

Korelasi Kepemimpinan dengan Komitmen dan Lingkungan Kerja Dosen D3 Kebidanan

Hesty Widyasih, Ma'mun Sutisna, Firman F. Wirakusumah
Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran, Bandung

Abstract

Background: Leadership in midwifery education may bring into positive changes such as increase of organization quality. Leadership facilitates to build high working commitment and good working environment. Malcolm Baldrige criteria is a working management system that can measure leadership, working commitment and environment.

Objectives: This study aims to analyze the correlation between leadership and working commitment or environment based on Malcolm Baldrige Criteria.

Methods: This was quantitative research with cross sectional design. Subjects of this study were 60 lecturers of diploma 3 midwifery in the DIY Province. The research was conducted in March-April 2011 using questionnaire based on Malcolm Baldrige Criteria. Data were analyzed by Rank Spearman and Chi Square with level of significant $p < 0,05$.

Result: There was positive correlation between leadership and working commitment ($r_s = 0,740$, $p < 0,001$). Leadership has a positive correlation with working environment ($r_s = 0,719$ and $p < 0,001$). The chi square result of leadership and working commitment and environment correlation shows p value $< 0,001$. The more effective the leadership the higher the working commitment and environment would be. Age and work experience had no correlation with variables in this study. there were no difference between respondent who are married and unmarried regarding all variables.

Conclusion: Based on Malcolm Baldrige Criteria, leadership has positive correlation with lecturer's working commitment and environment.

Keywords: Leadership, Malcolm Baldrige Criteria, working commitment, working environment

Abstrak

Latar Belakang: Kepemimpinan di lingkup prodi D3 kebidanan diharapkan mampu membawa perubahan positif yaitu peningkatan kualitas organisasi yang merupakan wahana dihasilkannya lulusan bidan yang akan berkiprah di masyarakat. Faktor kepemimpinan diharapkan dapat memfasilitasi pembentukan komitmen kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik. Kriteria Malcolm Baldrige merupakan sistem manajemen kerja yang dapat mengukur kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja.

Tujuan: Untuk menganalisis korelasi kepemimpinan dengan komitmen dan lingkungan kerja berdasarkan kriteria Malcolm Baldrige.

Metode: Studi analitik korelatif dengan menggunakan survei eksplanatori. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan potong lintang. Subyek penelitian ini adalah 60 dosen prodi D3 kebidanan di Propinsi DIY. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret-April 2011 dengan menggunakan kuesioner berdasarkan kriteria Malcolm Baldrige. Analisis data menggunakan Spearman Rank dan uji Chi Kuadrat dengan tingkat kemaknaan $p < 0,05$.

Hasil: Terdapat korelasi positif antara kepemimpinan dengan komitmen kerja (nilai $r_s = 0,740$, $p < 0,001$). Kepemimpinan berkorelasi positif dengan lingkungan kerja dengan nilai $r_s = 0,719$ ($p < 0,001$). Hasil uji chi kuadrat korelasi kepemimpinan dengan komitmen dan lingkungan kerja menunjukkan nilai $p < 0,001$. Semakin efektif kepemimpinan maka semakin tinggi komitmen kerja. Demikian pula semakin efektif kepemimpinan maka semakin baik lingkungan kerja. Usia dan masa kerja tidak berkorelasi dengan variabel penelitian, sedangkan pada status perkawinan tidak menunjukkan perbedaan antara responden yang kawin dan yang tidak kawin.

Kesimpulan: Kepemimpinan berkorelasi positif dengan komitmen dan lingkungan kerja dosen berdasarkan kriteria Malcolm Baldrige.

Kata Kunci: kepemimpinan, komitmen kerja, kriteria Malcom Baldrige, lingkungan kerja

Korespondensi: Pascasarjana@fk.unpad.ac.id, hesty_widya@yahoo.com; Telp. 62-274-585263/08156860937

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan nasional diatur oleh pemerintah melalui program penjaminan mutu yang memiliki target dan kerangka waktu yang jelas. Setiap organisasi pendidikan wajib melakukan penjaminan mutu pendidikan. Pelaksanaan penjaminan mutu dilakukan dengan menetapkan standar yang digunakan pada sistem manajemen kerja, salah satunya adalah penggunaan kriteria Malcolm Baldrige.^{1,2}

Penamaan kriteria Malcolm Baldrige diambil dari nama menteri perdagangan Amerika Serikat yaitu Malcolm Baldrige yang menjadi pelopor manajemen mutu. Keunggulan kriteria ini adalah dapat memberi kerangka kerja untuk upaya perbaikan tanpa mendikte. Organisasi didorong untuk mengembangkan pendekatan yang kreatif dan fleksibel selaras dengan kebutuhan organisasinya.^{2,3}

Kriteria Malcolm Baldrige terdiri dari tujuh kriteria yaitu (1) kepemimpinan; (2) perencanaan strategis; (3) fokus pasar dan pelanggan; (4) pengukuran, analisis dan manajemen pengetahuan; (5) fokus sumber daya manusia (SDM); (6) manajemen proses; dan (7) hasil. Fokus pembahasan dalam penelitian adalah kepemimpinan dan fokus sumber daya manusia, yang terbagi menjadi komitmen dan lingkungan kerja. Kedua hal tersebut menjadi sangat penting karena menyangkut faktor manusia sebagai aset yang tidak dapat diukur dengan uang (*intangible asset*). Aset ini dapat memberikan keuntungan dan nilai jangka panjang.^{2,4}

Studi tentang kepemimpinan sudah banyak dilakukan namun belum banyak yang melakukan penelitian tentang kepemimpinan di organisasi pendidikan terutama organisasi pendidikan di lingkup program studi diploma tiga (Prodi D3) kebidanan. Kepemimpinan di lingkup prodi D3 kebidanan diharapkan mampu membawa perubahan positif yaitu peningkatan kualitas organisasi yang merupakan wahana dihasilkannya lulusan bidan yang akan berkiprah di masyarakat.⁵

Kriteria Malcolm Baldrige mempersyaratkan fokus sumber daya manusia, yaitu komitmen dan lingkungan kerja, sebagai tolok ukur manajemen kinerja. Kepuasan

sumber daya manusia sebagai konsumen internal layak diperhatikan. Kepuasan konsumen internal ini akan meningkatkan komitmen kerja sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Peningkatan komitmen ini dapat diciptakan melalui kepemimpinan yang efektif.^{2,6,7}

Dosen adalah sumber daya manusia paling penting dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan di prodi D3 kebidanan. Kualitas organisasi pendidikan dipengaruhi oleh kualitas dosen sebagai tenaga pendidik. Hal ini terkondisi dengan baik apabila didorong oleh kepemimpinan yang kondusif.

Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) sebagai salah satu propinsi di Indonesia memiliki 13 Prodi D3 kebidanan. Kualitas Prodi D3 kebidanan tersebut bervariasi kualitasnya karena belum semuanya terakreditasi. Berdasarkan data BAN-PT, sebanyak 5 Prodi belum memiliki status akreditasi. Output dari prodi tersebut belum tentu dapat menjawab kebutuhan masyarakat terhadap layanan kesehatan. Berdasarkan data tahun 2010, persentase kelulusan uji kompetensi bidan sangat rendah sebesar 11,5%. Jumlah dosen tetap di Prodi D3 kebidanan Propinsi DIY tahun 2010 sebanyak 190 orang dan yang memiliki latar belakang pendidikan kebidanan sebanyak 156 orang. Jumlah dosen tetap yang berfungsi sebagai pengelola terbatas dan berganti-ganti. Permasalahan lain yang dihadapi terkait SDM dosen adalah dosen di Prodi D3 kebidanan swasta sering keluar masuk dengan masa kerja yang relatif singkat. Hal ini mungkin disebabkan oleh permasalahan manajemen yang berakibat pada kurangnya keinginan SDM untuk tetap bekerja di organisasinya. Masalah manajemen sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dijalankan. Pengembangan institusi yang dilakukan pimpinan Prodi D3 Kebidanan di DIY dirasakan belum optimal. Hal ini terbukti bahwa belum ada satu Prodi di DIY yang menerima Program Hibah Kompetisi (PHK).

Faktor kepemimpinan diharapkan dapat memfasilitasi pembentukan komitmen kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik. Faktor lain yang mempengaruhi adalah karakteristik individu diantaranya usia, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja.

TUJUAN

Studi ini bertujuan untuk menganalisis korelasi kepemimpinan dengan komitmen dan lingkungan kerja berdasarkan kriteria Malcolm Baldrige.

METODE

Rancangan penelitian ini adalah studi analitik korelatif dengan menggunakan survei eksplanatori. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan potong lintang (*cross sectional*).

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh dosen Prodi D3 kebidanan di Propinsi DIY. Teknik pengambilan sampel menggunakan *multistage sampling*, secara *proporsional random sampling*. Besar sampel ditetapkan dengan rumus besar sampel untuk penelitian analitik korelatif sebesar 60 orang. Prodi D3 kebidanan yang digunakan adalah yang sudah berdiri minimal 2,5 tahun. Hal ini berdasarkan kriteria Malcolm Baldrige bahwa organisasi membutuhkan waktu rata-rata dua setengah tahun untuk merealisasikan manfaat-manfaat awal dari penerapan sistem manajemen kualitas formal ini. Selanjutnya ditentukan jumlah sampel pada masing-masing Prodi secara *proportional random sampling*, dengan kriteria dosen tetap bidan, masa kerja minimal 1 tahun, dan tidak menjabat sebagai kaprodi atau jabatan struktural di atasnya.

Pengumpulan data dilaksanakan pada bulan Maret – April 2011 di 9 Prodi D3 kebidanan yaitu Poltekkes Kemenkes Yogyakarta, Stikes Aisyiyah, Akademi Kebidanan Yogyakarta, Stikes Achmad Yani, Stikes Alma Ata, Akademi Kebidanan Ummi Khasanah, Poltekkes Permata Indonesia, Akademi Kebidanan Nyai Ahmad Dahlan dan Universitas Respati Yogyakarta.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan kriteria Malcolm Baldrige dalam *2009-2010 Malcolm Baldrige Education Criteria for Performance Excellence*, seluruhnya terdiri dari 93 item pertanyaan dengan skala Guttman (ya/tidak). Data dianalisis secara statistik dengan perangkat lunak komputer. Uji statistik menggunakan teknik korelasi Spearman Rank dan chi kuadrat. Kemaknaan hasil ditentukan berdasarkan nilai $p < 0,05$.

HASIL

Karakteristik Responden

Karakteristik responden meliputi usia, status perkawinan dan masa kerja digambarkan dalam Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik Responden	Jumlah n = 60	%
Usia (tahun)		
19 - 30	41	68,3
31 - 40	17	28,3
41 - 55	1	1,7
>55	1	1,7
Status Perkawinan		
Kawin	40	66,7
Tidak Kawin	20	33,3
Masa Kerja (tahun)		
< 5	39	65,0
5 - 10	19	31,7
>10	2	3,3

Usia responden sebagian besar berada pada usia 19-30 tahun yaitu sejumlah 41 orang (68,3%). Status perkawinan responden sebagian besar adalah kawin yaitu 40 orang (66,7%). Masa kerja responden sebagian besar adalah < 5 tahun yaitu sebesar 39 orang (65%).

Tabel 2. Distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkatan kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja

Variabel	Jumlah n = 60	%
Kepemimpinan		
Efektif	37	61,7
Cukup	16	26,7
Kurang	7	11,7
Komitmen Kerja		
Tinggi	41	68,3
Sedang	11	18,3
Rendah	8	13,3
Lingkungan Kerja		
Baik	40	66,7
Cukup	14	23,3
Kurang	6	10,0

Tabel 2 menunjukkan pada variabel kepemimpinan sebagian besar responden (37 orang, 61,7%) menilai kepemimpinannya efektif, komitmen kerja sebagian besar responden menunjukkan komitmen tinggi (41 orang, 68,3%) dan lingkungan kerja sebagian besar baik (40 orang, 66,7%).

Tabel 3 menyajikan korelasi kepemimpinan dan komitmen kerja sebesar $r_s=0,740$ ($p<0,001$) yang berarti tingkat hubungannya kuat dan bermakna. Analisis Koefisien determinasi $0,740^2=0,55$, artinya pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen kerja adalah sebesar 55% dan sisanya 45% dipengaruhi oleh faktor lain.

Korelasi Kepemimpinan dengan Komitmen dan Lingkungan Kerja Dosen

Tabel 3. Korelasi kepemimpinan dengan komitmen kerja

VARIABEL		Dimensi Komitmen Kerja					
		Komitmen Kerja		Pengayaan Kerja		Pengembangan Kerja	
		r_s	Nilai p	r_s	Nilai p	r_s	Nilai p
Kepemimpinan		0,740	< 0,001	0,732	< 0,001	0,664	< 0,001
Dimensi Kepemimpinan	Kepemimpinan senior	0,703	< 0,001	0,718	< 0,001	0,612	< 0,001
	Tata kelola dan tanggung jawab kemasyarakatan	0,683	< 0,001	0,618	< 0,001	0,662	< 0,001

Keterangan : diuji dengan teknik korelasi Spearman Rank

r_s = Koefisien korelasi

Tabel 4. Korelasi kepemimpinan dengan lingkungan kerja

Variabel		Dimensi Lingkungan Kerja					
		Lingkungan Kerja		Kapasitas dan kapabilitas kerja		Iklim kerja	
		r_s	Nilai p	r_s	Nilai p	r_s	Nilai p
Kepemimpinan		0,719	< 0,001	0,716	< 0,001	0,574	< 0,001
Dimensi Kepemimpinan	Kepemimpinan senior	0,631	< 0,001	0,619	< 0,001	0,530	< 0,001
	Tata kelola dan tanggung jawab kemasyarakatan	0,777	< 0,001	0,784	< 0,001	0,582	< 0,001

Keterangan : diuji dengan teknik korelasi Spearman Rank

r_s = Koefisien korelasi

Kepemimpinan berkorelasi positif dengan lingkungan kerja (tabel 4). Koefisien korelasi 0,719 menunjukkan tingkat hubungannya kuat dan nilai $p<0,001$ artinya hubungannya bermakna. Koefisien determinasi sebesar

$0,719^2=0,52$, artinya pengaruh kepemimpinan terhadap lingkungan kerja sebesar 52%, sisanya 48% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 5. Korelasi karakteristik responden (usia dan masa kerja) dengan kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja

Variabel	Kepemimpinan		Komitmen Kerja		Lingkungan Kerja	
	r_s	Nilai p	r_s	Nilai p	r_s	Nilai p
Usia	-0,037	0,782	-0,203	0,120	-0,114	0,386
Masa Kerja	-0,045	0,730	-0,183	0,161	-0,080	0,543

Keterangan : diuji dengan teknik korelasi Spearman Rank

r_s = Koefisien korelasi

Tabel 5 menunjukkan korelasi karakteristik responden (usia dan masa kerja) dengan kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja diperoleh angka negatif dengan nilai $p > 0,05$ artinya tidak terdapat korelasi antara usia

dengan kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja. Demikian pula dengan masa kerja menunjukkan tidak terdapat korelasi antara masa kerja dengan kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja.

Tabel 6. Korelasi karakteristik responden (status perkawinan) dengan kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja

Variabel	Status Perkawinan	Median	Rentang	Z_w	Nilai p
Skor Kepemimpinan	Kawin	82	16-100	0,676	0,499
	Tidak kawin	76	32-100		
Skor Komitmen Kerja	Kawin	81,8	18,18-100	0,719	0,472
	Tidak kawin	79,5	13,64-100		
Skor Lingkungan Kerja	Kawin	85,7	14,29-100	1,076	0,282
	Tidak kawin	78,5	9,52-100		

Keterangan : diuji dengan Mann-Whitney Test

Tabel 6 menunjukkan korelasi status perkawinan dengan kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja didapatkan hasil nilai $p > 0,05$ artinya tidak terdapat perbedaan kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja antara responden yang kawin dan tidak kawin.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini sesuai dengan Desianty⁸ menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian Maemunah⁹ menegaskan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah *legitimate power*. *Legitimate power* adalah kewibawaan pemimpin yang bersumber dari formalitas yang diberikan organisasi kepada seorang pemimpin.⁹

Kriteria Malcolm Baldrige mengartikan komitmen kerja sebagai cara menempatkan tenaga kerja untuk mencapai kesuksesan organisasi. Berdasarkan kesimpulan kunci pemerintah Amerika Serikat tentang kriteria Malcolm Baldrige bahwa salah satu faktor yang berkontribusi pada

peningkatan kinerja organisasi adalah kepemimpinan manajemen senior, keterlibatan dan pemberdayaan karyawan dan kultur perusahaan yang terbuka.² Hal ini menunjukkan pentingnya keterkaitan antara kepemimpinan dan SDM yang dipimpin dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Pada penelitian ini kepemimpinan berkorelasi positif dengan komitmen kerja. Ini menunjukkan pemimpin memiliki pengaruh terhadap bawahan.

Berg dan kawan-kawan menyatakan bagian terpenting dari pekerja adalah lingkungan tempat bekerja.¹⁰ Hasil penelitian Sularso mengidentifikasi bahwa peran karyawan, peran pimpinan, hubungan karyawan dengan pimpinan, aspek organisasi dan aspek lingkungan kerja secara nyata berpengaruh terhadap peningkatan kualitas SDM, baik secara parsial maupun secara simultan.¹¹ Hal ini menunjukkan kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan dua hal yang sejalan. Kegiatan memimpin termasuk menciptakan budaya atau kultur positif dan iklim yang harmonis dalam lingkungan organisasi, serta

menciptakan tanggung jawab dan pemberian wewenang dalam pencapaian tujuan bersama.^{12,13}

Penelitian Maemunah menyebutkan kewibawaan pimpinan dapat menjadi daya dorong untuk menggerakkan dan mengubah perilaku bawahan.⁹ Kepemimpinan dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya tujuan, bawahan, organisasi, karakter pimpinan dan situasi yang ada. Faktor-faktor tersebut dipengaruhi oleh kepemimpinan karena pemimpin adalah unsur penting dalam membawa arah organisasi, mendorong anggotanya agar memiliki komitmen untuk berubah dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.¹⁴ Dengan demikian sesuai dengan hasil penelitian ini bahwa semakin efektif kepemimpinan maka semakin tinggi komitmen kerja, demikian pula semakin efektif kepemimpinan maka semakin baik lingkungan kerja.

Dalam berbagai studi disebutkan bahwa usia dan lamanya masa kerja mempengaruhi kinerja individu. Semakin tinggi usia dan semakin lama masa kerja diharapkan memiliki komitmen kerja yang tinggi serta kinerja yang baik.¹⁵ Pada penelitian ini usia dan masa kerja sebagai variabel perancu tidak berkorelasi dengan variabel yang diteliti.

Studi di Bonn, Jerman menemukan bahwa perkawinan meningkatkan produktivitas sebesar 20%. Memasuki pernikahan pertama, pria meningkat komitmen kerjanya secara substansial (160-200 jam pertahun).¹⁶ Pada penelitian ini semua responden adalah wanita. Kaitannya dengan status perkawinan adalah wanita pekerja yang menikah dan berada dalam kehidupan perkawinan seharusnya berbeda dengan yang masih melajang. Pada wanita yang menikah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga menjadi isu yang penting.¹⁰ Hal ini berbeda dengan hasil penelitian ini bahwa tidak ada perbedaan antara responden yang kawin dengan tidak kawin, kemungkinan banyak faktor lain yang lebih berperan yang tidak diteliti dalam studi ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat dibuat simpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berkorelasi positif dengan komitmen kerja dosen. Semakin efektif kepemimpinan maka semakin tinggi komitmen kerja.
2. Kepemimpinan berkorelasi positif dengan lingkungan kerja dosen. Semakin efektif kepemimpinan maka semakin baik lingkungan kerja.
3. Usia dan masa kerja tidak berkorelasi dengan kepemimpinan, komitmen kerja dan lingkungan kerja.
4. Kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja tidak terdapat perbedaan antara responden yang kawin dan tidak kawin.

SARAN

1. Bagi para pimpinan Prodi D3 kebidanan dapat mengoptimalkan kinerja kepemimpinan agar memberi kontribusi positif bagi peningkatan komitmen kerja sumber daya manusia yang dipimpinya dan pembentukan lingkungan yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja institusi.
2. Bagi departemen sumber daya manusia (unit kepegawaian) prodi D3 kebidanan untuk selalu mengembangkan SDM dapat dengan cara mengikutsertakan sumber daya manusia dalam pelatihan maupun pendidikan lanjut yang sesuai dengan bidang kerja agar komitmen kerja sumber daya manusia meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Departemen Pendidikan Nasional. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 tahun 2005 tentang standar pendidikan nasional. Jakarta: Depdiknas; 2005.
2. Gaspersz V. GE way and Malcolm Baldrige criteria for performance excellence. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama; 2007.
3. Sadikin I. Bunga rampai kriteria Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA). Jakarta: Lembang Center Indonesia; 2010.
4. Maemunah. Pengaruh kewibawaan pimpinan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja karyawan STMIK Amikom. Jurnal Ilmiah Manajerial. 2006;2(2):48-74.
5. Nawawi H. Kepemimpinan mengefektifkan organisasi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press; 2006.

6. Mishra S. Quality assurance in higher education: an introduction. Bangalore: The National Assessment and Accreditation Council (NAAC); 2007.
7. Turmudhi AM. Pengaruh kepemimpinan dalam perubahan organisasional. *Jurnal Ilmiah Manajerial*. 2006;2(2):30-9.
8. Desianty S. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT Pos Indonesia (Persero) Semarang. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi* 2005;2(1):69-84.
9. Maemunah. Pengaruh kewibawaan pimpinan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja karyawan STMIK Amikom. *Jurnal Ilmiah Manajerial*. 2006;2(2):48-74.
10. Berg P, Appelbaum E, Kalleberg AL. The role of the work environment and job characteristics in balancing work and family. *Proceeding of Economic Policy Institute Symposium*; 1999 June 15; Washington DC. Washington DC: United States Department of Labor, 1999.
11. Sularso RA, Murdijanto. Pengaruh penerapan peran total quality management terhadap kualitas sumberdaya manusia. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. 2004;6(1):72-81.
12. Gaspersz V. Total quality management. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama; 2008.
13. Kristianty T. Peningkatan mutu pendidikan terpadu cara Deming. *Jurnal Penabur*. 2005;4(4):106-12.
14. Hasibuan MSP. Manajemen sumber daya manusia: Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara; 2009.
15. Nawawi H. Kepemimpinan mengefektifkan organisasi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press; 2006.
16. Ahituv A, Lerman RI. How do marital status, wage rates and work commitment interact. Discussion Paper No.1688. Bonn: Institute Study for Labor (IZA), 2005.