

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL GENERASI MILENIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DUTALIA SUPERMARKET

The Effect of Milenials Transformational Leadership Style on Employee Performance at Dutalia Supermarket

Chikal R.B. Pandie^{1,a)}, **Rolland E. Fanggidae**^{2,b)} & **Ronald P.C. Fanggidae**^{3,c)}

^{1,2,3)} *Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusa Cendana, Kupang*

Koresponden : ^{a)}chikalpandie05179@gmail.com, ^{b)} rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id & ^{c)}ronaldfanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan supermarket Dutalia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif asosiatif. Penelitian ini dilakukan di Dutalia Supermarket dengan jumlah sampel 35 orang dengan menggunakan teknik simple random sampling, dan untuk pengumpulan data di lapangan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Sederhana. Metode uji yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial. Hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dutalia Supermarket.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Tranformasional, Generasi Milenial, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik insitusi maupun perusahaan, SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan visi organisasi. Menurut Siagian,(2002), mendefinisikan organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah di tentukan dalam ikatan yag mana terdapat seseorang atau beberapa orang yang di sebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut dengan bawahan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2005) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai olehseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan organisasi oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam

pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Kinerja bawahan sangat menentukan proses pencapaian tujuan organisasi tersebut, oleh karena itu di butuhkan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional yang dapat menghasilkan output kerja bawahan yang maksimal. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu dimensi penting dalam kepemimpinan efektif yang sekaligus menjadi prediktor terkuat atas hasil kepemimpinan (*leadership outcomes*), seperti usaha ekstra para bawahan terhadap ketrampilan kepemimpinan (Bass, 2014). Model kepemimpinan transformasional diyakini akan mengarahkan pada kinerja superior dalam organisasi yang sedang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan. Generasi Y atau generasi *millennial* adalah generasi yang lahir pada era 80-90an. Jadi dapat diperkirakan bahwa saat ini generasi *millennial* memiliki rentang usia 20 hingga 39 tahun, di Indonesia sendiri, terdapat sekitar 80 juta orang yang berusia antara 17 hingga 37 tahun.

Salah satu supermarket yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional generasi milenial yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya adalah Dutalia supermarket. Dutalia Supermarket merupakan swalayan pertama yang ada di Kota Kupang, beralamat di jalan Timor Raya, Km 07 (Oesapa), Kelapa Lima, Kota Kupang. Supermarket ini cukup lengkap untuk di kunjungi konsumen. Dutalia supermarket memiliki tujuh divisi yang meliputi divisi *food, jms, non food, Kasir, Admin* dan juga divisi *accounting*. Jumlah seluruh karyawan yang bekerja pada supermarket ini adalah 70 orang. Supermarket ini menjual berbagai bahan pokok makanan dan juga peralatan rumah tangga. Berdasarkan kondisi nyata yang menjadi fenomena di Dutalia Supermarket terkait dengan kepemimpinan di era milenial melalui pra penelitian adalah karyawan yang merasa dianggap dan dihargai oleh pimpinan, dimana pimpinan atau bos langsung turun tangan dalam membantu para karyawan melayani konsumen dalam pembelian di Dutalia supermarket. Hal lain yang terjadi di supermarket ini yaitu pimpinan yang mempunyai gaya kepemimpinan yang tidak membedakan jabatan atau status dalam bekerja melainkan menganggap karyawannya sebagai rekan kerja sehingga karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

STUDI PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gambaran tentang pencapaian atau target, pelaksanaan program, usaha, dan kebijakan yang dilakukan untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan dalam kelompok atau organisasi (Mahsun, 2006). Kinerja sangat tinggi berarti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas yang akan dibebankan kesetiap individu (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Menurut Prawirosentono (1999) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Indikator Pengukuran Kinerja

Dalam pengukuran kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang dan tingkatan pekerjaan (Dessler, 2009) Terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2006) yaitu:

1. **Kualitas**
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas**
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu**
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas**
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian**
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsikerjanya.
6. **Komitmen kerja**
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Danim (2004), kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Menurut Robbins dan Judge (2006), pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Terdapat beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins et al., (2010), yaitu:

1. **Kharisma**
Kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya.
2. **Motivasi Inspiratif**
Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

3. Stimulasi Intelektual

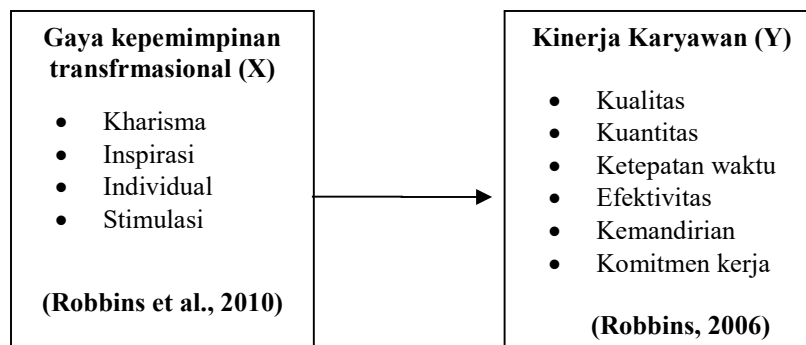
Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk 21 menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

4. Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui model dan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Dutalia Supermarket dengan model sebagai berikut.



Hipotesis

H₀: Diduga gaya kepemimpinan transformasional generasi milenial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dutalia Supermarket.

H_a: Diduga gaya kepemimpinan transformasional generasi milenial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dutalia Supermarket

METODE PENELITIAN

Secara umum penelitian ini tergolong ke dalam penelitian survey. Sedangkan dari segi eksplanasinya merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Dutalia yang berjumlah 70 orang dan teknik pengambilan sampel adalah dengan rumus slovin maka didapat 35 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Sederhana. Metode uji yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

ANALISIS PENELITIAN

Analisis Inferensial

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36,423	9,808		3,713	,001
X_TOTAL	,815	,181	,618	4,516	,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020).

Berdasarkan tabel regresi linier sederhana diatas dapat dirumuskan persamaannya yaitu:

$$Y = 36,423 + 0,815X$$

Keterangan:

X = Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Generasi Milenial

Y = Variabel Kinerja Karyawan

Dari persamaan diatas maka diketahui:

1. Nilai konstanta sebesar 36,423 satuan. Apabila diasumsikan nilai Gaya Kepemimpinan Tranformasional Generasi Milenial adalah nol (0), maka Kinerja Karyawan bernilai 36,423 satuan.
2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,815 satuan. Apabila nilai Kinerja Karyawan meningkat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,815 satuan.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 2. Coefficientns

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36,423	9,808		3,713	,001
X_TOTAL	,815	,181	,618	4,516	,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer,2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} (4,516) $>$ t_{tabel} (2,035) dan signifikansi sebesar $(0,000) < \alpha$ 0,05. Oleh sebab itu, H_1 diterima dan artinya Gaya Kepemimpinan Tranformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dutalia Supermarket.

KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Koefisien Determinasi

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,618	,382	,363	4,626

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer,2020

Berdasarkan tabel *Model Summary* diatas nilai koefisien determinasi R Square (R²) adalah sebesar 0.382 (38.2%). Hal ini berarti variabel X (Gaya Kepemimpinan Transformasional Generasi Milenial) mempengaruhi variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 38,2% sedangkan sisanya (61,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini seperti keterampilan, motivasi, komitmen kerja, dukungan dari orang lain, fasilitas yang disediakan dan lingkungan organisasi. Karena koefisien determinasi mendekati nol (0), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat relatif lemah.

Pembahasan Deskriptif

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang menjadi objek penelitian, yaitu variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Generasi Milenial sebagai variabel independen dan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan jumlah responden sebanyak 35 karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Generasi Milenial di Dutalia Supermarket, total nilai capaian variabel berada dalam kategori sangat baik yaitu 1.891 yang berada dalam skala (1.764-2.100). Sedangkan hasil analisis deskriptif pada variabel Kinerja Karyawan di Dutalia Supermarket total nilai capaian variabel kinerja karyawan berada pada kriteria sangat baik yaitu sebesar 2.821 yang berada pada skala (2.531-3.000).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Generasi Milenial Terhadap Kinerja Karyawan Di Dutalia Supermarket

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diketahui bahwa dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dutalia Supermarket. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan nilai $t_{hitung} (4,516) > t_{tabel} (2,035)$ dan nilai signifikan $(0,000) < \alpha (0,05)$. Sedangkan hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel X (Gaya Kepemimpinan Transformasional) mempengaruhi variabel Y (Kinerja Karyawan). Karena koefisien determinasi mendekati nol (0), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat relatif lemah. Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan transformasional yang dijalankan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya semakin kurang baik kepemimpinan transformasional yang dijalankan, maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hal ini sependapat dengan Mahmudi (2010), yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor kepemimpinan. Pemimpin akan memberikan dorongan, semangat, arahan serta dukungan secara penuh kepada bawahannya guna meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rasyid (2013), yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Suatu

organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan (Thoha, 2004). Dalam hal ini model kepemimpinan transformasional akan memainkan peranan yang sangat penting bagi setiap organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara original dan untuk imbalan internal. Ini meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen (Jung dan Avolio, dalam Anikmah, 2008). Setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan (Sari et al., 2012). Kewajiban dalam membina bawahannya akan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seseorang. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi (Sari et al., 2012).

Hal ini juga sejalan dengan kondisi nyata yang terjadi di Dutalia Supermarket dimana karyawan yang merasa dianggap dan dihargai oleh pimpinan. Pimpinan atau bos langsung turun tangan dalam membantu para karyawan melayani konsumen dalam pembelian di Dutalia supermarket. Hal lain yang terjadi di supermarket ini yaitu pimpinan yang mempunyai gaya kepemimpinan yang tidak membedakan jabatan atau status dalam bekerja melainkan menganggap karyawannya sebagai rekan kerja sehingga karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Pemimpin supermarket selalu memberikan arahan dan motivasi kepada setiap karyawannya sebelum dan sesudah menjalankan tugas mereka. Hasil penelitian ini positif dan signifikan dikarenakan pihak manajemen Dutalia Supermarket selalu memperhatikan serta mempedulikan setiap karyawan yang bekerja ditempatnya dengan tidak membedakan status dalam bekerja dan pihak manajemen Dutalia Supermarket harus tetap dapat mempertahankan cara ini sehingga semua karyawan yang bekerja dapat mengeluarkan kemampuan yang terbaik dalam bekerja dalam melayani setiap pembeli atau konsumen.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Dutalia Supermarket mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Generasi Milenial Terhadap Kinerja Karyawan, dapat diambil kesimpulan bahwa berdasarkan hasil analisis deskripsi menggunakan rentang skor diperoleh variabel gaya kepemimpinan transformasional generasi milenial dan kinerja karyawan di Dutalia Supermarket berada pada kategori sangat tinggi atau sangat baik. Sedangkan berdasarkan hasil analisis hipotesis Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dutalia Supermarket, hasil ini diperkuat dengan hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi Kinerja Karyawan di Dutalia Supermarket.

Saran bagi pihak Dutalia Supermarket, Gaya Kepemimpinan Transformasional di Dutalia Supermarket harus ditingkatkan dimasa yang akan datang. Mengingat perusahaan akan sukses apabila selalu beradaptasi dengan perubahan lingkungan global dan agar Dutalia Supermarket dapat bertahan membutuhkan pemimpin yang dapat membawa perubahan bagi Dutalia Supermarket. Bagi Peneliti Selanjutnya disarankan untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti keterampilan, motivasi, komitmen kerja, fasilitas yang disediakan dan lingkungan organisasi serta diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian yang serupa di objek lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anikmah. (2008). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. "Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis Vol.10. No 1 Maret 2013
- Bass B.M. (2014). Pembelajaran Kepemimpinan Transformasional untuk berbagai visi (Terjemahan Ancok), Rineka Cipta, Jakarta.
- Danim, Sudarwan. (2004). Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen SDM ; buku 1*. Jakarta : Indeks
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mahmudi. (2010) Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Kedua, UPP. STIM, YKPN, Yogyakarta
- Mahsun, Mohamad. (2006). *Pengukuran kinerja sektor publik*, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Murty, Hudiwinarsih. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). Jurnal The Indonesian Accounting Review Vol. 2. STIE Perbanas. Surabaya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta : Rineka Cipta
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Rasyid. (2013). Pengaruh Locus Of Control, Organization Citizenship Behavior Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal aplikasi Manajemen*. 11,365-373
- Robbins. P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Jakarta : Gramedia.
- Robbins SP, dan Judge. (2006). Perilaku Organisasi Buku 2 , Jakarta : Salemba Empat Hal 256.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga
- Sari, R, Muis, M, H, Nurdjannah. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, Vol.1,No1.
- Siagian, P Sondang. (2002). Teori Perkembangan Organisasi, Edisi 4, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Thoha. (2004). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta : RAJA GRAFINDO PERSADA.