



# PROSIDING

**SEMINAR NASIONAL GAYA KERJA MILENIAL  
DAN TANTANGAN KOLABORASI DI ERA  
DISRUPSI TEKNOLOGI**

*"Manajemen Perubahan  
Era Disruption"*

Sabtu, 02 Februari 2019,  
di Hotel Damhil Gorontalo



**PROSIDING**

**SEMINAR NASIONAL GAYA KERJA MILENIAL  
DAN TANTANGAN KOLABORASI DI ERA DISRUPSI TEKNOLOGI**



Alamat : Jl. Ir. Joesoef Dalie, No. 110 Kota Gorontalo 96128  
Surel : infoideaspublishing@gmail.com  
Website : www.ideaspublishing.co.id

ISBN 978-602-5878-81-7



9 786025 878817



# **PROSIDING SEMINAR NASIONAL**

Gaya Kerja Milenial dan Tantangan Kolaborasi di Era Disrupsi Teknologi

Tema : "Manajemen Perubahan Era *Disruption*"  
Tempat dan Waktu Pelaksanaan : Hotel Damhil Gorontalo, Sabtu, 02 Februari 2019

---

## **Susunan Panitia**

**Pengarah** : Direktur Ideas Publishing

**Ketua Panitia** : Mira Mirnawati, S.Pd., M.Pd.

**Anggota** : Sintiya Numaningsih Gude, S.Pd.  
Fitri Yanuar Misilu  
Sintya R. Hasan  
Siti Rahmatia Ntou  
Mohamad Hasan  
Noval Yusuf  
Abdul Hanan Nugraha

**Reviewer** : Dr. Reza Ronaldo, M.M.  
Dr. Novianty Djafri, S.Pd.I., M.Pd.I.  
Dr. Salam, M.Pd.  
Dr. Rusmin Husain, M.Pd.  
Dr. Hedy Vanni Alam, S.Pd., M.Si.  
Yunita Hatibie, M.Pd.

**Chief Editor** : Dr. Abdul Rahmat, M.Pd.

**Editor** : Mira Mirnawati, S.Pd., M.Pd.  
Fitri Yanuar Misilu  
Dr. Fatmah AR. Umar, M.Pd.  
Mohammad Imran, S.T., M.Ars.  
Muh. Firyal Akbar, S.IP., M.Si.

**Tata Letak**  
Siti Rahmatia Ntou

**Desain Cover**  
Ideas Publishing

Pertama kali diterbitkan  
oleh **Ideas Publishing**, Februari 2019  
Alamat: Jalan Ir. H. Joesoef Dalie No. 110 Kota Gorontalo  
Surel: [infoideaspublishing@gmail.com](mailto:infoideaspublishing@gmail.com)  
Anggota Ikapi, No. 0001/ikapi/gtlo/II/17

**ISBN : 978-602-5878-81-7**

---

Hak Cipta dilindungi Undang-undang memfoto copy atau memperbanyak dengan cara apapun, sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa seizin penerbit adalah tindakan tidak bermoral dan melawan hukum



## KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadirat Allah Swt. Berkat rahmat dan karuniaNya, Seminar Nasional dengan tema **Manajemen Perubahan Era Disruption**, berkat hidayahnya pula, Prosiding Seminar ini dapat disusun.

Saat ini kita mengalami dua disrupsi yang luar biasa yaitu bidang teknologi karena revolusi industri 4.0 dan gaya hidup karena adanya perubahan generasi yang menyebabkan perubahan gaya hidup. Sebagian pihak mengatakan bahwa disrupsi adalah sebuah ancaman. Namun, banyak pihak pula mengatakan kondisi saat ini adalah peluang. Jika ada perubahan yang mendasar dalam pola kehidupan termasuk ekonomi, harus dihadapi pula dengan perubahan yang mendasar dalam organisasi kita, apalagi organisasi yang merasa nyaman dengan kondisi saat ini. Tentu membongkar kenyamanan (sebagai awal sebuah perubahan) adalah pekerjaan awal yang membosankan karena mungkin organisasi tersebut sudah telanjur merasa nyaman. Tentu saja, bagi perusahaan yang selalu melakukan perubahan harus melakukan usaha ekstra lagi. Jika sebelumnya hanya melakukan perubahan pada ihwal kecil, saat ini mungkin dibutuhkan perubahan mendasar termasuk model bisnis, atau bahkan berani melakukan migrasi bisnis.

Prosiding ini dapat disusun berkat dukungan dari berbagai pihak sehingga prosiding dapat terwujud sesuai harapan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini disampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung suksesnya acara seminar dengan turut serta mewujudkan prosiding ini sebagai salah satu output kegiatan. Semoga prosiding ini dapat bermanfaat bagi lingkungan akademis kampus khususnya dan seluruh masyarakat Indonesia umumnya serta mampu membangkitkan budaya meneliti dan menulis.

Panitia





# TERM OF REFERENCE

## LATAR BELAKANG

Undang-undang No. 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Iptek (P3 Iptek) antara lain mengamanatkan bahwa Iptek ditujukan untuk mewujudkan pencapaian tujuan negara, serta meningkatkan daya saing dan kemandirian bangsa. Iptek diharapkan menjadi salah satu factor utama pendorong kemajuan bangsa. Selain itu, sejalan dengan visi dan misi pemerintahan presiden Joko Widodo dan wakil presiden Jusuf Kalla yang dituangkan dalam 'Nawa Cita' khususnya upaya 'Meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar internasional sehingga bangsa Indonesia bisa maju dan bangkit bersama bangsa-bangsa Asia lainnya (cita ke- 6) dan 'Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik' (cita ke-7) maka peningkatan kemampuan Iptek nasional untuk mendukung kemandirian ekonomi menjadi sangat penting baik melalui upaya-upaya pengembangan secara nasional, maupun dengan alih teknologi melalui kerjasama internasional

Salah satu kegiatan penting yang dilakukan untuk mengembangkan Iptek adalah melalui kegiatan penelitian. Dalam pasal 1 UU No. 18 Tahun 2002 disebutkan bahwa penelitian adalah "kegiatan yang dilakukan menurut kaidah dan metode ilmiah secara sistematis untuk memperoleh informasi, data, dan keterangan yang berkaitan dengan pemahaman dan pembuktian kebenaran atau ketidakbenaran suatu asumsi dan/atau hipotesis di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi serta menarik kesimpulan ilmiah bagi keperluan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi."

Untuk mendapatkan hasil yang optimal dari kegiatan penelitian, diperlukan sinergi yang positif dari semua unsur kelembagaan Iptek yang terdiri atas unsur lembaga pendidikan, lembaga litbang, dan lembaga penunjang. Selain itu, untuk mendorong tumbuhnya iklim yang kondusif, peran pemerintah juga sangat menentukan. Dalam pasal 18 UU No. 18 Tahun 2002 disebutkan bahwa pemerintah berfungsi menumbuhkembangkan motivasi, memberikan stimulasi dan fasilitas, serta menciptakan iklim yang kondusif bagi perkembangan Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi di Indonesia.

Sejalan dengan peran pemerintah tersebut, Kelompok Kerja Kepala Sekolah Sipatana Kota Gorontalo senantiasa menciptakan iklim yang kondusif untuk mendukung kegiatan penelitian, termasuk dalam pemberian bimbingan, baik secara teknis maupun non teknis. Salah satu *output* dalam kegiatan ini adalah para peserta mampu membuat dan mensubmit artikel ilmiah.

## TUJUAN DAN SASARAN

Tujuan Seminar Nasional ini adalah:

- a. Meningkatkan kompetensi para peserta tentang publikasi artikel ilmiah sesuai dengan kaidah ilmiah universal.
- b. Mendorong produktivitas dosen dan peneliti agar mampu menghasilkan artikel ilmiah.

Adapun sasaran dari diselenggarakannya kegiatan Seminar Nasional ini sebagai berikut:

- a. Mampu menghasilkan publikasi artikel ilmiah
- b. Mampu memahami isu-isu Disrupsi menjadi bahan penelitian, dan pengabdian dosen.

## BENTUK KEGIATAN

Bentuk kegiatan ini adalah seminar nasional yang dilakukan selama sehari. Para peserta akan diminta terlebih dahulu *draft* artikel ilmiah yang akan dimuat dalam prosiding yang kemudian akan dikirimkan ke *reviewer* untuk ditindak lanjuti.

## MATERI

- 1) Disrupsi di Perguruan Tinggi
- 2) ADRI Era Disrupsi Global
- 3) Disruptive Innovation dalam Bisnis Asuransi
- 4) *Help Peoples, Help Themselves*
- 5) Guru pada Era Disrupsi
- 6) Manajemen Pelayanan Prima
- 7) Hukum Era Disrupsi
- 8) Kualitas Makanan *Dinescape* pada Kepuasan Pelanggan



## **OUTPUT**

Output dari kegiatan ini adalah terpublikasinya *draft* artikel ilmiah para peserta ke Prosiding Nasional.

## **TEMPAT DAN WAKTU PELAKSANAAN**

Seminar Nasional dilaksanakan dengan lokasi dan waktu sebagai berikut :

- a. Tempat Pelaksanaan : Hotel Damhil Gorontalo
- b. Hari / Tanggal : 2 Februari 2019

## **PESERTA**

Target peserta untuk program ini, dengan syarat sebagai berikut :

- a. Peneliti;
- a. Dosen;
- c. Guru/Tutor;
- d. Pengawas;
- e. Tenaga Penunjang Akademik;

Komposisi peserta; Setiap gelombang terdiri dari 100 orang peserta.



## JADWAL KEGIATAN

NO	Waktu/Tanggal	Acara	Keterangan
Sabtu, 02 Februari 2019			
1	08.00 – 08.30	Registrasi Peserta	Panitia
2	08.30 – 09.30	Pembukaan 1) Pembacaan Qalam Illahi 2) Lagu Indonesia Raya 3) Pertunjukan SENI 4) Laporan Panitia 5) Pelantikan Pengurus ADRI Penyerahan KTA, dan Penyetempatan PIN 6) Penandatanganan MoU 7) Sambutan Ketum ADRI 8) Sambutan Rektor UNG sekaligus launching Buku dan membuka acara 9) Foto Bersama 10) Do'a	- MC - Petugas  - Mahasiswa UNG - Ketua Panitia - KETUA UMUM DPP ADRI  - Dr.H. Achmad Fathoni Rodli  - Prof.Dr. Syamsu Q. Badu, M.Pd. - Panitia
3.	09.30 – 09.45	<i>Coffee Break</i>	- Panitia
4.	09.45 – 13.00	<i>SESSION</i> 9) Disrupsi di PerguruanTinggi 10) ADRI Era Disrupsi Global 11) Disruptive Innovation dalam Bisnis Asuransi 12) <i>Help Peoples Help Themselves</i> 13) Guru pada Era Disrupsi 14) Manajemen Pelayanan Prima 15) Hukum Era Disrupsi 16) Kualitas Makanan Dinescape pada Kepuasan Pelanggan	- Prof.Dr. Syamsu Q. Badu, M.Pd. - Dr.H. Achmad Fathoni Rodli  - Dr. Reza Ronaldo, M.M.  - Dr. M. Achmad Rifai, M.A. - Dr. Abdul Rahmat, S.Sos.I.,M.Pd. - Dr. Novianty Djafri, M.Pd. - Dr. Roy Marthen Moonty, S.H.,MH. - Gugung Gumilar, S.Par
5	13.00 – 14.00	ISHOMA	- Panitia
6.	14.00 - 17.00	<i>PARALEL SESSION</i> PEMAKALAH	- PEMAKALAH
7.	16.00 - 16.30	PENUTUPAN/ RAMAH TAMAH	- SEMUA
Minggu, 03 Februari 2019			
8.	08.00 – 16.00	KULINER DAN WISATA 1. Hotel Damhil 2. Benteng Otanaha 3. Pusat Oleh-Oleh Gorontalo 4. Masjid Raya Gorontalo 5. Titik Nol 6. Kampus Baru UNG 7. Pantai 8. RM. Melki 9. <i>Back to Hotel Damhil</i>	

Panitia





# DAFTAR ISI

<b>Kata Pengantar .....</b>	<b>iii</b>
<b>Term of Reference .....</b>	<b>v</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>ix</b>
<b>Pendidikan Orang Dewasa Di Era Disrupsi</b>	
Halim K. Malik, S.Pd., M.Pd .....	1
<b><i>Organizational Citizenship Behavior</i> bagi Dosen di Universitas Negeri Gorontalo Menuju Era <i>Disruption</i></b>	
Dr. Hedy Vanni Alam .....	7
<b>Guru di Abad 21</b>	
Rusmin Husain .....	13
<b>Inovasi Disruptif Penyuluhan Pertanian di Era Revolusi Industri 4.0</b>	
Mohamad Ikkal Bahua .....	21
<b>Penguatan Peran Sekolah dalam Pembiasaan Akhlak Mulia bagi Siswa di Era Disrupsi</b>	
Mulyawan Safwandy Nugraha, Didin Kurniadin Maskar, Ai Rohayani .....	39
<b>Transformasi Lembaga Diklat dalam Penerapan Pengelolaan Keuangan Sistem Blud</b>	
Elly Rustiny .....	45
<b>Tari Botu Meja Berbasis IT di TK Negeri Pembina Kabupaten Pohuwato, Gorontalo</b>	
Magdalena Pakaya, Pupung Puspa Ardini, Ruslin W. Badu .....	51
<b>Eksistensialisme Tokoh dalam Novel Tenggelamnya Kapal Van Der Wijck Karya Hamka dan Bumi Cinta Karya Habiburrahman Elshirazy (Sebuah Refleksi Menghadapi Era Disrupsi)</b>	
Sitti Rachmi Masie .....	59
<b>Pola Kepemimpinan Perubahan Organisasi: Transformasional Vs Transaksional Studi Kasus Keberhasilan Perubahan Organisasi Beberapa BUMN di Indonesia</b>	
Iriana Srikandiati, Widyaiswara Madya .....	67
<b>Kemampuan Pemimpin dalam Mengatasi Konflik di Lembaga Organisasi/Pendidikan</b>	
Novianty Djafri .....	77
<b>Hubungan Iklim dan Pengembangan Diri dengan Kinerja Pamong Belajar di Provinsi Gorontalo</b>	
Abdul Rahmat .....	89
<b>Efektivitas Komunikasi antara Guru dan Siswa dalam Proses Pembelajaran di SMP Negeri 1 Luwuk Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai</b>	
Falimu, Hasrat A. Aimang .....	93
<b>Hubungan Perilaku Asertif dan <i>Skill</i> Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 1 Gorontalo</b>	
Fory A. Naway, Sri Wulan Antuke .....	101
<b>Tinjauan Yuridis Normatif tentang Penyelesaian Wanprestasi dalam Hal Perjanjian Gadai</b>	
Nurmin K. Martam, S.H., M.H .....	107



<b>Efektivitas Pelaksanaan Pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan di Kelurahan Wumialo Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo</b> Trisusanti Lamangida, Joice Machmud, Rusly Abdurrahman Idji.....	115
<b>Persepsi Dosen dan Mahasiswa terhadap Model Materi Ajar Membaca Komprehensif</b> Salam .....	123
<b>Penerapan <i>Integrated Reporting</i> pada Pemerintah Provinsi Gorontalo</b> Mulyani Mahmud .....	129
<b>Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kelurahan Talang Batu Kecamatan Balantak Kabupaten Banggai</b> Ken Amasita Saadjad, Falimu .....	137
<b>Pengaruh Layanan Konseling Kelompok <i>Behavioristik</i> terhadap Disiplin Siswa Kelas VIII di SMP Negeri 1 Bulango Timur Kabupaten Bone Bolango</b> Mardia Bin Smith, Nelviana Junus.....	149
<b>Kemampuan Siswa Berpikir Kritis melalui Model Pembelajaran Telaah <i>Yurisprudensi</i> Mata Pelajaran Pkn di Kelas IV SDN 06 Batudaa Kabupaten Gorontalo</b> Elmia Umar dan Sri Dewi Panigoro .....	167
<b>Deskripsi Kemampuan Siswa dalam Menentukan Ide Pokok Suatu Paragraf di Kelas V MI Al Mourky Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo</b> Sumarni Mohamad dan Nurul Zikriani .....	173
<b>Penerapan <i>One Top Service</i> dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banggai</b> Kisman Karinda, La Ode Sabirila Jayalangi .....	179
<b>Nilai-Nilai Pendidikan Karakter dalam Karya Sastra Anak</b> Herman Didipu.....	187
<b>Pengembangan Modul Aljabar untuk Mahasiswa Program Studi Pendidikan Matematika di Lingkungan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tompotika Luwuk Menggunakan Model Elaborasi</b> Ellyas Palalas, M.Pd., Lakilo Laruli, M.Pd., Rendi Hadian A. Tamagola, M.Pd.....	193
<b>Cerminan Kehidupan Sosial Budaya Masyarakat Suwawa dalam Bingkai Tradisi dan Modernitas</b> Fatmah A.R. Umar.....	209
<b>Digitalisasi Desa dalam Mewujudkan <i>Good Governance</i></b> Nurwita Ismail, S.H., M.H. ....	217
<b>Pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Kepuasan Mahasiswa Pada Perkuliahan Berbasis Web di Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo</b> Haris Mahmud, Isnanto, Ditya Ibrahim .....	221
<b>Implementasi Pendidikan di Era Globalisasi</b> Karmila P. Lamadang.....	227
<b>Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar</b> Yurni Rahman, S.Pd., M.Pd .....	231

<b>Perubahan, Pergeseran dan Pemertahanan Bahasa</b> Yunita Hatibie .....	237
<b>Desain Sistem Informasi Geografis Lokasi Kantor Satuan Kerja Perangkat Daerah di Provinsi Gorontalo Berbasis <i>Android</i></b> Muliati Badaruddin .....	251
<b>Model Pembelajaran Artikulasi dalam Meningkatkan Kemampuan Berbicara pada Siswa Kelas V SDN 23 Duingingi Kota Gorontalo</b> Dajani Suleman dan Sarmin Lauhi .....	255
<b>Pengaruh Metode Karya Wisata terhadap Kemampuan Siswa Menulis Karangan Narasi di Kelas VSDN No.83 Kota Tengah Kota Gorontalo</b> Samsiar Rivai dan Yulia Febriliana.....	269
<b>Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan dan Kompetensi Pegawai terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Badan Keuangan Kabupaten Gorontalo Utara</b> Ilyas Lamuda .....	273
<b>Penerapan Manajemen Pembelajaran Menggunakan Metode Tutor Sebaya di Perguruan Tinggi</b> Dr. Rusdin Djibu, M.Pd.....	289
<b>Perancangan Sistem Informasi Akademik Sekolah Menengah Pertama Berbasis <i>Website</i> di Daerah Kabupaten Gorontalo</b> Citra Yustitya Gobel.....	297
<b>Aplikasi Pembelajaran IPA Menggunakan Metode <i>Computer Based Learning</i> Berbasis <i>Android</i></b> Misrawati Aprilyana Puspa .....	303
<b>Akuntabilitas Manajerial Tata Kelola Perguruan Tinggi Swasta</b> Dr. Hj. Ellys Rachman, S.Sos., M.Si.....	309
<b>Pemasaran Berbasis <i>E-Commerce</i> pada CV. Bintang Johar Tumurun Kota Gorontalo</b> Sulistiawati Rahayu, Ningsi Ahmad, M.Salim.....	317
<b>Implementasi Kebijakan Retribusi Pelayanan Parkir Tepi Jalan Umum oleh Dinas Perhubungan Kota Gorontalo</b> Andi Yusuf Katili, Agus Pariono, Maryam D. Poma .....	321
<b>Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Aparat Desa dengan Motivasi sebagai <i>Moderating Variabel</i>, Studi di Pemerintah Desa Se Kecamatan Telaga</b> Walidun Husain .....	327
<b>Eksistensi Ombudsman Republik Indonesia Provinsi Gorontalo dalam Pengawasan Pelayanan Publik di Kota Gorontalo</b> Dwi Nur Handayani, Tety Thalib, Nolfi Tueno.....	337
<b>Dampak Bantuan Pemerintah Pengaruhnya pada Jumlah Penduduk Miskin di Kelurahan Tilihuwa Kecamatan Limboto Kabupaten Gorontalo</b> Barmin R. Yusuf, Kalzum R. Jumiyanti, Sartin A. Labajo .....	343
<b>Pengelolaan Barang Milik Daerah Tempat Pelelangan Ikan (TPI) Inengo oleh Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Gorontalo</b> Lisda Van Gobel.....	349



<b>Aktivitas Belajar Siswa pada Proses Pembelajaran IPS Di Kelas V SDN 03 Bongomeme Kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo</b> Yane Hardiyanti Mahmud, Yuliana Laiya.....	355
<b>Kesalahan Siswa dalam Menempatkan Tanda Baca pada Mata Pelajaran Bahasa Indonesia</b> Dra. Evi Hasim, M.Pd .....	359
<b>Pengaruh Model Inkuiri Terbimbing terhadap Kemampuan Berpikir Kreatif Siswa Sekolah Dasar</b> Gamar Abdullah, Muh. Sahman Rahman.....	363
<b>Kesalahan Guru dalam Berbahasa pada Pembelajaran Bahasa Indonesia di Sekolah Dasar</b> Dra. Ratnarti Pahrn, M.Pd .....	371
<b>Analisis Kenaikan Suhu Lingkungan yang Diakibatkan oleh Aktivitas Kendaraan Bermotor di Kawasan Perdagangan dan Jasa Kota Manado</b> Mohammad Imran, Novita Shamin, Prof. Dr. Sangkertadi dan Cynthia Wuisang, Ph.D.....	375
<b>Klasifikasi Kematangan Buah Jeruk Menggunakan Metode <i>Artificial Neural Network (Ann)</i></b> Zohrahayaty .....	383
<b>Aplikasi Pembelajaran Tematik Berbasis Android pada SDN 1 Tolangohula Kabupaten Gorontalo</b> M.Salim, Sulistiawati Rahayu Ningsi Ahmad.....	391
<b>Pemetaan Area Peruntukan Fungsi Lahan di Kecamatan Duingi Kota Gorontalo</b> Mohammad Imran, Novita Shamin, Imam Mashudi.....	395
<b>Implementasi <i>Quality</i> Manajemen di Pendidikan Tinggi</b> Prof. Dr.Syamsu Qomar Badu, M.Pd.....	405
<b>Peran Lingkungan Keluarga terhadap Perkembangan Anak</b> Prof. Dr. Hj. Wenny Hulukati, M.Pd .....	411
<b>Manajemen Pembelajaran Matematika</b> Prof. Dr. Evi Hulukati, M.Pd.....	419
<b>Perbandingan Metode <i>Theil-Nagar</i> dengan Metode <i>Theil-Nagar</i> yang Menggunakan Transformasi <i>Prais Winsten</i> pada Model Regresi dengan Problem Autokorelasi</b> Muhammad Rezky Friesta Payu, M.Si .....	427
<b>Implementasi konsep Pendidikan Seni pada Pembelajaran Musik di Sekolah Musik Indonesia, Semarang dalam Menghadapi Era Disrupsi</b> Nurmila Sari Djau, Setyo Budi Hutomo.....	431
<b>Pengelolaan Pembelajaran IPA Fisika</b> Renyanti Djafri.....	439
<b>Kemenangan Kotak Kosong (KOKO) dalam Pemilihan Kepala Daerah</b> Roy Marthen Moonti .....	445
<b>Analisis Pemikiran Pakar John Locke dalam Peradaban Dunia</b> Agil Bahsoan .....	453



<b>Pengaruh Media Kantong Bilangan terhadap Hasil Belajar Penjumlahan dan Pengurangan Bilangan Cacah pada Siswa Kelas II SDN 84 Kota Tengah Kota Gorontalo</b> Ismail Pioke, Siti Hardianti Nurhamidin.....	457
<b>Pengaruh Model Pembelajaran Kooperatif Tipe <i>Think Pair Share</i> terhadap Hasil Belajar Siswa pada Mata Pelajaran IPS di SDN 42 Hulontalangi Kota Gorontalo</b> Hakop Walangadi, Novriyanti Pantoiyo .....	465
<b>Pengaruh Penggunaan Media Gambar terhadap Kemampuan Menulis Puisi di Kelas IV SDN 63 Kota Timur Kota Gorontalo</b> Irma Suryaningsih Bakari, Sumarni Mohammad .....	473
<b>Pengaruh Penggunaan Model Pembelajaran <i>Value Clarification Technique (VCT)</i> terhadap Hasil Belajar PKN di Kelas V SDN 81 Kota Tengah Kota Gorontalo</b> Elmia Umar & Sutrisno Febriansyah S. Mohi .....	481
<b>PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI PENGAWAS DALAM SUPERVISI PENDIDIKAN</b> Herdianto Dalanggo.....	493





**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR BAGI DOSEN  
DI UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO  
MENUJU ERA DISRUPTION**

**Dr. Hedy Vanni Alam**  
Universitas Negeri Gorontalo  
hedy.alam@ung.ac.id

**Abstrak**

Dosen sebagai bagian dari sebuah organisasi besar yang disebut universitas adalah individu yang dalam kesehariannya mengemban tugas untuk melaksanakan tridharma perguruan tinggi. Untuk menunjang hal ini, dosen harus memiliki kemampuan dan keterampilan serta kompetensi yang nantinya menopang segala tindakan untuk mewujudkan hal tersebut. Di samping itu juga sebagai wujud loyalitas terhadap lembaga, maka secara tidak sadar seorang dosen melakukan aktivitas di luar tugas pokoknya. Hal ini tidak hanya memberikan keuntungan pada diri dosen, namun memiliki sumbangsih dalam rangka pencitraan dan pengembangan lembaganya. Kegiatan ini terlaksana jika dosen memiliki perilaku ekstra, dimana individu dengan ikhlas melakukan kegiatan di luar tridharma perguruan tinggi yang menjadi tugas pokoknya. Perilaku ekstra dosen inilah yang dalam bahasa Inggrisnya disebut *organizational citizenship behavior (OCB)*.

**Kata Kunci:** *Organizational Citizenship Behavior, Dosen, Disruption.*

**PENDAHULUAN**

**Pengertian *Organizational Citizenship Behavior***

Istilah lain OCB (*organizational citizenship behavior*) adalah perilaku *extra-role behavior*. Menurut Organ bahwa *organizational citizenship behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization*. Hal ini menunjukkan bahwa OCB merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem imbalan yang formal, namun secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

Mencermati definisi di atas bahwa perilaku ekstra ini muncul dari setiap individu secara spontan dan merupakan keterpanggilan hati untuk dapat berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan. Hal ini disebabkan adanya keterikatan emosional dari individu tersebut dengan organisasi dimana dia bekerja. Perilaku seperti itu dibutuhkan untuk mendukung kegiatan-kegiatan dalam organisasi yang tidak selamanya dapat dilakukan secara formal melalui kegiatan-kegiatan rutin organisasi. Dalam kondisi tertentu, adakalanya organisasi membutuhkan perilaku ekstra peran, terutama ketika organisasi memerlukan dukungan individu yang tidak dapat dinilai dengan uang.

Selanjutnya dikatakan pula bahwa; "*OCB is helpfull, constructive gestures exhibited by organization members and valued or appreciated by officials, but not related directly to individual productivity nor inhering in the enforceable requirements of the individuals role.*" Definisi ini mengandung arti bahwa OCB merupakan perilaku membantu dan gerakan konstruktif yang ditunjukkan oleh anggota organisasi dan dihargai oleh pimpinan tetapi tidak berkaitan dengan produktivitas yang harus diperankan oleh individu tersebut dalam organisasi. Implikasi dari perilaku tersebut dapat kita lihat seperti mengikuti pertemuan yang dilaksanakan oleh unit kerja, membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, sukarela melakukan pekerjaan walaupun tidak diminta, menaati aturan organisasi, dan masih banyak lagi contoh perilaku lainnya.

Pendapat yang sama pula dikemukakan oleh Schermerhorn, dkk bahwa: "*organizational citizenship behaviors are the extras people do to go the extra mile in their work.*" Artinya bahwa OCB adalah perilaku ekstra yang ditunjukkan oleh individu untuk bekerja ekstra dalam pekerjaan mereka. Selanjutnya dikatakan pula bahwa kepuasan kerjajuga terkait dengan perilaku warga organisasi. Ada perilaku diskresioner, yang disebut OCBs yang mewakili keinginan untuk melampaui panggilan tugas atau bekerja ekstra dalam pekerjaan seseorang. Seseorang yang merupakan warga organisasi yang baik melakukan hal-hal yang meskipun tidak diperlukan dari mereka membantu orang lain interpersonal OCBs atau memajukan kinerja organisasi itu.

*(Job satisfaction is also linked with organizational citizenship behaviors. There are discretionary behaviors, sometimes called OCBs that represent a willingness to go beyond the call of duty or go the extra mile in one's work. A person who is a good organization citizen does things that although not required of them help others interpersonal OCBs or advance the performance of the organizational ocb's).*



Pendapat senada dikemukakan oleh Greenberg and Baron bahwa: *“OCB an informal form of behavior in which people go beyond what is normally expected of them to contribute to the well being of their organization and those in it.”* Hal ini menunjukkan bahwa OCB adalah bentuk perilaku informal di mana orang melampaui apa yang diharapkan dari mereka untuk berkontribusi pada kesejahteraan organisasi dan orang didalamnya. Pernyataan ini menunjukkan bahwa OCB merupakan perilaku individual yang bebas pilihan, tidak diarahkan atau dikenali secara eksplisit oleh sistem yang diakui secara formal, namun membuat organisasi menjadi lebih berdaya guna dan efisien.

Dari pendapat di atas jelas bahwa seseorang memiliki kebebasan untuk melakukan OCB atau tidak. Hal ini berarti perilaku tersebut bukanlah perilaku yang wajib untuk dilakukan. Ketika anggota organisasi melakukannya maka organisasi akan diuntungkan, namun bila sebaliknya maka mereka tidak dapat dihukum. Pernyataan ini sebagaimana diungkap oleh Greenberg dan Baron yaitu:

*OCB involves three major components. First, the behaviors go beyond the formal requirements or official job descriptions. Second, the behaviors are discretionary in nature. In other words, individuals perform the voluntarily. Third, they are not necessarily recognized by the formal structure of the organization.*

Pendapat ini menunjukkan bahwa OCB meliputi tiga bagian utama, yaitu 1) perilaku di luar kewajiban formal, 2) adanya perilaku bebas pilihan dengan kata lain setiap individu menunjukkan kesukarelaannya dengan caranya sendiri dan 3) perilaku di luar struktur formal.

Sebagai makhluk sosial, dosen mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada orang lain dan lingkungannya dan menyelaraskan nilai-nilai yang dianutnya. Dengan nilai-nilai yang dimiliki, menjaga lingkungannya maka akan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Terlebih lagi, untuk melakukan segala sesuatu yang baik, seorang dosen tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan dirinya saja, misalnya seseorang mau membantu orang lain jika ada imbalan tertentu. Selain itu, hal ini digerakkan pula oleh rasa empati kepada orang lain yang membutuhkan bantuan. Jika individu dosen pada sebuah universitas memiliki OCB, maka usaha untuk mengendalikan individu tersebut menurun, karena dia dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya. Hal ini tentunya akan berimbas pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Colquit, Le Pine dan Wesson memberi pandangan bahwa: *“OCB which is defined as voluntary employee activities that may or may not be rewarded but that contribute to the organization by improving the overall quality of the setting in which work takes place.”* Pendapat ini menjelaskan bahwa perilaku kewargaan dalam organisasi (OCB) adalah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dengan sukarela baik dihargai maupun tidak tetapi sangat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas dan keberlangsungan pengaturan pekerjaan dalam organisasi. Biasanya pekerjaan semacam ini muncul di luar dugaan dan memerlukan partisipasi seluruh komponen dalam unit organisasi.

Lebih lanjut Sweeney dan Mc Farlin menyatakan bahwa: *“OCB are those voluntary, above the call of duty behaviors that some feel not only contribute to company success but are necessary for success.”* Definisi tersebut mengandung arti bahwa OCB merupakan kesukarelaan, suatu perilaku yang melebihi panggilan tugas, dimana beberapa orang merasa bahwa hal tersebut bukan hanya dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi namun juga mereka butuhkan untuk keberhasilan mereka sendiri.

Budihardjo mengungkapkan pula bahwa: *“OCB menunjukkan suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dengan sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi.”* Hal ini mengandung makna bahwa perilaku kewargaan dalam organisasi yang baik muncul bukan karena adanya imbalan, akan tetapi lahir dengan sendirinya dimana karyawan ikhlas membantu secara sukarela tanpa paksaan ataupun tuntutan tugasnya membantu organisasi dalam pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

Suatu organisasi membutuhkan perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* yang tertanam dalam diri para karyawan. Karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya. Sebuah organisasi dikatakan efektif bila keinginan keluar karyawan rendah dan kepuasan kerjanya tinggi.

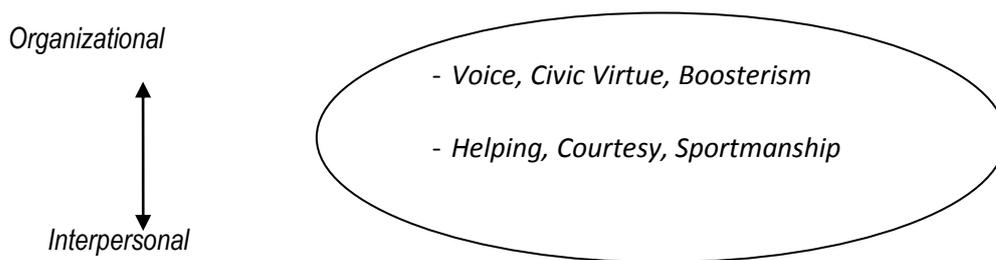
## Dimensi OCB

OCB sangat memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan komunitasnya, transformasi sumber daya, keinovasian dan keadaptasian serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Termasuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi penerahan sumber daya langka, waktu dan pemecahan masalah di antara unit-unit kerja dengan cara kolektif dan interdependensi. Untuk mengenali lebih dalam tentang makna dan arti dari OCB, maka perlu untuk memahami berbagai bentuk dan dimensi OCB.

William dan Anderson (1991) dalam Budihardjo mengidentifikasi dua kategori besar dari OCB yakni :

1. *OCB-O (organizational citizenship behavior - organization)*;  
Perilaku ini sangat berkaitan dengan aktivitas individu dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi secara umum. Misalnya memberi pemberitahuan sebelumnya ketika tidak bisa datang bekerja.
2. *OCB-I (organizational citizenship behavior - individual)* adalah perilaku yang secara langsung menguntungkan individu-individu tertentu dan secara tidak langsung melalui individu tersebut dapat berkontribusi lebih pada organisasi dimana dia bekerja. Misalnya membantu karyawan lain dalam melaksanakan tugas tertentu.

Pendapat di atas lebih dikembangkan lagi oleh *Colquit, LePine and Wesson* yang mengemukakan bahwa: "*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki dua jenis kategori yakni *OCB-Organization* melahirkan dimensi: *voice, civic virtue, boosterism* dan *OCB-Interpersonal* melahirkan beberapa dimensi seperti: *helping, courtesy, dan sportmanship* sebagaimana yang digambarkan berikut ini.



**Gambar 2.1 Types of Citizenship Behavior**

Selanjutnya Organ, mengintegrasikan berbagai konstruk OCB menjadi lima dimensi konstruk yakni: *altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy, dan civic virtue*. Kelima dimensi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

1. *Altruism/ helping behavior* ; menunjukkan suatu perilaku membantu orang lain secara sukarela dan bukan merupakan tugas dan kewajibannya. Dimensi ini menunjukkan perilaku membantu karyawan yang berkaitan dengan persoalan-persoalan yang dihadapi karyawan lain misalnya membantu dalam menggunakan peralatan tertentu.
2. *Conscientiousness*; menunjukkan upaya sukarela dalam meningkatkan cara dalam menjalankan tugasnya secara kreatif agar kinerja organisasi meningkat. Perilaku tersebut melibatkan tindakan kreatif dan inovatif secara sukarela untuk meningkatkan kemampuannya dalam menjalankan tugas demi peningkatan kinerja organisasi. Ia melakukan tindakan-tindakan yang menguntungkan organisasi melebihi dari yang disyaratkan, misalnya berinisiatif meningkatkan kompetensinya dan secara sukarela mengambil tanggung jawab.
3. *Sportmanship*; menunjukkan suatu kerelaan/ toleransi untuk bertahan bekerja pada suatu organisasi tanpa mengeluh kendati keadaan di organisasi tersebut kurang menyenangkan. Perilaku ini menunjukkan daya toleransi yang tinggi terhadap lingkungan yang kurang atau bahkan tidak menyenangkan.
4. *Courtesy*; Perilaku ini mengacu pada menjaga rekan kerja dalam memberikan informasi tentang hal-hal yang relevan untuk mereka. Beberapa karyawan memiliki kecenderungan untuk menjaga fakta yang relevan dan rahasia.
5. *Civic virtue*; Perilaku ini menunjukkan keterlibatan individu dalam suatu aktivitas organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi. Secara sukarela ia berpartisipasi, bertanggung jawab dan terlibat dalam mengatasi persoalan-persoalan yang dihadapi oleh organisasi demi kelangsungan hidup organisasi. Ia juga aktif mengemukakan gagasan-gagasannya serta melalui pengamatannya pada lingkungan bisnis baik dalam hal ancaman maupun peluang.

### **Human Capital dan “Organizational Citizenship Behavior**

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai.



Konsep *human capital* (modal manusia) menggagas nilai tambah yang dapat diberikan oleh manusia (individu) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Bahkan Chatzkel yang dikutip pula oleh Baron dan Armstrong menyatakan bahwa *human capital*-lah yang menjadi faktor pembeda dan basis aktual keunggulan kompetitif organisasi. Hal yang mencirikan adanya *human capital* dalam kinerja sebuah organisasi adalah keluwesan, kreativitas individu, kemampuan mengembangkan keterampilan seumur hidup dan merespon berbagai konteks situasi.

Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang drastis pada setiap aspek kehidupan manusia, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Dengan kata lain, organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*), tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*) sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi, tetapi lebih pada kinerja dalam proses pencapaiannya. Untuk menunjang hal tersebut, maka individu harus dipenuhi kebutuhan material, mental psikologis, sosial dan intelektual secara memuaskan. Dengan demikian, mereka akan bersedia bekerja secara ikhlas memajukan organisasi, serta memotivasi diri untuk bekerja keras penuh tanggung jawab dan bekerja di luar tugas pokoknya. Ini yang dikenal dengan *organizational citizenship behavior* (perilaku kewargaan yang baik di organisasi). Ini bisa mungkin ada jika karyawan dipenuhi kebutuhannya, ditingkatkan kualitas hidupnya serta diberi peluang untuk maju dan berkembang dalam karirnya. Dengan demikian jelaslah bahwa OCB secara implisit ada dalam diri manusia/individu yang diekspresikan dalam aktivitasnya di organisasi. Perilaku ini merupakan salah satu objek yang perlu dimanage agar berkembang dengan wajar.

### **Organizational Citizenship Behavior OCB Dosen di Universitas Negeri Gorontalo**

Dalam menghadapi tantangan global yang cukup berat, perguruan tinggi hendaknya memperhatikan aspek-aspek tertentu yang dapat menangkal terjadinya perubahan drastis dan kompetitif dalam penyelenggaraan pendidikan di lingkungannya. Untuk menghadapinya perlu persiapan dan upaya-upaya ke arah perbaikan yang lebih menekankan pada aspek yang berhubungan dengan individu pelaksana kegiatan inti di sebuah perguruan tinggi. Dalam rangka itu, upaya mendasar yang sebaiknya ditempuh antara lain adalah memahami, meningkatkan, dan mengimplementasikan kultur kerja yakni proses pembangunan karakter, sikap, dan perilaku.

Sebagai bagian dari sebuah kultur, kultur kerja dapat dikenali dalam bentuk nilai-nilai yang terkandung di dalam institusi, sistem kerja, sikap, dan perilaku sumber daya manusia (dosen) yang melaksanakannya. Oleh karena itu, kultur kerja merupakan sikap hidup yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang telah menjadisifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang membudaya dalam kehidupan suatu masyarakat/organisasi. Kultur kerja tercermin dalam perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Dalam menata kultur kerja, ada tiga unsur penting yang saling berinteraksi yaitu: (1) nilai-nilai, (2) sumber daya manusia, dan (3) institusi/sistem kerja. Ketiga unsur ini harus menjadi perhatian dalam menata kultur kerja yang dimulai dari pilihan nilai-nilai apa yang hendak dipakai sebagai acuan, kemudian diinternalisasikan dalam setiap pribadi dosen dan diimplementasikan dalam setiap sistem, prosedur dan tatalaksana sehingga menghasilkan kinerja berupa produk atau jasa yang bermutu bagi peningkatan pelayanan di institusi maupun unit kerja.

Sebagaimana dibuktikan melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kultur kerja berpengaruh langsung positif terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar  $\gamma\eta_3\xi_1 = 0,32$ . Diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan satu simpangan baku pada nilai kultur kerja akan meningkatkan nilai *organizational citizenship behavior* sebesar 0,32 simpangan baku. Hasil penelitian menunjukkan pula bahwa setiap variabel kultur kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan kewargaan dalam organisasi (OCB). Selanjutnya diasumsikan bahwa setiap variabel dalam kultur kerja akan berdampak positif pada perilaku kewargaan dalam organisasi (OCB).

Terbangunnya kultur kerja yang baik menyebabkan terjadinya peningkatan pada *organizational citizenship behavior* dosen tetap di Universitas Negeri Gorontalo. Dengan kata lain bahwa meningkatnya perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) dosen tetap di Universitas Negeri Gorontalo ditentukan oleh kemampuan pimpinan dalam menciptakan dan mengembangkan kultur kerja yang baik di semua tingkatan, mulai dari program studi, fakultas sampai di tingkat Universitas. Keberhasilan pimpinan dalam mengembangkan dan mempertahankan kultur kerja yang baik akan menciptakan suasana dan kondisi kerja yang kondusif dan peningkatan kinerja yang maksimal. Di samping itu juga, masing-masing dosen tetap di Universitas Negeri Gorontalo akan memiliki keyakinan untuk senantiasa menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Selain itu visi universitas yang diturunkan sampai ke tingkat program studi akan tercapai dengan

sendirinya mengingat kultur yang sudah terbangun dengan baik. Hal ini bukan saja akan memperlancar proses pelaksanaan tugas dosen dalam mengemban amanah tridharma perguruan tinggi, akan tetapi di luar dari tugas pokok pun dosen bisa melaksanakannya.

Sejalan dengan hal tersebut, studi yang dilakukan oleh Mc. Kinsey & company dari *Harvard Graduate School of Educational and Stanford University* menemukan bahwa struktur, strategi dan sistem manajemen yang merupakan perangkat keras ternyata tidak mampu mengendalikan kegiatan-kegiatan kerja sepenuhnya. Dalam realitanya, organisasi ternyata lebih dikemukakan oleh keyakinan bersama (*common spirit*) yang menopang struktur, strategi, dan sistem manajemen yang bersifat formal. Dengan kata lain bahwa kultur kerja justru lebih mewarnai dan bahkan mengendalikan kegiatan kerja sehari-hari. Penelitian yang dilakukan oleh Mohanty dan Rath menemukan pula bahwa kultur organisasi memiliki hubungan yang positif dengan organizational citizenship behavior. Dalam kaitannya dengan perilaku kewargaan dalam organisasi (OCB) dimana karyawan akan menunjukkan perilaku-perilaku yang mencerminkan nilai-nilai kultur yang dikembangkan bahkan melampaui batas persyaratan peran formal di tempat kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alam, Vanni Hedy. Pengaruh Kultur Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Profesi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dosen Di Universitas Negeri Gorontalo. Disertasi: Universitas Negeri Jakarta. 2014
- Anon. Lembaga Administrasi Negara RI. *Budaya Kerja Aparatur Pemerintah*. Jakarta: LAN RI, 2004.
- Baron, Angela dan Michael Armstrong, *Human Capital Management* terjemahan Lilian Juwono, Jakarta: PPM, 2013
- Budihardjo, Andreas. *Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Jakarta: Prasetya Mulya Publishing, 2011.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2011.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work* 7<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice Hall, 2000.
- Mohanty, Jagannath dan Bhabani P. Rath. "Influence Of Organizational Culture On Organizational Citizenship behavior: A Three-Sector Study." *Global Journal Of Business Research*, Vol. 6 Number 1, 2012.
- Organ, Dennis W. "Personality, Satisfaction, and Organization Citizenship Behavior", *The Journal of Social Psychology*, Vol.135 Num. 339, 3 Juni, 1995.
- Parianto, Herwan. "Budaya dan Etos Kerja". <http://herwanparwiyanto.staff.ac.id>, 2010. Diakses tanggal 2 Juni 2013.
- Schermerhorn, John R.Jr., Jr, James G. Hunt, Richard N. Osborn dan Mary Uhl-Bien. *Organizational Behavior*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc, 2011.
- Sweeney, Paul D. dan Dean B. McFarlin. *Organizational Behavior: Solutions For Management*. New York: McGraw-Hill, 2002.
- Zanal, Rivai Veithzal, Salim Basalama, dan H. Natsir Muhammad. *Islamic Human Capital Management*.



