Sulawesi Tenggara Educational (Seduj)
Website: http://jurnal-unsultra.ac.id/index.php/seduj
Email: seduj.journal@gmail.com

Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Perilaku Organisasi

INFO PENULIS

Wahyuhadi Sumartono
Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen
wahyujtm27@gmail.com

Sukataman
Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen

INFO ARTIKEL

ISSN: 2807-7474
Vol. 6, No. 2, Agustus 2026
http://jurnal-unsultra.ac.id/index.php/seduj

© 2026 Unsultra All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Sumartono, W., & Sukataman. (2026). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Perilaku Organisasi. *Sultra Educational Journal,6* (2),821-826.

Abstrak

Penelitian ini menganalisis kepemimpinan kepala sekolah dalam perilaku organisasi di lembaga pendidikan. Kepala sekolah berperan penting dalam membentuk budaya organisasi, memotivasi guru, dan meningkatkan kinerja sekolah, yang berdampak pada kualitas pembelajaran dan prestasi siswa. Menggunakan metode penelitian kepustakaan, studi ini mengkaji bagaimana kepala sekolah berfungsi sebagai arsitek perilaku organisasi, pembimbing, motivator, supervisor, dan agen perubahan. Hasilnya menunjukkan bahwa kepala sekolah harus mampu menganalisis dinamika perilaku, menciptakan iklim kerja yang kondusif, dan mengelola komunikasi yang efektif. Peran ini sangat pening untuk mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan efektivitas organisasi.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Perilaku Organisasi, Lembaga Pendidikan

Abstract

This study analyzes the role of principal leadership in organizational behavior in educational institutions. Principals play a crucial role in shaping organizational culture, motivating teachers, and improving school performance, which impacts the quality of learning and student achievement. Using library research methods, this study examines how principals function as architects of organizational behavior, mentors, motivators, supervisors, and change agents. The results indicate that principals must be able to analyze behavioral dynamics, create a conducive work climate, and manage effective communication. These roles are crucial for achieving educational goals and improving organizational effectiveness.

Keywords : Principal Leadership, Organizational Behavior, Educational Institutions

A. Pendahuluan

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor kunci dalam menciptakan budaya organisasi sekolah yang efektif. Kepala sekolah tidak hanya bertugas mengelola sumber daya, tetapi juga menjadi figur sentral yang mampu mengarahkan visi, misi, dan tujuan sekolah ke arah keberhasilan bersama. Menurut Manik dan Bustomi (2011), kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat memengaruhi budaya organisasi, motivasi kerja, serta kinerja guru, yang secara tidak langsung berdampak pada kualitas pembelajaran dan prestasi siswa. Keberhasilan kepemimpinan pada dasarnya berkaitan dengan seberapa besar kepedulian pemimpin terlibat pada orientasi organisasi yaitu pencapaian organisasi (organizational achievement) dan pembinaan organisasi (organizational maintenance). Semakin tinggi tingkat kepedulian pemimpin, semakin tinggi pencapaian dan kemajuan organisasi. Kondisi serupa berlaku untuk semua bentuk organisasi, termasuk lembaga pendidikan seperti sekolah. Keberhasilan sekolah sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Profesionalisme dan peran kepala sekolah memiliki hubungan yang signifikan dengan prestasi akademik dan lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Kepemimpinan dalam suatu lembaga pendidikan harus menciptakan suasana yang kondusif dan iklim kerja yang menyenangkan agar seluruh warga sekolah merasa nyaman bekerja. Perilaku kepala sekolah harus mampu mendorong efektivitas kerja guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan peduli terhadap guru, baik secara individu maupun sebagai kelompok.

Isu kepemimpinan juga terkait erat kaitannya dengan perilaku organisasi. Perilaku organisasi memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Interaksi antara orang-orang dalam suatu organisasi yang meliputi perilaku, struktur dan proses dalam organisasi, juga mempengaruhi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, menjadi sangat penting untuk membahas perilaku organisasi. Studi tentang perilaku organisasi bertujuan untuk membantu menentukan bagaimana perilaku manusia mempengaruhi upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam studi perilaku organisasi, tiga tingkat analisis dapat dilakukan, yaitu tingkat individu, kelompok, dan organisasi. Pada tingkat individu, peristiwa organisasi dipelajari dalam kaitannya dengan perilaku dan interaksi kepribadian seseorang dalam situasi di mana setiap individu dalam organisasi membawa perbedaan sikap, nilai, dan pengalaman masa lalu.

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (library research). Pendekatan ini berfokus pada pengumpulan dan analisis data yang bersumber dari berbagai literatur tertulis, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, laporan penelitian, dan dokumen relevan lainnya. Data yang terkumpul kemudian dikaji secara sistematis untuk memahami, menganalisis, dan mensintesis informasi terkait topik penelitian. Metode ini memungkinkan peneliti untuk membangun kerangka konseptual yang kuat, mengidentifikasi pola atau tren, serta menarik kesimpulan berdasarkan pengetahuan yang telah ada.

C. Hasil dan Pembahasan

Pengertian Organisasi

Definisi organisasi seringkali dirumuskan sesuai kepentingan dan tujuan penelitian serta tergantung pada konteks dan perspektif keilmuan dari seseorang yang merumuskannya. Terdapat puluhan atau bahkan mungkin lebih mengenai definisi organisasi. Sebagai contoh, berikut beberapa definisi organisasi yang dikutip dari beberapa tulisan. Dalam buku Erni Rernawan (2011: 15), dikutip pengertian organisasi dari Mathis and Jackson sebagai berikut: “Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, sebagai suatu kesatuan yang memiliki tujuan tertentu dan mempunyai batas batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan”. Dalam buku Malayu S.P. Hasibuan, (2014: 24-25). Terdapat kutipan pengertian organisasi sebagai berikut. Louis A. Allen: “Organisasi sebagai proses penentuan dan pengelompokkan pekerjaan yang akan dikerjakan, menetapkan dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab dengan maksud untuk memungkinkan orang-orang bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan” Secara sederhana Organisasi dapat diartikan sebagai suatu kesatuan yang merupakan wadah atau sarana untuk mencapai berbagai tujuan atau sasaran organisasi memiliki banyak komponen yang melandasi diantaranya

terdapat banyak orang, tata hubungan kerja, spesialis pekerjaan dan kesadaran rasional dari anggota sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi mereka masing-masing. Menurut Robbins (1994: 4) mengatakan, bahwa: "Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan." Selanjutnya Hasibuan (2011:120) memberikan pengertian organisasi sebagai berikut: Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu wadah yang terdiri dari unsur manusia yang saling bekerja sama dan saling menguntungkan untuk kepentingan bersama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Perilaku Organisasi

Perilaku Organisasi Adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuan praktis dari penelaahan studi ini adalah untuk mendeterminasi bagaimanakah manusia itu mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi (W. Jack Duncan). George & Jones (2002) menyatakan perilaku organisasi adalah sebagai suatu studi tentang berbagai faktor yang mempengaruhi tindakan (act) individu dan kelompok dalam organisasi serta bagaimana organisasi mengelola lingkungannya. Dalam hal ini George & Jones, sebagaimana juga Robbins and Judge (2013) maupun Gordon (2002), memberi gambaran bahwa studi tentang perilaku organisasi ini menyediakan serangkaian alat yaitu konsep-konsep dan teori-teori yang dapat membantu orang memahami, menganalisis, dan menjelaskan perilaku dalam organisasi. Bagi para manajer, mempelajari perilaku organisasi dapat membantu memperbaiki, mendorong, atau merubah perilaku kerja, baik individu, kelompok maupun organisasi secara keseluruhan sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa perilaku organisasi sangat fokus pada "Human Side of Management" sehingga pendekatan bidang ini dalam manajemen adalah pendekatan keperilakuan (Behavioral approach to management). Pengertian tentang perilaku organisasi telah di kemukakan oleh beberapa ahli. Pengertian yang diajukan meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi bagaimana orang sebagai individu maupun sebagai anggota kelompok berperilaku dalam organisasi serta pengaruhnya terhadap struktur dan sistem organisasi. Sikap dan perilaku orang yang beraneka ragam dalam organisasi ini dipelajari untuk mencari solusi tentang bagaimana manajemen dapat mengelola organisasi secara efektif. Secara konseptual, Robbins and Judge (2013) memberikan pengertian terhadap perilaku organisasi sebagai suatu bidang studi yang menginvestigasi dampak individu, kelompok, maupun struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud mengaplikasikan pengetahuan tersebut guna memperbaiki efektivitas organisasi. Sebagai suatu bidang studi, Perilaku Organisasi mempelajari tiga determinan dalam organisasi yaitu individu/ perorangan, kelompok, dan struktur. Perilaku organisasi menerapkan pengetahuan tentang perilaku yang dikaitkan dengan aktivitas kerja dan hasil kerja anggota organisasi

Ada dua hal fokus perilaku organisasi yaitu tindakan (actions) dan sikap (attitudes) dari orang-orang dalam organisasi (Ratmawati dan Herachwati, 2007). Bidang studi perilaku organisasi ini merupakan ilmu pengetahuan yang diturunkan dari studi tentang tindakan dan sikap manusia. Sebagai suatu bidang studi, perilaku organisasi terdiri atas suatu kumpulan teori maupun model sebagai Ways of Thinking tentang fenomena tertentu. Perilaku organisasi sebagai ilmu pengetahuan yang dipelajari guna menyelesaikan berbagai masalah perilaku manusia dalam organisasi, menawarkan tantangan untuk memahami berbagai kompleksitas organisasi. Hal ini sangat mendukung pemahaman bahwa banyak persoalan organisasi mempunyai berbagai sebab, sehingga pendekatan penyelesaian persoalan organisasi mengacu pada kondisi dan situasi manusia dalam organisasi yang bersangkutan.

Tujuan Perilaku Organisasi

Menurut Sobirin (2015, hlm. 44) tujuan perilaku organisasi sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan Perilaku Manusia
   Tujuan pertama mempelajari studi perilaku keorganisasian adalah kita bisa mengidentifikasi, menelaah, dan menjelaskan kejadian-kejadian yang terjadi dalam sebuah organisasi. Mengenali kejadian yang ada di organisasi sangat bermanfaat untuk seorang pimpinan untuk mengetahui permasalahan yang sedang terjadi di organisasi, dan

menjelaskan apa yang harus dilakukan oleh para pimpinan. Sebagai contoh, sebuah organisasi kemahasiswaan membentuk sebuah divisi yang anggotanya terdiri dari kaka tingkat dan adik tingkat, kemudian keduanya mempunyai kedudukan yang sama. Namun, jika usulan-usulan dari adik tingkat, usulan yang brilian sekalipun, selalu ditolak dan diabaikan oleh kaka tingkat maka bisa diidentifikasikan dan dijelaskan apa sesungguhnya yang sedang terjadi dalam organisasi tersebut. Bisa saja penolakan tersebut terjadi karena adanya ketidaksetaraan dalam memperlakukan anggotanya.

2. Menjelaskan dan Memprediksi Perilaku Manusia
   Tujuan kedua mempelajari perilaku keorganisasian berfokus pada kejadian di masa datang. Sebagaimana kita ketahui, organisasi umumnya didirikan bukan untuk jangka pendek, melainkan untuk jangka panjang, bahkan kalau mungkin, untuk waktu yang tidak terbatas. Oleh karena itu, tujuan mempelajari organisasi bukan sekedar apa yang terjadi sekarang melainkan apa yang akan terjadi di masa datang.
3. Mengendalikan Perilaku Manusia
   Tujuan ketiga adalah mengendalikan perilaku manusia dalam organisasi. Mengontrol perilaku manusia dianggap sebagai tindakan yang tidak etis karena ini mengenai kebebasan manusia tersebut. tidak semua perilaku manusia yang ada di organisasi cocok dengan kepentingan dan tujuan organisasi, seperti yang kita ketahui bahwa orang-orang yang ada di organisasi berasal dari latar belakang pendidikan dan karakter yang berbeda. Demikian juga mengendalikan perilaku manusia bukan sekadar mengawasi atau mengarahkannya, tetapi sekaligus, jika diperlukan, mengubahnya manakala perilaku tersebut disfungsional.

Peran Kepala Skolah Terhadap Perilaku Organisasi di Lembaga Pendidikan

Kepala sekolah mengemban peran yang amat fundamental dan multi-dimensi dalam membentuk serta mengoptimalkan perilaku organisasi di lingkungan pendidikan, yang pada akhirnya secara langsung berimplikasi pada kualitas pengajaran, proses pembelajaran, dan pencapaian siswa. Lembaga pendidikan adalah ekosistem kompleks yang dihuni oleh beragam individu—guru, staf kependidikan, dan bahkan siswa—dengan latar belakang, kepribadian, serta tingkat emosional dan intelektual yang unik. Oleh karena itu, salah satu tugas inti kepala sekolah adalah menjadi arsitek perilaku organisasi, dengan cermat menganalisis dinamika perilaku pada tingkatan individu, kelompok, hingga keseluruhan organisasi. Mereka secara strategis menugaskan individu sesuai dengan kompetensi, latar belakang pendidikan, dan keterampilan yang dimiliki, sebuah langkah krusial untuk mengorganisir perbedaan, meminimalisir gesekan, mencegah eskalasi konflik internal yang dapat merugikan, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan produktif.

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin transformasional yang bertanggung jawab menciptakan dan memelihara suasana kerja yang kondusif, positif, dan menyenangkan. Ini bukan hanya tentang menyediakan fasilitas fisik yang memadai, tetapi juga menumbuhkan iklim emosional yang suportif. Kepala sekolah diharapkan menjadi teladan hidup yang menunjukkan keramahan, kepedulian, dan kedekatan emosional terhadap staf dan guru, baik secara personal maupun kolektif. Sikap kepemimpinan yang empatik dan suportif ini secara signifikan mendorong efektivitas kerja, meningkatkan loyalitas, dan memupuk rasa memiliki di kalangan staf, karena mereka merasa dihargai dan didukung dalam setiap aspek tugas mereka. Kepala sekolah harus menjadi figur sentral yang mengartikulasikan visi strategis, memiliki kemampuan memotivasi yang kuat, dan menerapkan pendekatan transformasional yang menginspirasi serta mendorong perubahan positif melebihi rutinitas administratif semata tapi juga menjadi model peran yang patut dicontoh, menampilkan nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang konsisten dengan budaya organisasi yang diinginkan. Dalam konteks pengembangan kapasitas dan perilaku staf, kepala sekolah bertindak sebagai pembimbing dan fasilitator. Mereka membimbing pendidik dan tenaga kependidikan untuk memperkuat perilaku organisasi yang positif, yang mencakup serangkaian tindakan konkret: membantu staf dalam pengembangan kompetensi profesional dan etos kerja, meningkatkan standar perilaku etis dan profesional, serta memastikan bahwa semua aturan dan prosedur yang telah disepakati bersama dilaksanakan secara konsisten dan adil. Konsistensi dalam penegakan aturan ini esensial untuk membangun disiplin, keadilan, dan kepercayaan dalam struktur organisasi.

Sebagai seorang motivator yang ulung, kepala sekolah adalah penggerak utama semangat kerja dan dedikasi. Mereka dituntut untuk merancang dan menerapkan strategi motivasi yang berkelanjutan. Ini dapat diwujudkan melalui berbagai cara, seperti menciptakan lingkungan fisik yang merangsang inovasi, membangun suasana kerja yang kolaboratif dan inklusif, menerapkan disiplin yang bersifat konstruktif dan edukatif, memberikan dorongan verbal dan

pengakuan atas pencapaian, serta menyediakan akses yang luas ke berbagai sumber belajar dan peluang pengembangan profesional. Keterlibatan aktif staf dalam proses pengambilan keputusan juga merupakan elemen krusial dalam strategi motivasi, karena hal ini menumbuhkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap arah dan kemajuan lembaga. Forum-forum seperti rapat koordinasi rutin tidak hanya berfungsi sebagai platform untuk berbagi informasi, tetapi juga sebagai ruang untuk memberikan motivasi langsung, mendengarkan masukan konstruktif, dan memastikan efisiensi kerja yang optimal. Perhatian terhadap kepuasan kerja guru menjadi indikator vital yang dapat secara langsung meningkatkan antusiasme dan komitmen mereka terhadap tugas-tugas pendidikan.

Di samping peran manajerial, kepala sekolah juga mengemban fungsi sebagai supervisor yang komprehensif. Mereka bertanggung jawab untuk mengintegrasikan informasi dari berbagai aspek lingkungan sekolah, menerapkan strategi manajemen pendidikan yang inovatif, mengoptimalkan metode dan sistem kerja, serta mengevaluasi kinerja secara proporsional dan berkelanjutan. Kewajiban untuk membina profesi dan meningkatkan kualitas guru serta karyawan adalah inti dari peran ini, demi mencapai tingkat profesionalisme yang tinggi dan meningkatkan motivasi kerja secara berkelanjutan. Program-program seperti seminar, *workshop*, pelatihan khusus, atau studi banding menjadi sarana vital untuk peningkatan kompetensi dan adaptasi terhadap perubahan.

Komunikasi yang efektif adalah fondasi tak tergantikan bagi perilaku organisasi yang harmonis dan efisien. Kepala sekolah harus secara proaktif menjalin dan memelihara hubungan komunikasi yang kuat, terbuka, dan transparan dengan seluruh anggota organisasi, baik secara internal maupun eksternal. Pemahaman yang seragam mengenai visi, misi, dan tujuan lembaga, yang dihasilkan dari komunikasi yang efektif, akan memperkuat rasa keterlibatan dan kolaborasi dalam pencapaian tujuan bersama. Harmoni yang tercipta dari pola komunikasi yang sehat sangat menentukan kemajuan lembaga pendidikan secara keseluruhan. Dalam menghadapi potensi konflik, kepala sekolah bertindak sebagai mediator yang bijaksana, menggunakan pendekatan persuasif untuk memahami akar masalah dan memfasilitasi dialog untuk mencapai solusi yang adil, sehingga mencegah eskalasi konflik yang dapat mengganggu dinamika positif organisasi.

Kepala sekolah merupakan agen perubahan dan inovasi yang tak henti. Mereka dituntut untuk secara proaktif membangun hubungan yang harmonis dengan lingkungan eksternal, secara terus-menerus mencari ide-ide baru yang relevan dan dapat diterapkan, mengintegrasikan berbagai kegiatan ke dalam satu kesatuan visi, dan senantiasa menjadi teladan yang inspiratif bagi seluruh tenaga kependidikan. Inovasi ini melingkupi berbagai aspek, mulai dari adopsi teknologi digital dalam pembelajaran, penerapan metode pedagogis interaktif seperti *Problem-Based Learning* untuk mendorong berpikir kritis dan pemecahan masalah, hingga integrasi kegiatan ekstrakurikuler dengan tujuan pembelajaran akademik. Melalui inisiatif-inisiatif inovatif ini, seperti forum diskusi dan *sharing session* dalam rapat koordinasi, kepala sekolah tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran, tetapi juga secara aktif mempererat hubungan interpersonal, memupuk semangat kontribusi, dan mengobarkan motivasi kolektif untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi. Meski tantangan seperti kesenjangan teknologi antar generasi guru atau partisipasi siswa yang rendah mungkin tetap ada, kepala sekolah harus terus mendorong perbaikan berkelanjutan melalui program mentoring, pelatihan adaptif, dan pengembangan diri yang mencakup peningkatan motivasi, kedisiplinan, serta keterampilan sosial bagi seluruh komponen lembaga pendidikan

D. Kesimpulan

Kepala sekolah memegang peranan yang luar biasa vital dan kompleks dalam membentuk serta mengoptimalkan perilaku organisasi di lingkungan pendidikan, sebuah ekosistem dinamis yang dihuni oleh beragam individu—guru, staf kependidikan, dan siswa—dengan latar belakang, kepribadian, serta tingkat emosional dan intelektual yang unik. Dalam kapasitasnya sebagai arsitek perilaku organisasi, kepala sekolah memiliki tugas esensial untuk secara cermat menganalisis dan memahami dinamika perilaku pada setiap tingkatan: individu, kelompok, hingga keseluruhan organisasi. Keberhasilan kepemimpinan dapat dilihat dari kemampuan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan, mendorong efektivitas guru dengan menunjukkan keramahan dan kepedulian, serta membimbing pengembangan perilaku positif staf. Perilaku organisasi, yang dipelajari pada tingkat individu, kelompok, dan organisasi, menjadi acuan untuk memahami dan memprediksi dinamika internal. Dengan demikian, kepala sekolah memiliki peran yang amat penting dalam membentuk budaya organisasi yang

mendukung motivasi kerja, kinerja guru, dan pada akhirnya, kualitas pembelajaran serta prestasi siswa.

E. Referensi

Amran Sahputra Tanjung, Anggi Martuah Purba , Mahadir Muhammad.2022. Pemahaman terhadap Teori-Teori Organisasi.Jurnal Pendidikan dan Konseling. Vol.02, No.04, Hal.5816-5823

Rochayati Febriarhamadini, S.Sos, M.Si. Modul Perilaku Organisasi.2021

Sandiya Desti Ayunisyah, Hendra Harmi, Lukman Asha.2022. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Perilaku Organisasi Di Sdn 125 Rejang Lebong. Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah. Vol. 6, No. 4, Hal 1429-1440

Fauzan azhima sirait , Ibnu Qital Pasaribu, Budi, Aidatul Fauziah, Nindya Azzahrah, Nurkhotimah, Aina ul-Mardiyah Ray.2023. Analisis Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prilaku Organisasi Di Sekolah Menengah Atas Al-Hidayah.INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research. Vol.03, No.06, Hal. 2568-2574

Mustaidah, Noor Miyono, Siti Mukhayati.2025. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Perilaku Organisasi Sekolah. Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar.Vol 10, No.01, Hal.877-886

Malayu, S.P. Hasibuan. 2014. Organisasi dan motivasi, dasar peningkatan produktivitas, Jakarta: Bumi Aksara.

Erni Rernawan.2011.Organization culture, budaya organisasi dalam perspektif ekonomi dan bisnis, Bandung: Alfabeta.