

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PERAWAT RSIA ERIA BUNDA PEKANBARU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Christovel F. Panjaitan¹⁾, Susi Hendriani²⁾, Hj. Arwinence Pramadewi²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

Email : christovelpanjaitan16@gmail.com

The Effect Of Leadership And Compensation On Turnover Intention Of Rsia Nurse Eria Bunda Pekanbaru With Job Satisfaction As Intervening Variable

ABSTRACT

Every organization or company carries out various policies in overcoming various problems within the organization. One of the problems that is often faced is the large number of human resources who have the intention or think to leave the organization. Factors that influence this include leadership, compensation policy, promotion, work environment and job satisfaction. So, with these indications, the authors chose to conduct research in one of the hospitals, namely RSIA Eria Bunda Pekanbaru with a focus on leadership issues, compensation which has an impact on nurses' turnover intention. RSIA Eria Bunda is one of the hospitals in the Pekanbaru area with 78 nurses. The respondents are all nurses with the analytical method used is path analysis. The results show that leadership and compensation have a significant effect on nurses' turnover intention with job satisfaction as an intervening variable at RSIA Eria Bunda.

Keywords: Turnover Intention, Leadership, Compensation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang mendapatkan perhatian khusus dalam setiap berjalannya organisasi dikarenakan sumber daya manusia memegang fungsi yang sangatlah penting. Dalam merancang tujuan organisasi dan juga menjalankan rencana strategis untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan keahlian atau pun skill yang dimiliki sumber daya manusia yang telah diperoleh sebelumnya melalui pendidikan maupun pelatihan khusus..

Rumah sakit merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan yang saat ini berkembang pesat dan sangat dibutuhkan keberadaannya. Hal itu dikarenakan rumah sakit memiliki peran yang sangat dominan dalam menjaga kesehatan

masyarakat baik mencegah maupun melakukan pengobatan.

Dalam pengembangan rumah sakit salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh rumah sakit tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset yang mendapatkan perhatian khusus dalam setiap berjalannya organisasi dikarenakan sumber daya manusia memegang fungsi yang sangatlah penting. Dalam merancang tujuan organisasi dan juga menjalankan rencana strategis untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan keahlian atau pun skill yang dimiliki sumber daya manusia tersebut. Perawat rumah sakit adalah salah satu komponen penting yang memiliki pengaruh yang sangat besar dalam pelayanan setiap rumah sakit.

Rumah sakit ibu dan anak Eria Bunda Pekanbaru merupakan rumah

sakit ibu dan anak yang berada diprovinsi Riau yang memiliki visi menjadi rumah sakit terdepan di provinsi Riau dalam memberikan pelayanan kesehatan ibu dan anak. Dalam kurun waktu belakangan ini bahwa ditemukannya ada masalah dalam perputaran tenaga medis yaitu perawat. Menurut Mobley dalam Tika Nur Halimah dkk (2016) *turnover intention* adalah kecendrungan atau niat karyawan untuk berhenti bekekrja dari pekerjaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Pada tabel 1.1 angka *turnover* perawat RSIA Eria Bunda 5 tahun terakhir termasuk dalam kategori tinggi yang dihitung dengan rumus :

$$labour\ turnover = \frac{jumlah\ karyawan\ keluar}{jumlah\ rata - rata\ karyawan\ akhir\ tahun} \times 100\%$$

(Hasibuan, 2010)

Tabel 1 Data Keluar Masuk Perawat tahun 2016-2020 Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda

Tahun	Jumlah Perawat				Tingkat Fluktuasi
	Perawat Awal Tahun	Perawat Masuk	Perawat Keluar	Perawat Akhir Tahun	
2016	102	8	8	102	7,8%
2017	102	10	3	109	2,8%
2018	109	7	12	105	10,28%
2019	105	6	28	83	29,78%
2020	83	15	20	78	24,84%

Sumber : RSIA Eria Bunda

Salah satu yang diinginkan setiap orang dari pekerjaannya adalah mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki tingkat yang berbeda-beda dikarenakan pada dasarnya kepuasan bersifat individu sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja menurut Mila Badriyah (2015) adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan

yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Fenomena mengenai rendahnya kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda dapat dilihat dari tingkat absensi perawat pertahunnya yang menunjukkan bagaimana setiap elemen menaati aturan yang sudah ditetapkan pihak rumah sakit. Menurut Handoko (2012) salah satu indikator yang menunjukkan kepuasan kerja adalah disiplin yang tinggi. Pada tahun 2018 merupakan tahun dengan tingkat alpha dan terlambat masuk perawat paling tinggi dan disusul tahun 2019-2020 yang juga terdapat pelanggaran disiplin yang cukup tinggi.

Tabel1.2 Data Absensi Perawat Per Tahun Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru

No	Tahun	Alpha	Terlambat Masuk	Cepat Pulang
1	2016	45	103	80
2	2017	53	95	82
3	2018	64	120	78
4	2019	61	113	88
5	2020	62	110	67

Sumber: RSIA Eria Bunda

Melalui wawancara kepada perawat RSIA Eria Bunda, peneliti menemukan bahwa adanya indikasi yang menunjukkan masalah kepemimpinan di RSIA Eria Bunda saat ini kurang maksimal, dikarenakan pemimpin kurang dalam melakukan komunikasi sehingga informasi yang diperoleh oleh perawat menjadi kurang. Pemimpin RSIA Eria Bunda juga kurang dalam mendengarkan krikitan dan saran yang disampaikan oleh bawahannya seperti perawat itu sendiri. Hal ini sesuai dengan pendapat Kartono (2013) yang menjelaskan bahwa indikator dari kepemimpinan salah satunya adalah kemampuan berkomunikasi dan juga kemampuan mendengar.

Salah satu tujuan seseorang melakukan pekerjaan dalam sebuah organisasi dimana dia bekerja adalah

untuk mendapatkan imbalan atau kompensasi. Kompensasi total ditunjukkan pada kompensasi finansial langsung maupun tidak langsung. Selain itu, terdapat juga imbalan atau kompensasi yang tidak berwujud finansial yang disebut kompensasi non finansial. Pemberian kompensasi dilakukan dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan dan mengharapkan setiap karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan memotivasi karyawan untuk tetap bertahan di dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2015) berpendapat bahwa Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Tabel 3 Data Gaji Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru

NO	Jabatan	Gaji Pokok	Tj. Fungsional	Tj. Jabatan	Tj. Transportasi	Tj. Konsumsi
1	Kep. Perawat	3.096.700	207.675	292.875	276.900	298.200
2	Pj. Perawat	2.331.414	138.450	100.000	193.830	298.200
3	Perawat	1.750.000	100.000	-	193.830	298.200

Sumber: *Olahan dari RSIA Eria Bunda Pekanbaru*

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada beberapa tenaga medis ataupun perawat yang ada di rumah sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru, perawat merasa saat ini kompensasi finansial yang diberikan pihak rumah sakit masih cukup rendah dan perawat merasa bahwa pemberian kompensasi perlu ditingkatkan lagi. Hal ini didukung dengan temuan data mengenai pemberian kompensasi yang diperoleh dari pihak rumah sakit. Dimana kompensasi yang diberikan masih perlu disesuaikan dengan kebijakan dan ketentuan peraturan pemerintah yang berlaku.

Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena diatas, penulis menemukan beberapa

permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru
7. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap

- turnover intention* pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru
 7. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Untuk mengatasi kesenjangan penelitian yang ada dari penelitian terdahulu agar dalam penelitian yang akan dilakukan pada saat ini dapat menyumbang kekonsistenan hasil penelitian secara empiris pada penelitian dengan variabel sejenis yang akan dilakukan.

2. Bagi Praktisi

Diharapkan dapat dijadikan sebagai pembanding antara Ilmu Manajemen (secara teori) dengan keadaan yang terjadi di lapangan (praktik) sehingga dengan adanya pembanding tersebut dapat digunakan dalam memperbaiki kondisi praktik di lapangan.

3. Bagi Rumah Sakit

Diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan referensi maupun bahan pertimbangan bagi pihak rumah sakit dalam mengambil keputusan-keputusan manajerial maupun keputusan-keputusan strategis lainnya.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Turnover Intention

Menurut Saeed et. al, (2014), Turnover intention adalah keadaan dimana karyawan sebuah organisasi memiliki perencanaan untuk meninggalkan pekerjaannya, atau kondisi dimana organisasi memiliki

rencana untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya. Menurut pendapat yang lainnya, Issa et. al, (2013) mendefinisikan turnover intention sebagai niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktifitas karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2017:74). Banyak faktor yang perlu dapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Soetrisno, 2010).

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan perkerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem

kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Kerangka Penelitian Dan Hipotesis

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention*

Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya agar menunjukkan suatu perilaku tertentu yang diharapkan oleh organisasi. Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* pernah diteliti oleh Batista (2011). Batista (2011) dalam studinya mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mengarahkan perilaku keinginan pindah atau keluar yang dilakukan oleh para perawat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Muhammad Ridwan (2020) di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu memberikan pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* perawat, artinya dengan semakin baik kepemimpinan atasan dari suatu organisasi akan mampu mengurangi *turnover intention*.

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Dalam hubungannya dengan perputaran karyawan, Handoko dalam Musafirina, (2012) menyatakan bahwa kompensasi atau sistem perupahan yang tidak kompetitif akan membuat karyawan yang baik keluar, oleh karena itu untuk menghindari perputaran karyawan maka sistem pengupahan harus kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain. Menurut Rachmawati

dalam Musafirina (2012) dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh organisasi lain dengan iming-iming gaji yang tinggi. Dengan kata lain bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap perputaran karyawan. Penelitian yang bertempat di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru mengatakan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* perawat. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mampu memberikan pengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* perawat, artinya dengan semakin baik sistem kompensasi yang diberikan organisasi akan mampu mengurangi *Turnover Intention* perawat (Muhammad Ridwan, 2020).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi keberhasilan manajemen organisasi. Kepemimpinan yang efektif akan mampu mendorong motivasi anggota organisasi sehingga produktifitas, loyalitas, dan kepuasan bawahan atau anggota organisasi meningkat. Kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama di dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan berkaitan dengan hal-hal untuk mengatasi perubahan. Pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan, kemudian mengkomunikasikannya kepada setiap orang dan mengilhami orang-orang tersebut dalam menghadapi segala rintangan. Sedangkan kepuasan kerja adalah sebuah konsekuensi dari dukungan yang berasal dari pemimpin pada semua tingkatan organisasi, dan

berbagai macam pengujian empiris mendorong premis ini pada setting general manajemen. Yun et al (2017) dalam penelitiannya membuktikan bahwa transformational leadership dan empowering leadership terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi yang diukur dengan keadilan kompensasi, daya tarik kompensasi, kemampuan kompensasi memotivasi karyawan, kesuksesan kompensasi dengan peraturan yang berlaku, dan rasionalitas kompensasi, berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin puas karyawan dengan program kompensasi yang berjalan diperusahaan, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya, secara teoritis Rivai (2009) menyebutkan bahwa untuk melihat apakah karyawan itu merasa puas atau tidak puas dalam bekerja adalah salahsatunya dengan mengukur kepuasanya terhadap program kompensasi, hal ini juga diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akma (2015) bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan berbagai masalah, seperti penurunan kinerja karyawan, tingkat absensi karyawan tinggi dan tingkat *turnover* yang tinggi, sehingga akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan itu sendiri (Kasimati 2011). Aydodgu dan Asikgil (2011) juga menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan tingkat *turnover* yang dikonfirmasi melalui analisis regresi. Park dan Kim (2009) juga menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan

perputaran karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* pada perusahaan tersebut. Karyawan yang mencapai kepuasan kerja akan berusaha untuk tetap berada di dalam lingkungan perusahaan. Dalam penelitian lain yang dilakukan di Rumah sakit Dustira kota Cimahi oleh Nia Melinda Pardede (2021) bahwa kepuasan kerja perawat berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Turnver Intention melalui Kepuasan Kerja

Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendapatkan pekerjaan yang secara efektif dan berperan untuk menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2012). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Siti Noor Hidayati dan Suryadi Dwi Saputra menyatakan variabel kepemimpinan terhadap *turnover intention* memiliki pengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

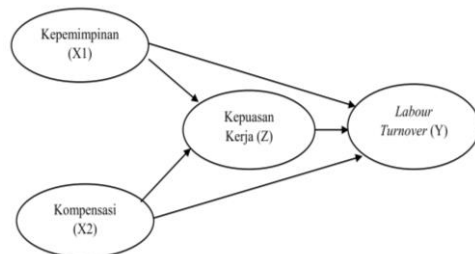
Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja

Kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi dianggap satu hal yang mempengaruhi puas atau tidaknya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin karyawan merasa adil dengan tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan akan kompensasi, dan tingkat kepuasan karyawan yang tinggi akan menurunkan tingkat *turnover* karyawan. Kompensasi digunakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial,

dan egoistik karyawan sehingga memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat disiplin, moral kerja, dan *turnover* karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi, moral kerja yang baik dan *turnover* karyawan yang kecil berarti kepuasan kerjanya karyawan baik (Akhwal Akmal 2015). Hal ini diperkuat dari hasil penelitian oleh Nih Lu Mita dan Gede Adyan (2015) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover* dengan diintervening kepuasan kerja.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1 : Kerangka Pemikiran



Sumber : Rivai (2009), Nise (2012), Vicky Bara Kumbara (2018), Muhammad Ridwan (2020)

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pengembangan hipotesis dan kerangka penelitian yang sudah dikemukakan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru
2. Terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap *turnover intention* perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru

4. Terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap *turnover intention* perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru
5. Terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap *turnover intention* perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru
6. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja secara simultan pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru
7. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja secara simultan pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru, Provinsi Riau. Waktu penelitian ini direncanakan selama 6 bulan terhitung sejak proposal penelitian ini diseminarkan dilanjutkan dengan penulisan skripsi sampai dengan ujian sarjana.

Jenis Dan Sumber Data

Defenisi yang diungkapkan oleh Sugiyono (2010) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh langsung dari pihak pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda sebagai responden penelitian dengan menggunakan kuisioner.

b. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh penulis dari buku –buku, laporan – laporan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini.

HASIL PEELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Intrumen Uji Validitas

Populasi dan Sampel Penelitian

Jumlah populasi yang ada pada penelitian ini relatif kecil, oleh karena itu semua perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Kota Pekanbaru yang berjumlah 78 orang, maka metode yang digunakan dalam penarikan sampel adalah metode sampling jenuh atau sensus. Metode sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi penelitian relatif kecil.

Teknik pengumpulan data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara :

1. Wawancara (interview)

Adalah suatu pengumpulan data di mana penulis melakukan wawancara secara langsung dengan objek penelitian.

2. Kuisisioner (angket)

Adalah suatu metode pengumpulan data di mana dalam hal ini, penulis membuat suatu daftar pertanyaan dan naninya akan diberikan kepada responden.

Teknik Analisis Data

Metode Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang ditanya didalam kuisisioner penelitian. Analisis deskriptif ini menguraikan dan mendeskripsikan data yang telah terkumpul terkait variabel yang diteliti. Adapun untuk menganalisa hasil kuisisioner ini digunakan skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok, tentang suatu kejadian atau gejala sosial.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected item-total correlation	R tabel (taraf signifikan 5%)	Keterangan
X1	Indikator 1	0,531	0,2303	Valid
	Indikator 2	0,735	0,2303	Valid
	Indikator 3	0,701	0,2303	Valid
	Indikator 4	0,619	0,2303	Valid
	Indikator 5	0,617	0,2303	Valid
X2	Indikator 1	0,648	0,2303	Valid
	Indikator 2	0,710	0,2303	Valid
	Indikator 3	0,753	0,2303	Valid
	Indikator 4	0,738	0,2303	Valid
Z	Indikator 1	0,781	0,2303	Valid
	Indikator 2	0,799	0,2303	Valid
	Indikator 3	0,840	0,2303	Valid
	Indikator 4	0,815	0,2303	Valid
Y	Indikator 1	0,764	0,2303	Valid
	Indikator 2	0,880	0,2303	Valid
	Indikator 3	0,811	0,2303	Valid

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dilihat r tabel berkisar antara 0,531 sampai 0,880. Sehingga seluruh variabel ni telah memenuhi kriteria yang ditentukan yaitu $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa inidikator variabel dalam penelitian ini telah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini.

Uji Realibilitas

Tabel 5 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	N of item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
X1	5	0,612	0,60	Reliable
X2	4	0,680	0,60	Reliable
Z	4	0,824	0,60	Reliable
Y	3	0,756	0,60	Reliable

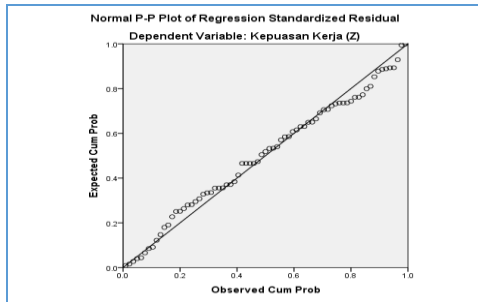
Sumber : Data Olahan

Berdasarkan hasil uji realibilitas yang telah dilakukan seluruh pernyataan untuk mengukur variabel yang ada dalam penelitian ini telah lolos uji realibilitas. Hasil peelitian ini menyatakan bahwa keseluruhan

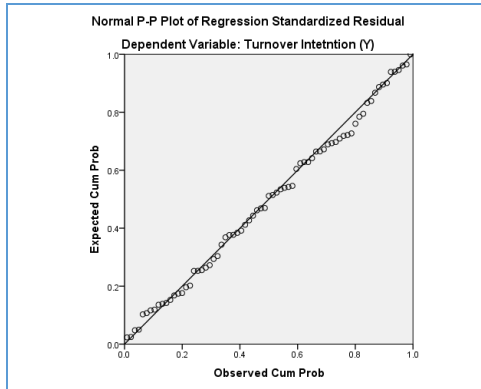
pernyataan tersebut konsisten mengukur variabel penelitian.

**Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas**

Gambar 2 Hasil Pengujian Normalitas Struktur 1



Struktur 2



Pada gambar 3 dapat dilihat gambar Normalitas PP plot bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal.

Tabel 6 Hasil Pengujian Normalitas Struktur 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36689444
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.069
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Struktur 2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47756914
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.043
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Pada tabel 7 dapat dilihat bahwa uji Kolmogrov Simirnov diperoleh nilai signifikan masing-masing model sebesar 0,200 dan 0,200 > 0,05. Dapat diartikan bahwa kedua model jalur memenuhi asumsi normalitas dan tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat dilakukan.

Uji Multikolonieritas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolonieritas Dengan Tabel Coefficients^a

Struktur 1

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan (X1)	.898	1.113
Kompensasi (X2)	.898	1.113

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Struktur 2

Coefficients^a

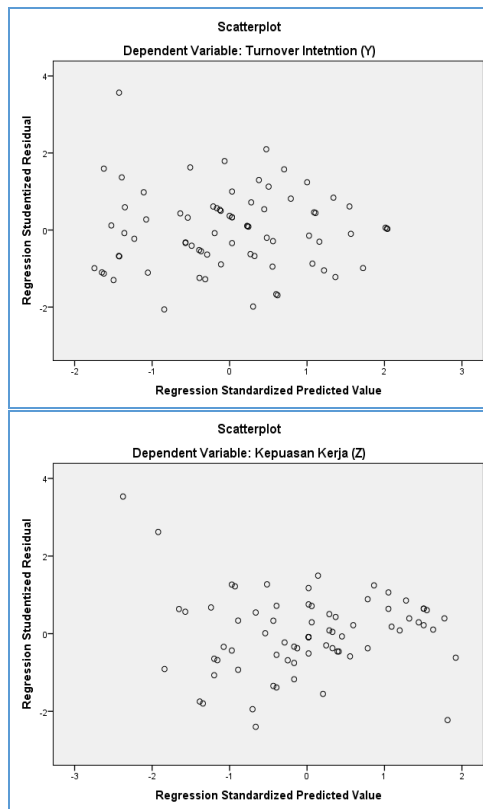
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan (X1)	.684	1.462
Kompensasi (X2)	.702	1.424
Kepuasan Kerja (Z)	.535	1.869

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Dari hasil perhitungan analisis data tabel 7, diperoleh nilai VIF pada kedua model < 10 dan tolerance > 10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kedua model jalur tersebut bebas dari multikolonieritas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 3 Uji Hasil Heterokedastisitas Dengan Menggunakan Scatterplot



Berdasarkan grafis diatas diketahui bahwa :

1. Titik-titik data penyebar diatas dan dibawah atau disekitaran angka 0
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah 0
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah *heterokedastisitas*, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Hasil Pengujian Struktural

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Hasil Pengujian R^2 Struktural 1 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.682 ^a	.465	.450	2.40047	1.865

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Kepemimpinan (XI)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Dari tabel nilai R Square 0.465 artinya adalah bahwa persentase pengaruh variable kepemimpinan, kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 46,5%. Sedangkan sisanya 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Tabel 9 Hasil Pengujian R^2 Struktural 2 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.758 ^a	.575	.557	1.50935	1.803

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Kompensasi (X2), Kepemimpinan (XI)

b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Dari tabel nilai R Square 0.575 artinya adalah bahwa persentase pengaruh variable Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja terhadap variabel Turnover Intention adalah sebesar 57,5% Sedangkan sisanya 42,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Uji Parsial (Uji F)

Tabel 10 Hasil Pengujian Uji F Struktural 1

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	350.670	2	175.335	30.428	.000 ^b
Residual	403.358	70	5.762		
Total	754.027	72			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Kepemimpinan (XI)

Diketahui F hitung sebesar 30,428 dengan signifikan 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut :

$$F \text{ tabel} = n - k - 1 ; k$$

$$= 73 - 2 - 1 ; 2$$

$$= 70 ; 2 = 3,13$$

Keterangan

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

l : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (30,428) > F tabel (3,13) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah variabel Kepemimpinan, dan Kompensasi berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.

Tabel 11 Hasil pengujian Uji F Struktur 2
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	212.891	3	70.964	31.150	.000 ^b
Residual	157.191	69	2.278		
Total	370.082	72			

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Kompensasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Diketahui F hitung sebesar 31,150 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = n - k - 1 ; k$$

$$= 73 - 3 - 1 ; 3$$

$$= 69 ; 3$$

$$= 2,74$$

Keterangan

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

l : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (31,150) > F tabel (2,74) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah variabel Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel *Turnover intention*.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 12 Hasil Pengujian Uji T Struktur 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.422	2.019		-.209	.835
Kepemimpinan (X1)	.502	.107	.432	4.684	.000
Kompensasi (X2)	.592	.134	.408	4.421	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2tailed) dengan Persamaan sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = n - k - 1 ; \alpha/2$$

$$= 73 - 2 - 1 ; 0,05/2$$

$$= 70 ; 0,025$$

$$= \pm 1,99444$$

Keterangan

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

l : konstan

Tabel 13 Hasil Pengujian T Struktur 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.007	1.270		17.327	.000
Kepemimpinan (X1)	-.166	.077	-.204	-2.154	.035
Kompensasi (X2)	-.209	.095	-.206	-2.198	.031
Kepuasan Kerja (Z)	-.344	.075	-.491	-4.579	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = n - k - 1 ; \alpha/2$$

$$= 73 - 3 - 1 ; 0,05/2$$

$$= 69 ; 0,025$$

$$= \pm 1,99495$$

Keterangan

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

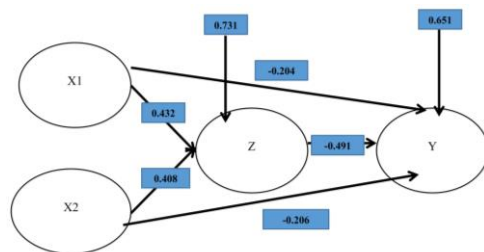
l : konstan

Path Analysis (Analisis Jalur)

Tabel 14 Direct dan Indirect Impact

Variabel	Direct	Indirect	Total
Kepemimpinan (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	0.432	-	0.268
Kompensasi (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	0.408	-	0.533
Kepemimpinan (X1) → Turnover Intention (Y)	-	-	-
Kompensasi (X2) → Turnover Intention (Y)	0.204	-	0.254
Kepuasan Kerja (Z) → Turnover Intention (Y)	-	-	-
Kepuasan Kerja (Z) → Turnover Intention (Y)	0.206	-	0.227
Kepuasan Kerja (Z) → Turnover Intention (Y)	0.491	-	0.434
Kepemimpinan (X1) → Kepuasan Kerja (Z) → Turnover Intention (Y)	-	0.432 * - 0.491 = -0,212	0,220
Kompensasi (X2) → Kepuasan Kerja (Z) → Turnover Intention (Y)	-	0.408 * - 0.491 = -0,200	0,208

Gambar 3 Struktur Lengkap Analisis Path



$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,465} = 0,731$$

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,575} = 0,651$$

Menurut Riuwan (2011) dalam penelitian ini, model *path analysis* (analisis jalur) digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terkait. Peneliti menggunakan SPSS untuk mengolah data dengan menggunakan *two step analysis*.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, kepemimpinan dalam penelitian ini terbukti secara parsial memiliki kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Nilai t hitung variabel Kepemimpinan sendiri sebesar 4,684 > t tabel (1.99444) dengan signifikansi (0.000) < 0.05.

Artinya adalah bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian ini kompensasi dalam penelitian ini terbukti secara parsial memiliki kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Nilai t hitung variabel Kompensasi sendiri sebesar 4,421 > t tabel (1.99444) dengan signifikansi (0.000) < 0.05. Artinya adalah bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hipotesis diterima jika t hitung > t tabel. Nilai t hitung variabel Kepemimpinan sendiri sebesar -2,154 > t tabel (1.99495) dengan signifikansi (0.035) < 0.05. Artinya adalah bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. (-) artinya semakin baik kepemimpinan maka *turnover intention* akan semakin menurun.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hipotesis diterima jika t hitung > t tabel. Nilai t hitung variabel Kompensasi sendiri sebesar -2,198 > t tabel (1.99495) dengan signifikansi (0.031) < 0.05. Artinya adalah bahwa Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. (-) artinya semakin baik kompensasi maka *turnover intention* akan semakin menurun.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hipotesis diterima jika t hitung $>$ t tabel. Nilai t hitung variabel Kepuasan Kerja sendiri sebesar $-4,579 >$ t tabel (1.99495) dengan signifikansi (0.000) $<$ 0.05. Artinya adalah bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. (-) artinya semakin baik kepuasan kerja maka *turnover intention* akan semakin menurun.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Turover Intention* Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung kepemimpinan sebesar $-0,204$ dan pengaruh tidak langsung sebesar $-0,212$ yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Kepemimpinan melalui Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. (-) negatif artinya Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja. Artinya semakin baik Kepemimpinan maka Kepuasan kerja akan meningkat dan mengakibatkan turunnya tingkat *Turnover Intention*.

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung kompensasi sebesar $-0,206$ dan pengaruh tidak langsung sebesar $-0,208$ yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Kompensasi melalui Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh signifikan

terhadap *Turnover Intention*. (-) minus artinya kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Artinya, semakin baik kompensasi maka kepuasan kerja akan meningkat dan mengakibatkan turunnya tingkat *turnover intention*.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” menemukan hasil sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan dan kompensasi masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan menjadi variabel paling berpengaruh dengan nilai t hitung 4,684 dibandingkan dengan nilai t hitung kompensasi yaitu 4,421.
2. Variabel kepemimpinan dan kompensasi masing-masing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat. Variabel kompensasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap *turnover intention* dengan t hitung $-2,198$ sig 0,031.
3. Kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja ditemukan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan analisis jalur tingkat kepuasan kerja berpengaruh lebih besar terhadap *turnover intention* yaitu sebesar $-0,491$. Yang artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* perawat RSIA Eria Bunda.
4. Kepemimpinan dan kompensasi sama-sama memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *turnover*

intention melalui kepuasan kerja dan diantara dua variabel tersebut yang memiliki pengaruh lebih besar adalah kepemimpinan yaitu sebesar -0,212.

5. Variabel kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja mampu mempengaruhi *turnover intention* perawat, yang artinya pentingnya peran ketiga hal tersebut dalam mempengaruhi keinginan perawat RSIA Eria Bunda untuk tetap bertahan atau keluar dari organisasi. Dengan terpenuhinya ketiga hal tersebut dengan baik, maka perawat cenderung akan mengurungkan niat atau keinginannya dalam meninggalkan pekerjaannya saat ini.

Saran

Dari kesimpulan diatas, peneliti mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran untuk masa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah:

1. Berdasarkan kesimpulan yang ditemukan bahwa Kepemimpinan saat ini perlu ditingkatkan dengan beberapa upaya yang dapat dilakukan anatara lain pemimpin harus memperbaiki komunikasi yang baik dengan bawahannya, pemimpin harus memiliki sikap lebih bertanggung jawab lagi, pemimpin harus lebih terbuka atas adanya kritik dan saran dari bawahannya, dan pemimpin harus bersikap tegas dalam setiap tindakan atau keputusannya.
2. Berdasarkan kesimpulan yang ditemukan bahwa pemberian kompensasi saat ini perlu disesuaikan lagi dengan pertimbangan gaji yang diberikan disesuaikan lagi, fasilitas yang ada saat ini sebaiknya ditingkatkan lagi, dan pemberian tunjangan sebaiknya juga lebih diperhatikan lagi.

3. Berdasarkan kesimpulan yang ditemukan bahwa masih perlunya pihak rumah sakit saat ini lebih memperhatikan kepuasan kerja perawat sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan perawat. Usaha yang dapat dilakukan bisa berupa menyusun kembali peraturan yang ada, dan meningkatkan kepemimpinan dan pemberian kompensasi.
4. Untuk peneliti selanjutnya. Dapat melakukan penelitian terbaru dikarenakan saat ini RSIA Eria Bunda telah berkembang menjadi Rumah Sakit Umum. Dimana tidak lagi terfokus terhadap pelayanan ibu dan anak saja melainkan telah terbuka untuk umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, M. (2017). *Teori dan Praktik Penelitian Tindakan Kelas*. Semarang: Unissula Press.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Pustaka Setia
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFY-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2015. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2017. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mobley. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. PT Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.

- Pardede, Nia Melinda. 2021. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasi Pada Turnover Intention di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi*. Universitas Pasudan
- Ridwan, Muhammad, 2020. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen dan Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Syafira
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Saeed, Rashid., Rehman, Asad Ur., Akhtar, Naeem., dan Abbas, Muhammad., 2014. *Impact of Customer Satisfaction and Trust on Customer Loyalty Mediating Role of Commitment (Evidence from Petroleum Sector of Pakistan)*. Journal of Basic and Applied Scientific Research, Vol. 4, No. 2, pg: 214-221
- Sagala, Syaiful. (2017). *Human Capital: Membangun Modal Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul Melalui Pendidikan Berkualitas*. Depok: Kencana.