

PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PADA SDN SUNGAI PARING 2 MARTAPURA

Hasbi Kamarullah^(1*), Anthonius J. Karsudjono⁽²⁾

hasbisyabibie@gmail.com

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

ABSTRACT

Problem phenomena that affect performance are the ability to innovate, the ability to use information and communication technology, the ability to take initiatives, and the ability to lead. At SDN Sungai Paring 2 it was found from preliminary observations through the PKG (Teacher Performance Assessment) and the 2021 Education Quality Report Card, there are still Educators and Education Staff who lack the ability to carry out their duties and functions based on the results of the Principal's evaluation.

The purpose of this research is to describe, to know the supporting and inhibiting factors, and to find out the efforts made in terms of motivation to improve the performance of educators and education staff at SDN Sungai Paring 2 Martapura. This research is a qualitative research that will be carried out directly in the field through observation and primary data and secondary data. The research data was collected through direct interviews with 12 respondents. Then grouped the categories and indicators of the relationship between the role of motivation, the supporting and inhibiting factors, and how the efforts are made.

The results of this study indicate that the role of motivation in improving performance, and knowing the factors that support and hinder performance motivation. It can be seen that efforts can be made to improve the performance of educators and education staff at SDN Sungai Paring 2 Martapura.

Key Words: Motivation, Performance, Educators and Education Personnel

PENDAHULUAN

Pendidikan mewujudkan faktor utama dalam menumbuhkan karakter individu. Pendidikan menggambarkan tingkah laku budi pekerti seseorang. Pendidikan adalah suatu kata yang menandakan pada metode belajar mengajar yang terdiri antara pengajar dan peserta didik dan komponen lainnya.

Pendidikan sebagai biasanya harus terkait dengan penentuan arah hidup untuk meningkatkan kecerdasan masyarakat dan menaikkan harkat dan martabat derajat bangsa, dan dalam peningkatan karakter manusia Indonesia. Pendidikan bukan hanya komitmen pemerintah, tetapi juga mewujudkan komitmen secara bersama-sama melibatkan segala pihak dari pemerintah yang membuat kebijakan, sekolah sebagai tempat menuntut ilmu, orang tua, peserta didik sebagai benteng pertama di rumah dan masyarakat menjadi generasi dilingkungannya. Penulis pada saat ini berkesempatan melakukan observasi pendahuluan di SD Negeri Sungai Paring 2 Martapura sebagai bahan tahapan awal sebelum melakukan proses penelitian, penulis melakukan wawancara spontan dengan Kepala SD Negeri Sungai Paring 2 Martapura dan melakukan beberapa pengamatan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan pada SD Negeri Sungai Paring 2 Martapura, dari wawancara dan observasi langsung penulis menemukan beberapa fenomena ataupun kondisi yang terdapat masalah-masalah yang setiap tahun masih belum ditindaklanjuti secara berkala, permasalahan yang penulis ada dapatkan dari hasil Penilaian Kinerja Guru Tahun 2021 masa penilaian dari periode Januari sampai dengan 3 Desember 2021. Supervisi Kepala SD Negeri Sungai Paring 2 Martapura yang rutin melakukannya dalam jangka waktu setiap bulan sekali atau maksimal tiga bulan sekali, Kepala SD Negeri Sungai Paring 2 Martapura posisi saat ini sebagai administrator manajerial sekolah dimana kegiatan supervisi ini dilakukan sebagai tugas dan fungsinya, namun terdapat kekurangan pada setiap hasil supervisi yang mana tidak adanya tindak lanjut dan respons pendidik dan tenaga kependidikan dalam hal ini yang masih memiliki kelemahan-kelemahan dalam hasil indikator penilaian supervisi. Dan ada sumber data Raport Mutu Pendidikan dari hasil PMP (Penjamin Mutu Pendidikan) Tahun 2021 hasil evaluasi bulan November 2021, Hasil Raport Pendidikan keluar awal bulan Maret Tahun 2022 yang menjadikan dasar penulis menemukan fenomena-fenomena masalah yang terjadi pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan SD

Negeri Sungai Paring 2 berdasarkan hasil diatas ditemukan Indikator yang masih rata-rata kurang diantaranya kemampuan individu terhadap teknologi minim, inisiatif dalam memimpin kurang, inovasi masih terbatas, menjadi masalah yang terjadi pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan SD Negeri Sungai Paring 2 Martapura.

Tujuan penelitian ini agar dapat mendeskripsikan peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan SD Negeri Sungai Paring 2 Martapura.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Penilaian Kinerja Karyawan

Rani & Mayasari, (2015) dalam penilaian kinerja terdapat beberapa tahapan diantaranya mengevaluasi, mengukur dalam pekerjaannya baik dan atau tidaknya dalam menyelesaikan suatu tugas-tugas mereka yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil evaluasi hasil kinerja dapat menjadi acuan dan informasi yang dapat diberitahukan kepada individu-individu pekerja agar bisa memperbaiki kinerjanya (Basuki; Widyanti R., 2016). Menurut Susilowati, Retnowulan, & Widiyanti, (2018) dalam penilaian kinerja bisa berupa kegiatan-kegiatan yang mesti harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang tercapai setiap karyawan. Kasmir, (2017) pengertian penilaian kinerja merupakan bagian dari mekanisme yang dapat dijalankan secara berkala dan secara terus-menerus untuk memantau dan meninjau kinerja individu. Chusminah & Haryati, (2019) penilaian kinerja merupakan bagian dari menghasilkan sumber-sumber informasi yang dapat menjadi dasar dalam penilaian kinerja perilaku dan kinerja seorang pekerja.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto, (2020:161) ialah kemampuan yang berasal dari dalam diri dan atau di luar yang

memiliki kekuatan tersendiri dapat mendukung dalam perilaku seorang individu dalam bekerja sesuai tugasnya, tujuan, alur proses dan batas waktu. Dari Herzberg yang dikutip Luthans (2011) motivasi merupakan harapan yang melalui proses-proses tertentu untuk mencapai target-targetnya. Dalam motivasi terdapat 2 (dua) faktor, yakni faktor *intrinsik* (menyatu) dan faktor *ekstrinsik*(berasal dari luar).

Lazer, (1997) dalam Rivai (2006), menunjukkan unsur-unsur yang dinilai terbagi menjadi tiga kelompok bagian diantaranya;Kemampuan teknis, ialah teknik dalam menjalankan teknik, proses dan alur strategi yang dipakai dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan kemampuan teknik yang dimiliki.

Kemampuan konseptual, ialah keahlian dalam melihat permasalahan dari berbagai sudut pandang, mengurai kompleksitas masalah dan dapat menyesuaikan sesuai kebutuhan dan bidang yang menjadi bagian tanggung jawab seorang individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan sistematis dan secara baik.

Kemampuan hubungan interpersonal/*relation*, ialah keahlian dalam menjalin hubungan antar diri dan atau orang lain agar dapat bekerja bersama, saling mendukung satu sama lain, menjalin kolaborasi dan lain sebagainya.

Motivasi Kerja McClelland dalam Amstrong, (2014:70) motivasi adalah kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara-cara tertentu. *Three Need Theory* dikemukakan oleh McClelland, terdapat tiga kebutuhan di antaranya:

Kebutuhan berprestasi, ialah sebuah kehendak dalam mencapai suatu tujuan dan mendapat hasil yang terbaik agar tidak mengulangi kesalahan yang lalu; Kebutuhan untuk berkuasa, ialah agar menjadi lebih dari yang lain, memiliki pengaruh lebih, dan kuasa daripada orang lain; Kebutuhan afiliasi, kebutuhan untuk disukai, merangkul dengan selalu menjalin kekerabatan

kepada semua pihak terutama kepada rekan kerja. Kecenderungan teori motivasi untuk organisasi di pemerintah lebih dekat kepada *Three Need Theory* (McClelland, 1961).

Berdasarkan pendapat diatas penulis menyatakan bahwa seorang individu akan mendapatkan peningkatan kinerja dengan sebuah peran motivasi dengan secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada motivasi dalam suatu prestasi untuk selalu melakukan inovasi, kesadaran diri dalam inisiatif dalam kemampuan memimpin, memiliki rasa kekerabatan yang lebih sesama rekan kerja terlebih melakukan kegiatan secara bergotong royong.

Berdasarkan uraian diatas dapat penulis buat kerangka pikiran sebagai berikut:

<p>Motivasi pada SD Negeri Sungai Paring 2 Martapura menurut David McClelland(1961) dalam Amstrong(2014:17)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Berprestasi 2. Kebutuhan untuk Berkuasa 3. Kebutuhan Afiliasi
<p>Kinerja menurut Lazer(1997) dalam Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada SD Negeri Sungai Paring 2 Martapura</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Teknis 2. Kemampuan Konseptual 3. Kemampuan Hubungan Interpersonal

Sumber : Theory David McClelland dan Lazer(1997)
Gambar 1.1 Kerangka Pikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan berdasarkan hasil penelitian lapangan, dengan jenis penelitian kualitatif. Menurut Satori dan Komariah, (2013). Penelitian yang menekankan pada quality atau hal yang terpenting dari suatu barang atau jasa. Penelitian ini dapat menguasai masalah-masalah yang menjadi tantangan agar

dapat mengetahui objek masalah di lapangan, diantaranya dapat diamati dari watak, pemahaman, tujuan, tingkah laku dan lain sebagainya, penelitian secara alami dengan mengelaborasi dalam menuangkan uraian dalam tulisannya, sumber objek dimanfaatkan untuk memperoleh data secara alami dan fakta-fakta di lapangan, sumber informasi-informasi dapat digali lebih dalam dan detail secara alami sesuai situasi dan kondisi objek penelitian, data-data diambil secara objektif dan bukan merupakan karangan penulis akan tetapi sesuai dengan pengamatan secara langsung melalui observasi yang baik.

Dalam pembuatan hasil penelitian bagi peneliti mesti jelas dalam menentukan fokus-fokus permasalahan, dapat berupa fokus persoalan, dan hasil evaluasi, atau pilihan keputusan-keputusan. Bentuk hasil sebuah penelitian dapat memiliki konsep, struktur, terarah yang menjadikan gambaran untuk membuah hasil penelitian yang dapat di pertanggung jawabkan. Penelitian kualitatif yang peneliti lakukan sebagai pendekatan yang mengungkap kondisi dan situasi yang terjadi dan atau ada pada lokasi penelitian sesuai fakta yang ada, dapat dituangkan dengan narasi yang memiliki struktur tata bahasa yang baik dan benar, bersumber data dan analisis data relevan sesuai dengan situasi dan kondisi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Usia Responden

Usia bisa menjadi faktor seorang individu memiliki sebuah kemampuan kapasitasnya dalam pengalaman kerja, usia responden pada SD Negeri Sungai Paring 2 Martapura sebagian besar di atas 50 tahun lebih dan yang terendah dalam usia 30 tahun.

Pada usia yang ada menunjukkan usia yang matang dalam bekerja, adapun usia di atas 50 tahun terutama memasuki usia pensiun perlu mendapat ruang dari sekolah agar tiap-tiap individu tersebut mampu memberikan masukan dan saran yang lebih terutama terhadap Pendidik dan Tenaga

Kependidikan yang baru berkarir atau dalam usia muda, membagikan pengalamannya selama bekerja selama puluhan tahun dan agar bisa dikembangkan untuk kemajuan perkembangan dunia pendidikan di masa akan datang.

Jenis Kelamin Responden

Sebaran jenis kelamin responden pada SD Negeri Sungai Paring 2 Martapura. Diterangkan bahwa rata-rata sebagian besar berjenis kelamin perempuan, perlunya dalam suatu rekrutmen dan penempatan di sekolah instansi yang berwenang melihat rasio keseimbangan agar dalam suatu pekerjaan yang berat perlunya tenaga laki-laki dan tidak membebankan pada perempuan.

Tingkat Pendidikan Responden

Dalam tingkat pendidikan responden rata-rata memiliki jenjang S1, dan yang rendah pada jenjang SLTA, dan dengan jenjang S1 yang linier dengan tugas yang ampu oleh Pendidik dan Tenaga Kependidikan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan relevan, efektif dan efisien.

Penelitian yang melibatkan 12 orang responden dengan metode wawancara dan observasi langsung yang terdiri dari Kepala Sekolah, Pendidik dan Tenaga Kependidikan SD Negeri Sungai Paring 2 Martapura, dari sumber data yang diperoleh penelitian mempertimbangkan banyaknya jumlah informasi lebih diutamakan. Hasil dari penelitian ini yang diperoleh dari wawancara penulis membuat kategori-kategori pertanyaan diantaranya Kategori Kebutuhan Berprestasi dan terbagi tiga bagian sebagai berikut; K1 Dukungan Atasan, K2 Melakukan Pekerjaan Dengan Baik, K3 Kebebasan Mengeksplorasi Diri. Kategori Kebutuhan Kekuasaan dan terbagi tiga bagian sebagai berikut; K4 Peningkatan Keahlian, K5 Pengembangan Diri, K6 Kesempatan Memimpin. Kategori Kebutuhan Afiliasi dan terbagi tiga bagian sebagai berikut; K6 Hubungan Baik Antar Sesama, K7 Kerjasama Yang Baik, K9 Menjalin Kekerabatan. Kategori

Kemampuan Teknis dan terbagi dua bagian sebagai berikut; K10 Ilmu Pengetahuan Relevan, K11 Memfasilitasi Pelatihan. Kategori Kemampuan Konseptual dan terbagi dua bagian sebagai berikut; K12 Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan, K13 Memahami Kompleksitas. Kategori Hubungan Interpersonal dan terbagi dua bagian sebagai berikut; K14 Kemampuan Skill, K15 Sesuai Tugas dan Fungsi.

Dari pembagian kategori pertanyaan wawancara yang dilakukan peneliti, di temukan dominasi kesesuaian pernyataan setiap individu Pendidik dan Tenaga Kependidikan SD Negeri Sungai Paring 2 Martapura, diantaranya K11 Memfasilitasi Pelatihan, K4 Peningkatan Keahlian, K6 Kesempatan Memimpin.

Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada SDN Sungai Paring 2 Martapura, maka terdapat beberapa hal yang bisa diuraikan sebagai berikut :

Prinsip yang dihasilkan dari motivasi dengan berkeinginan dan mampu dalam meningkatkan kinerja ialah pendidik dan tenaga kependidikan memiliki rasa dari kegiatan yang dikerjakan dengan memiliki sebuah kesenangan dalam mengerjakannya dan semangat dalam menerima tugas-tugas yang diberikan.

Target dan tujuan yang diberikan mesti terstruktur dengan jelas dan terdapat gambaran dalam setiap melaksanakan pekerjaan tanpa harus merababera pekerjaan, dengan petunjuk dan teknis yang diberikan membantu pendidik dan tenaga kependidikan mengerjakannya dengan mudah.

Tidak ada perbedaan antara pendidik dan tenaga kependidikan dengan memberikan kesempatan ke semua pihak tanpa melihat latar belakang, kemampuan dan perilaku kerja masing-masing individu.

Pemenuhan kebutuhan setiap pendidik dan tenaga kependidikan dengan memperhatikan kondisi-kondisi, kesiapan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tidak perlu memerintah berlebih tetapi memunculkan rasa kepedulian dan kepekaan dalam setiap pekerjaan. Memanajemen kemampuan dan pengalaman

sebaik mungkin sehingga pendidik dan tenaga kependidikan memperoleh penghargaan dan kepuasan tersendiri.

Faktor Yang Mendukung dan Menghambat Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan SDN Sungai Paring 2 Martapura, maka terdapat beberapa hal yang bisa diuraikan sebagai berikut :

Dalam hal hambatan bisa terlihatnya minimnya keterampilan dan kemampuan pada pendidik dan tenaga kependidikan, masih minimnya berinisiatif, masih mengerjakan kegiatan-kegiatan yang tidak produktif, komunikasi dan hubungan masih terdapat kurang koordinasi, minimnya pelatihan-pelatihan penunjang kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Faktor yang mendukung dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan mampu melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar dengan baik dan lancar, keterampilan pendidik dan tenaga kependidikan melakukan dengan seadanya sesuai kemampuan masing-masing, memanfaatkan budaya lokal dan kearifan lokal dalam mengembangkan pembelajaran untuk meningkatkan kinerja. Upaya yang dilakukan ditinjau dari segi motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan SDN Sungai Paring 2 Martapura, maka terdapat beberapa hal yang bisa diuraikan sebagai berikut :

Dapat ditinjau dari karakteristik pendidik dan tenaga kependidikan, kemampuan kinerja, kepribadiannya dan motivasi agar dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan sebaik-baiknya. Segala proses kegiatan yang membuahkan hasil secara efektif dan efisien. Target dan tujuan yang dapat terselesaikan sesuai waktu yang ditentukan, pengembangan kemampuan keterampilan masing-masing pendidik dan tenaga kependidikan dengan peningkatan kualitas pengetahuan dan keilmuan dengan melalui pelatihan-pelatihan yang mampu meningkatkan kinerja. Serta meningkatkan hubungan yang solid dan harmonis pada setiap pendidik dan tenaga kependidikan dengan menjalin komunikasi yang baik dalam mewujudkan capaian tujuan peningkatan kualitas dan mutu pendidikan.

KESIMPULAN

1. Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada SD Negeri Sungai Paring 2 Martapura, maka terdapat beberapa hal yang bisa diuraikan sebagai berikut : Kinerja berdasarkan motivasi pendidik dan tenaga kependidikan dengan motif yang mendorong kualitas dan kuantitas setiap individu dalam mengerjakan suatu kegiatan dan pekerjaan yang pada akhirnya menghasilkan sesuatu yang memiliki fungsi-fungsi yang dapat dinikmati bersama. Pekerjaan yang menyenangkan, menarik dan menantang membuat pendidik dan tenaga kependidikan lebih giat lagi dalam bekerja. Dan tujuan program sekolah menjadi tercapai karena bisa dikelola dengan baik melalui hasil pekerjaan pendidik dan tenaga kependidikan yang efisien, kreatif, inovatif dan berkesesuaian dengan kebutuhan sekola
2. Faktor Yang Mendukung dan Menghambat Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan SD Negeri Sungai Paring 2 Martapura, maka terdapat beberapa hal yang bisa diuraikan sebagai berikut :
Proses menjadi alat bantu yang berarti dalam menentukan tingkat keberhasilan setiap capaian kegiatan-kegiatan program sekolah, sebab dari itu penunjangnya diantaranya dengan pelatihan-pelatihan sebagai peningkatan kemampuan pemanfaatan teknologi. Peningkatan anggaran dalam menunjang kelancaran penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Peningkatan monitoring pengawasan dan evaluasi pada pendidik dan tenaga kependidikan agar setiap program terlaksana dengan sistemik, sistematis, dan terencana. Hubungan antara pendidik dan tenaga kependidikan terjalinnya harmonisasi melalui komunikasi yang baik seluruh warga sekolah.
3. Upaya Yang Dilakukan Ditinjau Dari Segi Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan SD Negeri Sungai Paring 2 Martapura ,maka terdapat beberapa hal yang bisa diuraikan sebagai berikut

: Diberdayakan seluruh pendidik dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan proses program kegiatan-kegiatan dengan baik, lancar dan optimal. Melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan bersama terutama program-program sekolah. Mengerjakan pekerjaan dengan tim manajemen yang baik, dan terwujudnya tujuan program-program sekolah secara produktif sesuai ketentuan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. (2014). Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta
- Armstrong, M. and Baron, A. (1998). Performance Management – The New Realities. London: Institute of Personnel and Development.
- Basuki, W Rahmi, 2016. Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia Strategik Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi, *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen 2 (2)*
- Dessler, Gary, (2011). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Dessler, Gary., (2003), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid I. Edisi 10. Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2011). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hartawan. Aan.H (2020). Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kepala Sekolah, 3 (2), 386-393
- Hasibuan, Malayu (2001), Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah, Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Lazer, R dan Kistrom, W. (1977). *Appraising Managerial Performance Conference Board*.
- Makawimbang, J. H. (2011). Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara .A. A.P (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Mangkunegara, A. A.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. A.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- McClelland, D.C (1961). *The Achieving Society, Prin-ceton, NJ; Van Nostrand*
- Moehariono. (2012). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mondy R. W. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga

- Mulyasa.A. (2003). Kurikulum Berbasis Kompetensi. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Robbins, Stephen P. (2001). Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Satori .D. dan Komariah. A.(2013). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung:Alberta.
- Satori dan Komariah. A.(2010). Metodologi Penelitian Kualitatif, Cet. II; Bandung: Al-Fabeta.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2012). Pengantar Manajemen. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, Kamanto. (2004). Pengantar Sosiologi (edisi ketiga). Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.
- Widyanti, Rahmi, 2020, Perilaku organisasi: Teori dan Konsep, Media Sains Indonesia, Bandung.