

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL (STUDI DI MINDSHARE INDONESIA)

AMANDA BAHRI FEBRIANTI, ANITA SILVIANITA
Universitas Telkom

Di setiap perusahaan pasti memiliki seorang pemimpin yang dipilih untuk mengatur dan mengontrol segala aktivitas perusahaan. Tugas pemimpin dalam membawa perubahan dan pertumbuhan perusahaan harus dapat membina hubungan manusia yang baik dengan bawahannya. Karena bagaimana pun juga seorang pemimpin tidak sekedar memiliki kemampuan manajemen yang hebat, namun ia juga bertugas untuk mendorong atau memotivasi bawahannya agar bekerja keras. Penerapan gaya kepemimpinan yang dilakukan di Mindshare Indonesia adalah gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini dapat dilihat dari setiap eksekusi keputusan pemimpin yang selalu melibatkan dan secara tidak langsung menyuruh karyawan untuk mengembangkan potensinya.

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan generasi milenial pada Mindshare Indonesia. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 70 responden. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan metode analisis deskriptif-kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode teknik probability sampling dengan tipe proportionate stratified random sampling. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan generasi milenial secara signifikan sebesar 44%, sedangkan sisanya 56% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keywords : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Karyawan Generasi Milenial, Mindshare Indonesia

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Di era globalisasi ini masyarakat Indonesia yang berusia produktif berlomba-lomba mencari peluang untuk mendapatkan lapangan pekerjaan. Saat ini banyak pekerja dan calon pekerja rata-ratanya termasuk generasi milenial. Menurut Teori Generasi Strauss-Howe (Putra 2017) generasi milenial yang dikenal sebagai Generasi Y adalah kelompok demografi setelah Generasi X. Para ahli dan peneliti biasanya menggunakan awal 1980-an sebagai awal kelahiran kelompok ini dan pertengahan tahun 1990-an hingga awal 2000-an sebagai akhir kelahiran.

Salah satu bidang pekerjaan yang diminati oleh generasi milenial adalah bidang periklanan, salah satunya Mindshare Indonesia. Rata-rata usia pekerja baru di sini berusia 22 tahun yang merupakan *fresh graduate* dari berbagai jurusan dan universitas di Indonesia. Jumlah karyawan di Mindshare Indonesia berjumlah kurang lebih 240 orang pegawai. Fokus utama dari Mindshare adalah membantu klien mengembangkan *brand* atau suatu produk dari kliennya melalui *channel* media. Dengan tujuan agar lebih dikenal, dicoba, dibeli, direkomendasikan dan dicintai. Mindshare membantu para klien melalui rekomendasi dan eksekusi pemasangan *campaign* atau iklan di berbagai media seperti TV, radio, majalah, koran, media digital (Facebook, YouTube,

Twitter, banner, dll). Selain itu Mindshare pun memastikan pengelolaan anggaran klien melalui penggunaan *channel* media dan *campaign* tersebut dieksekusi dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan peneliti dengan manajer Mindshare Indonesia, gaya kepemimpinan yang digunakannya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Dalam hal motivasi kerja karyawan generasi milenial di Mindshare Indonesia sudah baik, hal ini ditandai dengan terus meningkatnya jumlah *awards* yang

dimenangkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1. Namun tingginya motivasi kerja di Mindshare Indonesia tidak menjamin terpenuhinya seluruh kebutuhan karyawannya. Hal ini ditunjukkan dengan terus meningkatnya jumlah *turnover* karyawan tiap tahun.

Maka dari itu dilakukan penelitian untuk melihat seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional yang sedang diterapkan terhadap motivasi kerja generasi milenial di Mindshare Indonesia.

Tabel 1. Pengelompokan Kategori Yang Dimenangkan Oleh Mindshare Indonesia Di MMA SMARTIES Awards Pada Tahun 2016 Dan 2017

| 2016 | | 2017 | |
|---|--|---|---|
| Categories | | | |
| Brand Awareness | Silver - Pesodent Bedtime Stories | Brand Awareness | Silver - Axelerate Find Your Magic |
| Product / Services Launch | Silver - Pond's Acne Popcorn | | Bronze - Utilize The IVR Technology through Singing Competition with Idol |
| Cross Media / Cross Mobile Integration | Gold - 1001 Inspirasi Ramadan | Product / Services Launch | Gold - MILO Champ Squad Trade Launch |
| Innovation | Gold - Rexona Streetview | Promotion | Silver - Dare to Make a Move with #CornettoLoveRibbon Powered by GoMart |
| | Silver - Pond's Acne Popcorn | Cross Media | Bronze - Milo Champ Squad |
| Mobile Social | Bronze - Pond's White Beauty Cleansing Gel | Cross Mobile Integration | Gold - Axelerate Find Your Magic |
| Location Based Services or Targeting | Gold - Rexona Streetview | Messaging | Gold - Royco UMB Rural |
| | Bronze - Pond's Pure White Pollution Detector | Programmatic | Bronze - IKEA Time Based Location Targeting |
| Mobile Website | Silver - 1001 Inspirasi Ramadan | Mobile Social | Bronze - Lifebuoy Shampoo Connects Moms with BBM Stickers |
| Mobile Audio | Gold - Pepsodent Bedtime Stories | | Bronze - Panadol Pejuang Tangguh |
| Most Engaging Mobile Creative | Bronze - Rexona Gets Indonesia Moving With "AYO MOGER" | Location Based Services or Targeting | Gold - IKEA Time Based Location Targeting |
| | | | Silver - Pond's Gains Ground by Train |
| | | | Bronze - Clear Tapping on Mudik (Annual Homecoming Tradition) |
| | | Mobile Video | Bronze - Axelerate Find Your Magic |
| | | Mobile Audio | Bronze - Pond's Uses Music to Ignite The True Meaning of Ramadan |
| Best Brand Experience in Mobile Rich Media | | | Bronze - Wall's Heartbrand Pemilan Snack 2017 |

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional di Mindshare Indonesia?
- Bagaimana pengaruh motivasi kerja karyawan generasi milenial di Mindshare Indonesia?
- Seberapa besar gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan generasi milenial di Mindshare Indonesia?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional di Mindshare Indonesia.
- Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan generasi milenial di Mindshare Indonesia.
- Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan generasi milenial di Mindshare Indonesia.

4. Kegunaan Penelitian

a. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam hal pemahaman dalam bidang sumber daya manusia, terutama motivasi dan gaya kepemimpinan di suatu perusahaan.

b. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu masukan bagi perusahaan, terutama dalam penerapan gaya kepemimpinan transformasional apakah sudah maksimal dalam memotivasi karyawan generasi milenial di Mindshare Indonesia.

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1. Kajian Pustaka

a. Motivasi Kerja

- Definisi Motivasi

Setiap kegiatan yang dilakukan seseorang tidak terlepas dari berbagai motif dan sikap. Motif adalah daya yang timbul dari dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu. Motif dapat timbul dari dalam diri seseorang karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal, tetapi ada pula dirangsang dari luar. Rangsangan dari luar tersebut dapat berbentuk fisik maupun non fisik yang kemudian disebut sebagai motivasi. (Sutrisno, 2010:114)

- Teori ERG (*Existence, Relatedness and Growth*) dari Alderfer

(Alderfer 1972) berpendapat bahwa orang cenderung meningkatkan kebutuhannya bila kebutuhan di bawahnya telah terpenuhi. Menurut ERG ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

- Kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*)**
Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar dan juga kebutuhan fisiologis. Seperti pekerjaan dengan gaji seimbang, fasilitas perusahaan memadai dan ruang kerja yang nyaman.
- Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*)**
Kebutuhan ini menekankan pada pentingnya kebutuhan antar individu dan hubungan bermasyarakat di tempat kerja. Seperti hubungan harmonis dengan sesama karyawan dan atasan serta dilibatkan dalam diskusi.
- Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*)**
Keinginan akan pengembangan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya. Seperti pekerjaan dihargai atasan, diberikan pengarahan dari atasan serta mendapat penghargaan khusus/*reward*.

b. Gaya Kepemimpinan

Menurut Edison (2016:93) Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan caranya untuk mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu.

c. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Edison (2016:97) “kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hasil yang luar biasa. Menurut Edison (2016) karakteristik dari pemimpin transformasional sebagai berikut :

- Memiliki strategi yang jelas
Pemimpin melakukan dan memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasi dengan baik kepada anggotanya.
- Kepedulian
Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasinya. Selain itu pemimpin juga memiliki kepedulian terhadap lingkungan dan kenyamanan kerja.
- Merangsang anggota
Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan yang positif dan menghindari hal-hal yang tidak produktif dengan pendekatan yang menyenangkan, serta anggota menerima dan menyadari manfaat bagi pribadi dan organisasi.
- Menjaga kekompakan tim
Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota yang ingin mencari simpati dengan cara menyudutkan orang lain. Potensi keretakan tim ia satukan dan sinergikan menjadi kekuatan yang luar biasa dan harmonis.
- Menghargai perbedaan dan keyakinan
Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

d. Generasi Milenial

Menurut Novak (2014) dalam artikel *The Six Living Generations In America*. Generasi milenial ini lahir dikisaran tahun 1981 hingga 2000. Generasi ini dibesarkan dengan menanamkan rasa optimis, fokus serta menghormati otoritas. Mereka tumbuh di lingkungan digital. Informasi dan lingkungan sosial mereka berasal dari internet. Keunggulan mereka adalah kerjasama dalam tim. Selain itu mereka memiliki prinsip untuk tidak hidup untuk bekerja dan lebih memilih lingkungan kerja yang lebih santai.

e. Teori Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi Kerja Karyawan Generasi Milenial

Menurut (Kartono 2010) menjelaskan tentang fungsi-fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun atau memberi motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien serta membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan perencanaan awal.

2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai teori gaya kepemimpinan transformasional, maka dimensi yang diambil oleh penulis untuk dijadikan sebagai dimensi adalah memiliki strategi yang jelas, kepedulian, merangsang anggota, menjaga kekompakan tim dan menghargai serta keyakinan.

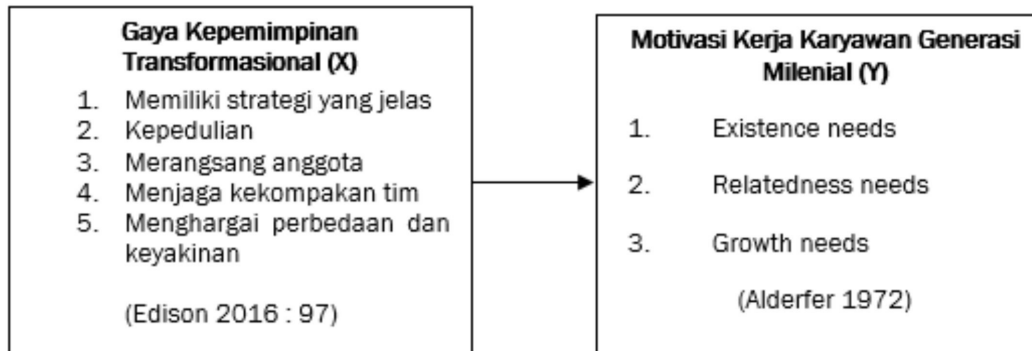
Dalam penelitian ini untuk mengukur motivasi kerja generasi milenial pada Mindshare Indonesia, maka penulis melakukan penelitian dengan menggunakan empat dimensi motivasi sebagai berikut :

- a. Kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*) seperti pekerjaan dengan gaji seimbang, fasilitas perusahaan memadai dan ruang kerja yang nyaman.

- b. Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*) seperti hubungan harmonis dengan sesama karyawan dan atasan serta dilibatkan dalam diskusi.
- c. Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*)

seperti pekerjaan dihargai atasan, diberikan pengarahan dari atasan serta mendapat penghargaan khusus/*reward*.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



3. Hipotesis Penelitian

Menurut Darmawan (2013:120) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran dan kajian pustaka, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini “ gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan generasi milenial di Mindshare Indonesia”.

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan pada karyawan dan karyawan generasi milenial di Mindshare Indonesia yang memiliki kisaran tahun lahir 1981 hingga 1995.

2. Metode Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja generasi milenial di Mindshare Indonesia, maka jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Menurut Neolaka (2014:37) penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik yang dipakai untuk meneliti populasi atau sampel. Selain itu metode penelitian

ini dalam pengumpulan data memerlukan suatu instrumen dan analisis data yang bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian.

Menurut tingkat eksplanasi, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan bentuk hubungan bersifat kausal. Penelitian deskriptif dengan bentuk hubungan bersifat kausal menurut Sanusi (2013:14) adalah suatu desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. Analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Variabel Motivasi Kerja Karyawan Generasi Milenial (Y) memiliki nilai persentase rata-rata total sebesar 69,1% termasuk kedalam kategori baik. Nilai persentase tertinggi diantara dimensi variabel motivasi kerja karyawan generasi milenial adalah pada dimensi *Relatedness Needs* sebesar, yaitu 73,04% dan nilai persentase terendah adalah pada dimensi *Existence Needs*, yaitu sebesar 64,85%.

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) memiliki nilai persentase rata-rata total sebesar 71,7% termasuk kedalam kategori baik. Nilai persentase tertinggi diantara dimensi variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah pada dimensi merangsang anggota, yaitu sebesar 78,28% dan nilai persentase terendah adalah pada dimensi menjaga kekompakan tim, yaitu sebesar 65,57%.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel independen (X) yaitu Gaya Kepemimpinan

Transformasional terhadap variabel dependennya (Y) yaitu Motivasi Kerja Karyawan Generasi Milenial. Berikut pada Tabel 2 ditampilkan hasil analisa regresi sederhana menggunakan SPSS versi 24.0.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .833 | .270 | | 3.088 | .003 |
| | X | .681 | .092 | .666 | 7.372 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 24.0

Hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 2. Berdasarkan perhitungan analisa regresi dengan menggunakan SPSS versi 24.0 pada Tabel 2 tersebut, diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 0,833 + 0,681 X$$

Keterangan :

- Nilai Konstanta adalah 0,833. Artinya jika variabel gaya kepemimpinan transformasional nilainya adalah 0, maka motivasi kerja karyawan generasi milenial bernilai positif, yaitu sebesar 0,833.
- Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah bernilai

positif, yaitu 0,681. Artinya, setiap penambahan nilai (peningkatan) gaya kepemimpinan transformasional (X) akan menyebabkan kenaikan motivasi kerja karyawan generasi milenial (Y) sebesar 0,681.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan generasi milenial di Mindshare Indonesia secara keseluruhan dengan melakukan penghitungan menggunakan SPSS versi 24. Hasil output mengenai koefisien determinasi akan ditampilkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .666 ^a | .444 | .436 | .36750 |

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 24.0

Tabel 3 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Mindshare Indonesia terhadap Motivasi Kerja Karyawan Generasi Milenial ditunjukkan oleh koefisien determinasi nilai R Square dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,444 \times 100\% \\ &= 44\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja karyawan generasi milenial sebesar 44%, sedangkan sisanya 56% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel motivasi kerja karyawan generasi milenial, dapat disimpulkan bahwa :

- Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja karyawan generasi di Mindshare Indonesia berada pada kategori yang baik.
- Secara parsial diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan generasi milenial di Mindshare Indonesia.
- Secara simultan diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan generasi milenial di Mindshare Indonesia. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan generasi milenial di Mindshare Indonesia adalah sebesar 44%, sementara 56% lainnya variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Saran

a. Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan uraian tentang pembahasan dan kesimpulan di atas, penulis dapat mengungkapkan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1) Motivasi Kerja Karyawan Generasi Milenial

Motivasi kerja karyawan generasi milenial sudah baik dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional. Namun disisi lain karyawan sebaiknya tidak hanya diberikan motivasi melalui ucapan kata-kata, namun diiringi dengan motivasi lain berupa bonus apabila mencapai target perusahaan. Hal ini diharapkan dapat membantu memotivasi karyawan untuk menjaga loyalitasnya kepada perusahaan.

2) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terungkap bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan generasi milenial di Mindshare Indonesia, maka dari itu perusahaan sudah tepat dalam pemilihan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Namun sebaiknya perusahaan dan pemimpin lebih memperhatikan karyawan dengan cara memberikan beban kerja serta motivasi yang lebih dalam penyelesaian suatu pekerjaan dan disertai dengan pemberian bonus yang sesuai dengan pencapaian mereka.

b. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

- Menggunakan objek penelitian lain yang menggunakan strategi gaya kepemimpinan transformasional di perusahaan lainnya, seperti pertambangan, komunikasi, infrastruktur dan lain-lain.
- Menggunakan metode penelitian kualitatif sebagai metode penelitian selanjutnya yang kemungkinan dapat menghasilkan kesimpulan yang berbeda dengan penelitian yang menggunakan metode kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alderfer, C.P. 1972. *Existence, Relatedness, and Growth; Human Needs in Organizational Settings*, New York : Free Press
- Darmawan, D. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung : PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Edison, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : ALFABETA,cv.
- Kartono, K. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*, Jakarta : Rajawali Press.
- MMA. (20 Maret 2016). *Events*. Dipetik 19 November 2017, dari MMA Global: <http://mmaglobal.com>
- Neolaka, A. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*, Bandung : PT.REMAJA ROSDAKARYA.
- Novak, J. (14 November 2016). *Answer*. Dipetik 21 November 2017, dari Marketing Teacher: <http://www.marketingteacher.com/answer-the-six-living-generations-in-america/>
- Putra, Y. S. 2016. *Theoretical Review : Teori Perbedaan Generasi*. Among Makarti, 3-6.
- Sanusi, A. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta : Salemba Empat.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Fajar Interpratama Offset.