

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER
DENGAN INTENSI *TURNOVER* DI PT X BOYOLALI**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh :

OXICHIA HEMAWATI SUSILO

F 100 150 080

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DENGAN
INTENSI *TURNOVER* DI PT X BOYOLALI

ABSTRAKSI

Oleh :

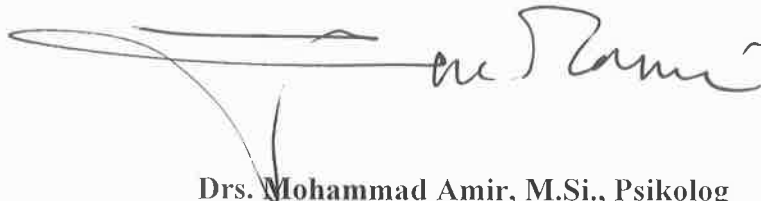
OXICHIA HEMAWATI SUSILO

F 100 150 080

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dr. Mohammad Amir', is written over a horizontal line. The signature is fluid and cursive.

Drs. Mohammad Amir, M.Si., Psikolog

NIDN. 0607075501

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DENGAN
INTENSI *TURNOVER* DI PT X BOYOLALI**

OLEH:

OXICHIA HEMAWATI SUSILO

F 100 150 080

**Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada Hari Selasa, 6 Agustus 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

**1. Drs. Mohammad Amir, M.Si., Psikolog
(Ketua Dewan Penguji)**

(.....)

**2. Achmad Dwityanto O., S.Psi., M.Si
(Anggota I Dewan Penguji)**

(.....)

**3. Permata Ashfi Raihana, S.Psi, MA
(Anggota II Dewan Penguji)**

(.....)



Dekan

Susatyo Yuwono, S. Psi., M. Si., Psikolog

NIK/NIDN.838/0624067301

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam abstraksi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 6 Agustus 2019

Penulis



OXICHIA HEMAWATI SUSILO

F 100 150 080

HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DENGAN INTENSI TURNOVER DI PT X BOYOLALI

Abstrak

Tingkat turnover yang tinggi di PT X Boyolali selama periode Januari-Agustus 2018, yaitu sebesar 4%, sedangkan perusahaan memiliki target turnover yang ideal yaitu sebesar 2%. Berdasarkan hasil wawancara dengan ex-karyawan responden SU dan AA menyampaikan bahwa sikap pemimpin di PT X Boyolali yang cenderung tidak mau tahu dengan masalah yang dihadapi oleh karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan intensi turnover. Hipotesis yang diajukan yaitu adanya hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan intensi turnover karyawan di PT X Boyolali. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif korelasional dengan alat ukur skala gaya kepemimpinan otoriter dan intensi turnover. Subjek penelitian diambil dengan teknik quota sampling berjumlah 50 orang. Analisa menggunakan teknik korelasi product moment dari Pearson, dan hasil yang di dapatkan adalah ada hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter dan intensi turnover pada karyawan PT X Boyolali, dilihat dari analisa data yang menunjukkan hasil korelasi $r_{xy} = 0,613$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$).

Kata Kunci : intensi turnover, gaya kepemimpinan otoriter, karyawan

Abstract

The high turnover rate at PT X Boyolali during the January-August 2018 period is 4%, while the company has an ideal turnover target of 2%. Based on the results of an interview with ex-employees SU and AA respondents said that the attitude of the leaders at PT X Boyolali who tend not to want to know the problems faced by employees This study aimed to determine the relationship between authoritarian leadership styles with turnover intentions. The hypothesis of this study was the relationship between authoritarian leadership style and employee turnover intentions at PT X Boyolali. The method of this study was correlational quantitative with a measurement of authoritarian leadership style scale and turnover intention. The subjects of this study were taken with a quota sampling technique totaling 50 people. The analysis of this study used Pearson product moment correlation techniques, and the result showed that there is a very significant positive relationship between authoritarian leadership style and turnover intentions on employees of PT X Boyolali, seen from data analysis which shows the correlation results $r_{xy} = 0.613$ and $p = 0,000$ ($p < 0.01$).

Keywords: turnover intention, authoritarian leadership style, employees

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam setiap perusahaan dan merupakan penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Masalah-masalah SDM yang sering dihadapi perusahaan antara lain rendahnya tingkat disiplin karyawan, masalah absensi karyawan, dan tingginya tingkat *turnover* karyawan. *Turnover* menjadi salah satu masalah yang hampir dihadapi seluruh perusahaan yang ada di Indonesia. Hal ini menjadi tantangan bagi setiap perusahaan untuk dapat mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) lebih baik, SDM yang baik dapat menunjang perkembangan suatu perusahaan. Robbins (2001) menyatakan terdapat 2 jenis *turnover* yaitu *involuntary turnover* (tidak sukarela) serta *voluntary turnover* (sukarela). *Voluntary turnover*/pengunduran diri secara sukarela diawali dengan sebuah niatan atau keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu hal, yang disebut sebagai intensi. Intensi *turnover* adalah niat maupun rencana untuk keluar dari suatu perusahaan karena masalah internal (individu)/eksternal (perusahaan) (Grant, Cravens, Low and Moncrief, dalam Gunawan, 2016).

Turnover intention memiliki dampak positif maupun negatif bagi suatu perusahaan. *Turnover intention* akan berdampak positif bagi perusahaan ketika karyawan yang memiliki niat untuk mengundurkan diri merupakan karyawan kurang berprestasi, tanpa harus memberikan surat pemecatan karyawan sudah melakukan pengunduran diri secara sukarela. Yuliasia (Dewi & Mujiati, 2016) sebaliknya *turnover intention* akan berdampak negatif apabila karyawan berprestasilah yang ingin mengundurkan diri dari perusahaan. Selain bagi perusahaan, *turnover intention* akan berpengaruh pada kinerja karyawan, baik karyawan itu sendiri maupun teman/lingkungan kerja karyawan. Toly (Dewi & Mujiati, 2016) intensi *turnover* berdampak pada hal keuangan disuatu perusahaan, seperti menimbulkan biaya rekrutmen karyawan baru, biaya seleksi dan biaya untuk melatih kembali karyawan baru (Rianto, 2008; Robbins, 2009 dalam Dew & Mujiati, 2016).

Turnover juga telah menjadi masalah yang sudah lama dihadapi oleh perusahaan PT X Boyolali. PT X Boyolali merupakan bagian dari PT Y yang

bergerak dibidang garment, PT X Boyolali memproduksi jaket merk terkemuka di dunia. Hampir setiap hari terdapat karyawan yang mengundurkan diri baik secara prosedural maupun tidak, data perusahaan menunjukkan presentase *turnover* selama bulan Januari-Agustus 2018 sebesar 4% dari 5.150 karyawan, hal ini cukup jauh dari target PT X Boyolali yaitu sebesar 2%. Dari data perusahaan periode bulan Agustus, didapati sebanyak 206 karyawan mengundukan diri, hal tersebut menimbulkan masalah baru bagi pihak perusahaan. Ketika banyak karyawan yang keluar perusahaan maka beban karyawan lain yang masih bekerja serta target produksi yang tetap tinggi tidak sebanding dengan jumlah karyawan yang ada. Kondisi kerja seperti itu menimbulkan keinginan-keinginan karyawan untuk menundurkan diri dari perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ex karyawan PT X Boyolali, responden SU, ingin keluar kerja karena mendapat perlakuan yang kurang baik dari atasannya ketika meminta ijin untuk tidak masuk kerja, atasan cenderung tidak mau tahu dengan masalah karyawannya. Selain itu responden AA ex karyawan juga menyampaikan alasannya keluar perusahaan karena dari atasan memberikan AA pekerjaan yang bukan tanggung jawabnya, bahkan ketika AA menyampaikan keberatan ke atasannya, AA tetap diberikan pekerjaan tambahan yang bukan tanggung jawabnya. Pemimpin tersebut dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman, tidak senang dan tidak bersemangat dalam bekerja, ketika kondisi karyawan seperti itu maka dapat muncul keinginan untuk ia keluar dari tempat kerjanya. Sesuai dengan Mobley, dkk (1979) yang menyampaikan bahwa salah satu faktor intensi *turnover* yaitu gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan bawahan dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga dapat berdampak pada meningkatnya intensi *turnover*.

Hasil wawancara menunjukkan adanya gaya kepemimpinan otoriter, sesuai dengan ciri-ciri gaya kepemimpinan otoriter menurut Wirawan (2013) antara lain kebebasan pemimpin untuk menggunakan kekuasaannya, semua keputusan kebijakan dan operasional diambil oleh pemimpin sedangkan pengikut hanya pelaksana keputusan, dan pemimpin “*can do no wrong*”. Riberu (2003) juga menyampaikan ciri-ciri gaya kepemimpinan otoriter yaitu pusat wewenang pada

pimpinan, pemimpin mengatur dan mendikte, keterpisahan pemimpin dan bawahan, pembuatan perencanaan sepenuhnya ditangan pemimpin serta penentu imbalan atas kerja karyawan. Sedangkan untuk aspek-aspek dari intensi *turnover* adalah aspek pribadi, aspek norma subjektif dan aspek kontrol perilaku (Fishbein & Ajzen, 1975).

Mobley, William, Griffeth, Hand dan Meglino (1979) menyampaikan beberapa faktor intensi *turnover* antara lain *individual demographic and personal factors*, *organizational and work environment factors* dan *job content factors*. Salah satu faktor intensi *turnover*, *organizational and work environment factors* terdiri dari gaji, promosi, *peer group*, dan gaya kepemimpinan. Sedangkan menurut Robbins (2001) terdapat beberapa faktor dari intensi *turnover*, antara lain *Organizational-level characteristic* (struktur organisasi, desain pekerjaan, stress kerja, *reward & pension plans*, dan *performance evaluation system*), *Group-level characteristic* (Kelompok demografik dan kohesivitas kelompok), serta *Individual-level characteristic* (usia, masa kerja, kepuasan kerja, status marital, dan *personality job fit*).

Berdasarkan hasil pemaparan beberapa faktor intensi *turnover* diatas, gaya kepemimpinan termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu dari *organizational and work environment factors* yang dikemukakan oleh Mobley dkk (1979). Kondisi dimana karyawan merasa memiliki seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat dapat membuat pemimpin menjadi salah satu sumber kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga mereka cenderung untuk tinggal diperusahaan, sebaliknya ketika pemimpin menjadi sumber ketidaknyamanan maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan meningkat (Badawy, Tarek dan Manal, 2014)

Menurut Hasibuan (2002) terdapat 4 gaya kepemimpinan, antara lain kepemimpinan otoriter (berkomunikasi satu arah yaitu dari atasan ke bawah), kepemimpinan partisipatif (Pemimpin memberikan kesempatan bagikaryawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan suatu keputusan), kepemimpinan delegatif (karyawan diberikan kebebasan oleh pemimpin mereka untuk mencapai tujuan

dengan cara mereka masing-masing) dan kepemimpinan situasional (pemimpin menyesuaikan proses kepemimpinan dengan situasi kerja tempat ia bekerja).

Salah satu dari keempat gaya kepemimpinan tersebut yaitu gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang menekan karyawan (bawahan), atasan tidak melibatkan karyawan (bawahan) dalam mengambil keputusan, karyawan cenderung didekte atasan, sehingga sulit untuk berkembang. Gaya kepemimpinan otoriter dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan karena tekanan dari pemimpin dan tidak adanya kebebasan berpendapat. Ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan dapat menimbulkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti melihat adanya fenomena yang menarik untuk diteliti dengan menggunakan sebuah rumusan masalah yaitu “Apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan intensi *turnover*?” Adapun judul penelitian ini adalah “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Intensitas *Turnover* di PT X Boyolali”.

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif korelasional. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan otoriter dan variabel terikat yaitu intensitas *turnover*. Penelitian ini menggunakan metode angket dengan alat ukur berupa skala. Skala intensitas *turnover* diadopsi dari skripsi Nur (2017) yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang disampaikan oleh Fishbein dan Ajzen (1975). Sedangkan, untuk skala gaya kepemimpinan otoriter mengadopsi dari skripsi Bahar (2008) berdasarkan aspek-aspek yang disampaikan Riberu (2003).

Skala intensitas *turnover* terdiri dari 34 aitem dan skala gaya kepemimpinan otoriter terdiri dari 52 aitem setelah dilakukan uji validitas isi dengan *expert judgement* dan uji reliabilitas. Koefisien validitas isi skala intensitas *turnover* dan skala gaya kepemimpinan otoriter dihitung menggunakan formula Aiken's V masing-masing menunjukkan koefisien validitas yang bergerak dari 0,75 – 0,917. Reliabilitas pada skala intensitas *turnover* diuji menggunakan analisis *alpha*

cornbach memiliki reliabilitas sebesar 0,866 dan pada skala gaya kepemimpinan otoriter diuji menggunakan metode *alpha cornbach* memiliki reliabilitas sebesar 0,537.

Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel menggunakan teknik *quota sampling*, dimana jumlah sampel sudah ditentukan sejumlah 50 orang serta dengan kriteria mewakili setiap bagian/bidang kerja di perusahaan. Guna menjamin keterwakilan setiap bagian oleh sample yang berjumlah 50 orang tersebut.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *product moment* yang digunakan untuk melihat arah dan kekuatan hubungan linear antara kedua variabel. Uji analisis bisa digunakan setelah dilakukan uji prasyarat, uji prasyarat yang dilakukan meliputi uji normalitas dan uji linearitas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data uji korelasi *Product Moment* dengan menggunakan program SPSS 16.0 diperoleh hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan intensi *turnover*, dengan nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,613$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan otoriter maka semakin tinggi pula intensi *turnover*, dan sebaliknya. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima karena adanya hubungan/saling keterkaitan antara kedua variabel penelitian.

Hasil penelitian tersebut mendukung pendapat Mobley dkk (1979) yang menyatakan beberapa faktor penyebab intensi *turnover* yang salah satunya yaitu *Organizational and work environment factors* seperti gaya kepemimpinan/*leadership* yang digunakan dalam suatu perusahaan/organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dalam suatu perusahaan dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga memberikan kontribusi terhadap munculnya intensi *turnover*. Gaya kepemimpinan seseorang menurut Kadarman (1996) salah satunya terbentuk karena adanya tuntutan tanggungjawab atau pekerjaan bawahan. Apabila disesuaikan dengan kondisi kerja yang terjadi di PT

X Boyolali, karyawan dituntut untuk bekerja dengan batasan waktu maka gaya kepemimpinan yang terbentuk pada *leader*/atasan adalah gaya kepemimpinan otoriter (Antonakis Antonakis, Cianciolo, & Sternberg, 2004).

Hal tersebut juga sesuai dengan beberapa penelitian yang juga menunjukkan adanya hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan otoriter dengan intensi *turnover*. Pertama penelitian oleh Maftukhah (2015) dengan hasil penelitian analisis korelasi *product moment* $r = 0,552$ $p = 0,000$ ($p < 0,01$), adanya hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan otoriter dengan intensi *turnover*. Penelitian oleh Kurniati, Partini dan Rustam (2007) menghasilkan analisis korelasi *product moment* diperoleh nilai $r = 0,419$; $p < 0,01$ yang berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan intensi *turnover*. Selanjutnya, penelitian yang bertempat pada 6 perusahaan besar di Suzhou dan Shanghai Cina Timur meliputi perusahaan manufaktur elektronik, pengolahan makanan, dan instrumen presisi industri juga menghasilkan hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan otoriter dengan intensi *turnover* (Wang dkk 2016).

Berdasarkan hasil kategorisasi didapatkan hasil bahwa dalam penelitian ini tingkat Intensi *turnover* dalam penelitian ini tergolong tinggi yang ditunjukkan dengan Rerata Empirik (RE) sebesar 121,56 dan Rerata hipotetik (RH) sebesar 85. Karyawan yang termasuk dalam kategori intensi *turnover* tinggi sebanyak 13 orang (26%), serta kategori sangat tinggi sebanyak 37 orang (74%), sedangkan untuk kategori sangat rendah, rendah dan sedang tidak ada. Berdasarkan hasil tersebut, besarnya angka Rerata Empirik (RE) berada pada kategori sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT X Boyolali Garment Indonesia Sambi mengalami intensi *turnover*.

Sedangkan hasil kategorisasi untuk gaya kepemimpinan otoriter tergolong tinggi dengan Rerata Empirik (RE) sebesar 180,28 dan Rerata Hipotetik (RH) sebesar 130. Jumlah karyawan yang termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 14 orang (28%), kategori sangat tinggi sebanyak 36 orang (72%) sedangkan pada kategori sangat rendah, rendah dan sedang tidak ada. Dilihat dari hasil tersebut,

besarnya angka Rerata Empirik (RE) berada pada kategori sangat tinggi. Artinya karyawan PT X Boyolali mengalami gaya kepemimpinan otoriter.

4. PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan bahwa : Ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan intensi *turnover* pada karyawan perusahaan. Artinya bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan otoriter yang dialami oleh karyawan, maka tingkat intensi *turnover* juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, apabila gaya kepemimpinan otoriter rendah, maka tingkat intensi *turnover* karyawan juga akan rendah. Intensitas *turnover* pada karyawan PT X Boyolali berada dalam kategori sangat tinggi. Demikian pula untuk gaya kepemimpinan otoriter pada karyawan PT X Boyolali berada dalam kategori sangat tinggi.

Sumbangan efektif gaya kepemimpinan otoriter terhadap intensitas *turnover* sebesar 37,75% Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi intensitas *turnover* pada karyawan selain gaya kepemimpinan otoriter, yaitu sebesar 62,43%.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, peneliti mengajukan beberapa saran kepada perusahaan, yaitu untuk menggunakan gaya kepemimpinan secara lebih bijak, dengan memperhatikan situasi dan kondisi kerja. Gaya kepemimpinan otoriter dapat diterapkan pada karyawan-karyawan yang sering melakukan pelanggaran berat maupun pelanggaran ringan namun mengulangnya berkali-kali.

Berikutnya saran bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih lanjut mengenai variabel-variabel lain yang dapat memberikan sumbangan lebih besar terhadap intensitas *turnover*. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mengembangkan lebih jauh model ini dengan menambahkan variabel lain yang masih erat hubungannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonakis, J., Cianciolo, A. T., & Stenberg, R. J. (2004). *The Nature of Leadership*. Thousand Oaks.
- Bahar, I. N. (2008). *Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Atasan Otoriter dengan Burnout*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Fishbein, M., & Ajzen, L. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior : An Introduction Theory and Research*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing.Co.
- Gunawan, A. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Intensi Turnover pada Karyawan PT BAN Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBMA)*, 4(1), 18-26.
- Hasibuan, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarman, A. (1996). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia.
- Lei, W., Song, W., & Meng, Y. C. (2016). The Role of In-group/Out-group on Authoritarian and Differential Leadership and Turnover Intention. *Academy of Management Annual Meeting Proceeding, 1*.
- Maftukhah, E. (2015). *Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Intensi Turnover*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mobley, W., Griffeth, R., Hand, H., & Meglino, B. (1979). Review and Conceptual Analysis of The employee Turnover Processs. *Psychology Bulletin*, 86, 53-59.
- Mujiati, N. W., & Dewi, A. S. (2016). Faktor-Faktor yang Menentukan Intensi Turnover Karyawan dalam Organisasi. *Forum Manajemen*, 14(2).
- Nur, R. A. (2017). *Hubungan Persepsi terhadap Budaya Organisasi dengan Intensi Turnover pada Karyawan*. Surakarta. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Riberu. (2003). *Dasar-dasar Kepemimpinan*. Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya.
- Robert, J. T. (1984). *Effective Management Information Systems*. USA: Merrill Publishing Co.Ohio.
- Robbins, S. (2001). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Jakarta: PT Prenhalindo.

Sely, K., Rustam, A., & Partini. (2007, November). Hubungan antara Persepsi terhadap Kecenderungan Kepemimpinan Otoriter dengan Intensi Turnover. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, 9(2), 84-91.

Tarek, A., Badawy, E., & Manal, B. (2014). Employee Engagement as a Mediator Between Transformational Leadership & Intention to Quit. *Journal of Contemporary Management*, 1(13), 37-50.

Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.