	%			
Internal	32	57,1	24	42,9	56	100	0,000
Eksternal	8	11,4	62	88,6	70	100	

Analisis *chi square* $\alpha = 0,05^*$

Pada tabel diatas menunjukan hasil analisis *uji chi square* diperoleh nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$) artinya terdapat hubungan signifikan antara *Locos of control* dengan kepuasan kerja perawat

PEMBAHASAN

Hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja sebagai emosi positif dan perasaan senang sebagai hasil dari penilaian seseorang karyawan terhadap faktor pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerjanya (Sunnyoto, 2013). Reaksi efektif terhadap pekerjaan tergantung pada taraf pemenuhan kebutuhan fisik dan psikologi oleh karyawan, kesenjangan antara yang diterima dengan yang diharapkan

menjadi dasar bagi timbulnya kepuasan atau ketidakpuasan (Kurniadi, 2013).

Berdasarkan tanggapan responden dalam hal gaya kepemimpinan atasannya (kepala Ruangan), dari 126 responden, 60 (78,9%) mempersepsikan gaya kepemimpinan transformasional dan 26 (52%) responden mempersepsikan gaya kepemimpinan transaksional yang merasakan kepuasan kerja. Hal ini mengidentifikasi bahwa 2 gaya kepemimpinan ini digunakan oleh kepala ruangan di RSUD Majene dapat

memberikan kepuasan kerja perawat meskipun gaya kepemimpinan transformasional kali lebih besar berpeluang memberikan kepuasan kerja pada perawat.

Marquis (2010) menjelaskan bahwa seorang pimpinan tentunya bisa menggunakan beberapa gaya kepemimpinan sesuai kondisi dan situasi yang dihadapi saat itu. Perilaku kepemimpinan transformasional dan transaksional merupakan sesuatu yang berbeda. Hasil penelitian ini mengidentifikasi bahwa meskipun kepemimpinan transformasional dipersepsikan oleh perawat memberikan kepuasan kerja tetapi terdapat 16 orang responden (21,1%) kurang puas dengan gaya kepemimpinan tersebut.

Pendekatan kelima dimensi gaya kepemimpinan transformasional sangat menentukan keefektifan gaya kepemimpinan tersebut untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat, berdasarkan analisis kuesioner 37,5 % atasan kadang-kadang menggunakan dimensi attributed charismatik dan motivasi intelektual atasan lebih menekankan dimensi stimulasi intelektual dan *idealized behavior*.

Intelektual stimulasi adalah kemampuan pemimpin untuk meningkatkan kemampuan bawahannya dalam memecahkan masalah dengan cara-cara baru dan kreatif, sedangkan atribut kharismatik yakni kemampuan pimpinan mengungkapkan visinya dan bawahan mereka merasa tenang dalam situasi krisis.

Keefektifan kedua dimensi tersebut juga di pengaruhi faktor karakteristik responden itu sendiri, seperti umur, jenis kelamin, status kepegawaian, pengalaman kerja serta status perkawinan. Hal ini dapat dibuktikan dari 16 orang responden 100% berusia 23-34 tahun /dewasa muda dengan pengalaman kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 9 responden (68%), 68,8% status menikah serta 75% berstatus non PNS dengan jenis kelamin wanita, hal ini dapat diasumsikan seorang karyawan yang sudah semakin bertambah usia akan semakin sulit memulai karier baru di tempat lain, lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sebaliknya seorang karyawan usia muda cenderung kurang puas karena memiliki harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila harapan dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidak seimbangan dapat menyebabkan mereka tidak puas.

Berdasarkan teori kebutuhan hirakhi Maslow, karyawan dengan umur dewasa merupakan tahap stabilisasi dalam mengembangkan kemampuannya, tingkat kebutuhan fisiologi, keamanan dan kebutuhan sosial lebih dikembangkan, sehingga dengan usia dewasa awal kepuasan kerja cenderung kurang puas, berbeda dengan usia dewasa akhir kebutuhan penghargaan dan aktualisasi lebih terbentuk sehingga gaya kepemimpinan

transformasional akan memberikan kepuasan kerja (Sunyoto, 2013).

Sinaga (2010) menyebutkan kepuasan kerja relatif tinggi pada waktu permulaan bekerja, menurun secara berangsur-angsur selama 5-8 tahun dan selanjutnya kepuasan akan meningkat dan mencapai puncaknya setelah bekerja selama 20 tahun, penelitian ini menjelaskan semakin lama seseorang bekerja akan semakin terampil dan berpengalaman menghadapi masalah dalam pekerjaannya.

Peneliti berpendapat semakin lama bekerja, keterampilan dan pengetahuan akan meningkat dan akan memperoleh pekerjaan yang lebih menantang, juga akan merasa mempunyai peluang untuk memperoleh pengakuan dan penghargaan sehingga hal ini akan memudahkan mendapatkan wewenang, tanggung jawab dalam bekerja yang akan meningkatkan kepuasan kerja. Perawat yang berusia 23-34 tahun dengan masa kerja kurang dari 5 tahun dengan status kepegawainan non PNS perlu adanya motivasi dan menginspirasi bawahan mendorong perawat untuk melaksanakan adanya kerjasama tim.

Kepuasan intrinsik merupakan sebuah motivator untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang bersumber dari individu itu sendiri seseorang melakukan pekerjaan dimulai adanya kesadaran akan manfaat maupun untuk memenuhi kebutuhan hidup dan mencapai aktualisasi diri. Seorang

pemimpin tentunya mehami karakter dari setiap bawahannya dengan memberikan motivasi secara intrinsik, seseorang dengan motivasi kerja intrinsik yang rendah akan menunjukkan adanya ketidakpuasan dalam bekerja.

Kepuasan secara ekstrinsik dapat memberikan motivasi secara intrinsik, banyak organisasi mengabaikan hal tersebut atau kurang komitmen dengan karyawannya, sebagian besar reward merupakan uang dimana uang memiliki nilai ekonomik yang digunakan untuk ditukar dengan barang dan jasa. Rendahnya upah kerja yang diberikan dari yang seharusnya menimbulkan perasaan tidak adanya penghargaan dari hasil kerja perawat sehingga akan menimbulkan ketidakpuasan bekerja Weiss, Dawis England dan Lofquis 1967 dalam sagita, 2013.

Hubungan *Locos Of Control* dengan kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji *chi square* diperoleh nilai *p value*= 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Locos Of Control* dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Majene.

.Pikiran individu terhadap *locos of control* menentukan seberapa besar usaha yang akan dicurahkan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan sehingga seseorang

dengan *locos of control* tinggi akan lebih bersemangat dan lebih mampu untuk bertahan dalam mengerjakan tugas karena memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengerjakan tugas dengan baik sehingga sejumlah usaha yang keras dan terarah untuk mencapai kepuasan akan hasil kerjanya (Nielsen, 2009).

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pinasti, 2011 menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *Locos of control internal* dengan kepuasan kerja. *Locus of control* internal akan cenderung memiliki level kerja yang tinggi, promosi yang lebih cepat, memiliki kepuasan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka dan terlihat mampu mengatasi stress dibanding dengan karyawan dengan *locos of control* eksternal

Hasil penelitian menunjukkan 42,9% responden dengan *Locos of control* internal memiliki kepuasan kerja tinggi. Dari 24 responden 91,7% berumur dewasa awal (24-34 tahun) dengan pengalaman kerja 75 % > 6 tahun. Hasil wawancara dari 2 orang perawat mengatakan perawat yang berstatus non PNS melakukan pekerjaan sesuai dengan pengalaman dan kemampuan masing-masing.

Umur berkaitan dengan tingkat kedewasaan atau maturasi seseorang, semakin meningkat umur seseorang maka tingkat kedewasaan dan kematangan secara fisik dan psikologis terjadi. Masa remaja

awal merupakan periode ketika seseorang harus belajar untuk menangani tuntutan baru dalam kehidupan, mereka mengembangkan dasar kognisi, manajemen diri dan keahlian interpersonal, belajar dari pengalaman-pengalaman sosial sehingga membentuk diri mereka sebagai individu yang berbeda.

Pada tahap dewasa awal seseorang telah mengembangkan *Locos of control internal* kearah yang lebih besar, adanya pengalaman menambah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang berasal dari pengalaman orang lain maupun dari pengalaman kesuksesan diri sendiri. Hal ini diinterpretasikan meskipun memiliki *locos of contro leksternal* rendah karena faktor usia, adanya penguasaan terhadap bidang pekerjaan yang luas melalui pengalaman pengalaman, melatih kemampuannya ketika menemui hambatan saat bekerja, kepercayaan individu dalam kemampuan kegiatan tertentu dan situasi di bidang ketenagakerjaan atau banyak situasi sehingga meningkatkan kepuasan kerja perawat,

Terdapat 8 responden (11,4%) dengan *Locos of control* internal tetapi kurang puas bekerja, 73 % karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka

mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan (Lailani,2012).

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Individu dapat menyatakan dirinya memiliki *locos of control internal* pada aktivitas yang luas, atau terbatas pada fungsi domain tertentu saja. Individu dengan *locos of control internal* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Individu yang memiliki *locos of control eksternal* hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas Pinasti (2011).

Berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Rotter, masing-masing individu memiliki kepercayaan tentang apa atau siapa yang mengontrol keberhasilan dan kegagalan dalam kehidupan. Individu dengan orientasi internal, merupakan pekerja keras dan tanggung jawab terhadap prilakunya sedangkan individu dengan orientasi eksternal merupakan individu yang mempercayai bahwa kejadian yang terjadi disebabkan faktor eksternal.

Sehingga hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori, meskipun 26 responden

memiliki *locos of control eksternal* tetapi keberadaan dan dukungan dari rekan kerja yang dapat memberikan motivasi saat bekerja yang akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga tidak menimbulkan depresi dan pasrah dengan apatis saat bekerja. Hal ini sejalan dengan teori yang melalui *Locos of control* yang dimiliki, perilaku pekerja dapat dijelaskan ketika seseorang karyawan merasakan hasil pekerjaan yang mereka lakukan merupakan hasil kontrol internal atau eskternal. Seorang karyawan merasakan kontrol internal sebagai kepribadian karena merasakan hasil pekerjaan yang dilakukan berada dibawah pengaruh kotrol diri pribadinya sendiri. Kontrol internal ini kanan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. Dengan demikian seseorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja karena kontrol internalnya memberikan keberhasilan dalam bekerja. Perasaan karyawan tentang *locos of control*, baik internal maupun eksternal mempunyai pengaruh yang berbeda pada penampilan kerja dan kepuasan kerja karyawan (Pinasti, 2011).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka penulis menarik kesimpulan Adanya hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Majene. Ada hubungan yang bermakna antara *Locos of Control* dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Majene.

Hasil penelitian ini secara spesifik menunjukkan kepuasan kerja bukan hanya di tentukan dari gaya kepemimpinan dalam organisasi tetapi juga di tentukan dari *locos of control* individu sebagai anggota organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional akan memberikan kepuasan intrinsik bagi perawat jika seorang pemimpin dapat memberikan *inspirasional motivation* dan *intelektual stimulation*, memotivasi bawahan dengan cara memperjelas peran pada tugas mereka akan memberikan kepuasan bagi perawat sebaliknya gaya kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi intrinsik dan ekstrinsik menjadi motivator dengan mengembangkan *management active* dan *contingent reward* tetapi pengawasan dari seorang pimpinan sangat diperlukan.

SARAN

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai landasan dasar bagi peneliti selanjutnya tentang perlunya keberadaan dan dukungan dari rekan kerja , pelatihan yang relevan, *team work* yang efektif akan memfasilitasi *locos of control internal* perawat dengan meningkatkan seluruh kepercayaan individu terhadap kemampuan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Efendi, F & Makhfudli. (2013). *Keperawatan kesehatan komunitas*. Jakarta: Salemba Medika.
- Kurniadi, A. (2013). *Manajemen keperawatan dan presfektifnya*. Jakarta: Fak.Kedokteran Universitas Indonesia.
- Lorber, M., & Savic. S.,B. (2012). Job satisfaction of nurse and identifying factor of job satisfaction in slovenia hospitals. doi: 10.3325/cmj.2012.53.263.
- Losiana, S.,& Lomanto. (2012). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan moderasi *locus of control* dan kejelasan tugas pada peran auditor yonior. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*. 1. Januari. 21-25.
- Marquis & Huston. (2010). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Nielsen, K., Yarker, J., Randall, R., Munir, F. (2009). The mediating effects of team and self-efficacy on the relationship between transformasional leadership, and job satisfaction and psychological well-being in healthcare professionals: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of*

Nursing Studies,46, 1236-1244.
doi:10.1016/j.ijnurstu.2009.03.001.

Pinasti, W. (2011). *Pengaruh self efficacy, locus of control dan faktor demografis terhadap kematangan karier mahasiswa. Skripsi.* Fakultas Psikologi universitas Islam Negeri Jakarta.

Sunyoto, D. (2013). *Perilaku organisasi.* Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Wijino, S. (2011). *Psikologi industri dan organisasi Dalam suatu bidang gerak psikologi Sumber daya manusia* (pertama ed.). Jakarta: Kencana prenada media group.