

PROFESIONALISME KERJA DA'I

(Tinjauan Teoritis Dalam Manajemen Publik)

Yummil Hasan¹

Abstract

These days, discussion about public management specially about human resource get focus from various circle as key determining in the effort realizing the target of which will reach. In this time human resource is progressively claimed its ability to execute duties in place environment work. In this case, da'i is to represent top-drawer human resource, in effort to reach efficacy. Human resource or of da'i this can support organization with masterpiece, talent, motivation and creativity. After all as perfect as economic and technological aspect, without difficult human being aspect presumably the targets can reach. Pursuant to fact of empiric in field, stand-out that a da'i owning high job professionalism will be impetuous and mean business to work and they will be out for give best masterpiece in the form of high labour capacity in its service of him to public. On the contrary, a da'i which do not have job professionalism, hence he will often conduct mistake of job because he do not have adequate skill and knowledge and also altruism attitude utilize to support execution of its duty.

A. Pendahuluan

Dalam kajian manajemen publik bahwa sumber daya manusia merupakan faktor sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi. Di lain pihak sumber daya manusia dalam hal ini adalah seorang da'i, merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu yang perlu dipenuhi. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi profesionalisme terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Untuk mewujudkan peningkatan pelayanan pada masyarakat atau pelayanan terhadap publik, diperlukan sumber daya manusia atau seorang da'i yang handal, profesional, punya dedikasi yang tinggi, yang mampu dan mau mengemban tugasnya secara efisien dan efektif, sehingga pelayanan pada masyarakat atau publik dapat terlaksana dengan lebih baik, lebih cepat dan lebih memuaskan. Oleh karena itu seorang da'i harus mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat yang membutuhkan.

¹ Dosen Fakultas Dakwah IAIN Imam Bonjol Padang

Dewasa ini, bahasan tentang manajemen publik khususnya tentang sumber daya manusia mendapat sorotan dari berbagai kalangan sebagai kunci yang menentukan dalam upaya mewujudkan tujuan yang hendak dicapai. Saat ini sumber daya manusia semakin dituntut kemampuannya untuk melaksanakan tugas-tugas di lingkungan tempatnya bekerja. Dalam hal ini, da'i adalah merupakan sumber daya manusia yang paling penting, dalam usaha untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia atau da'i ini dapat menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan tersebut dapat tercapai. Masyarakat telah menunjukkan perhatian yang meningkat terhadap aspek manusia tersebut. Nilai-nilai manusia (*human value*) semakin diselaraskan dengan aspek-aspek teknologi maupun ekonomi.

Seiring dengan meningkatnya persaingan di dalam berbagai aspek kehidupan manusia di mana tidak adanya keterbatasan ruang, waktu maupun tempat. Kondisi tersebut menuntut da'i untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Da'i tersebut dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas, pelayanan, maupun sumber daya manusia (da'i) yang profesional.

Dengan tuntutan yang demikian, da'i harus mampu mengembangkan potensi yang ada terutama sumber daya yang dimiliki dirinya sendiri, harus memiliki kemampuan yang optimal dalam rangka menghasilkan *out put* kerja yang berkualitas dan prestasi kerja yang berkualitas pula. Untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut di atas dan akan terlaksana dengan baik, apabila da'i yang bersangkutan secara keseluruhan memiliki kondisi yang dinamis untuk mampu bergerak menunjang pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, profesionalisme kerja yang tinggi dari para da'i sangat dibutuhkan sekali, dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan dan keberhasilan.

Profesionalisme kerja, dimana menurut Weiner (1985: 115) menyatakan bahwa da'i yang mempunyai profesionalisme kerja yang tinggi akan berusaha keras untuk mencapai hasil yang memuaskan dalam suatu pekerjaan. Ia akan bahagia atas keberhasilan pekerjaan yang diselesaikannya. Perasaan bahagia itu akan mendorong dirinya untuk bekerja lebih giat, tekun dan penuh tanggung jawab serta bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Sebaliknya, da'i yang memiliki profesionalisme kerja yang rendah, lebih suka memilih pekerjaan yang hasilnya tidak memuaskan (mudah) dan menghindari pekerjaan yang sulit.

Setiap da'i yang bekerja pada dasarnya menginginkan pekerjaan yang dilakukannya dapat berhasil, namun tidak semua pekerjaan itu dapat berhasil dengan mulus. Proses (birokrasi) yang ia lalui terkadang dapat membuat sikap apatis dan dapat menurunkan profesionalisme kerja untuk dapat berprestasi dalam bekerja.

Dengan demikian, dalam hal profesionalisme kerja da'i, umumnya terlihat bahwa sebagian besar latar belakang da'i tidak sepenuhnya sesuai dengan tugas atau pekerjaannya, kurang menguasai bidang tugasnya, kerja kurang bersemangat dan kurang jelasnya persepsi tugas yang akan dilaksanakan. Kondisi kerja da'i yang seperti ini tidak bisa dibiarkan berlarut-larut karena dapat menghasilkan profesionalisme kerja da'i yang rendah, yang pada akhirnya dapat juga menimbulkan rendahnya kualitas kerja dari da'i tersebut.

B. Profesionalisme Kerja Da'i

1. Pengertian Profesionalisme Kerja

Konsep tentang profesionalisme kerja saat ini telah semakin menggejala seiring dengan semakin besarnya tuntutan terhadap kemampuan da'i dalam melaksanakan pekerjaan. Di tangan da'i yang profesional hal-hal yang biasa dapat berubah menjadi luar biasa, karena ia terdidik untuk melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan khusus (*special knowledge*) yang diperoleh melalui pendidikan formal dan pengalaman. Luthan (1995: 143) mengemukakan: "*The term 'professionalism' can be traced to the word 'professional'*". Diartikan bahwa terminologi "profesionalisme" dapat di laek dari kata "profesional" yang berarti sifat professional atau seorang yang ahli dibidangnya.

Stanford (Mangkunegara, 2000: 99) mengemukakan "*professionalism an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*". Dari definisi tersebut dijelaskan bahwa profesionalisme merupakan suatu kondisi sifat keahlian manusia (da'i) yang menuju ke suatu tujuan tertentu. Cormick (Mangkunegara, 2000: 102) mengemukakan: "*work professionalism is defined as conditions which influence the aurosal, direction and maintenance of behaviors relevant in work setting*". Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme kerja itu adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut pendapat Robbin (1999: 75) mengatakan bahwa profesionalisme kerja adalah suatu hasil kerja yang bermutu dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dalam menjalankan serta melakukan pekerjaan tersebut. Profesionalisme kerja pada dasarnya menyangkut intelektual yang sejalan dengan

tanggung jawab seseorang atau da'i dalam bekerja. Itu dipelajari dan didasarkan atas pengetahuan, dan bukan sesuatu yang biasa semata. Sedangkan profesionalisme adalah yang praktis, lebih dari pada akademis atau teoritis.

Dalam bahasa populer, kata profesional dikontraskan dengan kata amatir. Seorang yang amatir dianggap belum mampu bekerja secara terampil, cekatan dan baru pada taraf belajar. Perbedaan ini sangat terlihat dalam dunia olah raga, dimana seorang atlet profesional berhak mendapatkan bayaran yang lebih tinggi dibandingkan dengan atlet amatir. Substansi penggunaan istilah ini adalah untuk menjawab tuntutan yang semakin besar dari masyarakat akan proses dan hasil kerja yang bermutu, penuh tanggung jawab, bukan sekedar asal jadi.

Profesionalisme kerja dimotivasi oleh semangat altruisme, yang suka mendahulukan kepentingan orang lain atas dasar kasih, dan orang-orang yang profesional memandang diri mereka sedang bekerja untuk kepentingan orang lain dan kebajikan adalah tujuan utama.

Dengan demikian, seorang da'i harus dapat memandang dirinya sebagai seorang profesional yang telah memilih bidang pekerjaan dengan sengaja dan dengan sadar dapat menemukan kepuasan, kebanggaan dan kepenuhan ekspresi dirinya, bukan hanya dalam perolehan materi, melainkan pada jasa pelayannya untuk kepentingan umum dan masyarakat.

Profesionalisme kerja menurut Pamudji (1994: 20-21) berasal dari kata profesi, dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *profession*, yang berarti:

A vocation or occupation requiring advanced training in some liberal art or science and usually involving mental rather than manual work, as teaching, engineering, writing, etc. Dari kata profesional ini kemudian muncul kata jadian *professional* yang artinya *engage in special occupation for pay etc* dan *professionalisme* yang artinya *professional quality, status, etc.*

Sedangkan menurut Henry (1995: 301) suatu profesi bisa didefinisikan sebagai bidang khusus dan tersendiri, umumnya memerlukan pendidikan tinggi sekurang-kurangnya 4 tahun, serta menawarkan karier seumur hidup bagi yang menekuninya. Profesi selalu dikaitkan dengan masalah status.

Sejalan dengan ragam bahasa yang berkembang, maka profesi, profesional dan profesionalisme kerja da'i oleh Pamudji (1994: 21) diartikan sebagai lapangan kerja tertentu yang diduduki oleh da'i-da'i yang memiliki keahlian tertentu, keahlian mana diperoleh melalui pendidikan dan latihan yang mendalam.

Lebih lanjut Pamudji (1994: 22) mengartikan tentang da'i yang profesional itu sebagai berikut, di mana da'i yang tergolong profesional yang berarti memiliki atau dianggap memiliki keahlian akan melakukan kegiatan-kegiatan (pekerjaan) di antaranya pelayanan publik dengan mempergunakan keahliannya itu sehingga menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik mutunya, lebih cepat prosesnya, mungkin lebih bervariasi yang kesemuanya mendatangkan kepuasan pada warga masyarakat

Pengertian profesionalisme kerja da'i secara sederhana diartikan oleh Suit dan Almasdi (1996: 103) sebagai berikut, suatu kemampuan dan keterampilan da'i dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan itu bila ditinjau dari segala segi telah sesuai dengan porsi, objektif serta bersifat terus menerus dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun serta dalam jangka waktu penyelesaian yang relatif singkat. Demikian sempurnanya hasil pekerjaan itu, di samping pelayanan dan perilaku yang diberikannya, menyebabkan pihak lain sulit mencari-cari celanya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Gallerman (1993: 121) bahwa profesionalisme dalam bekerja, membuat orang-orang cenderung menuntut dirinya untuk berusaha lebih keras, agar pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat dia kerjakan dengan baik. Selanjutnya ia juga mengatakan bahwa orang-orang yang mempunyai profesionalisme kerja yang tinggi, akan sangat senang kalau mereka berhasil memenangkan suatu persaingan.

Memperhatikan pendapat di atas, terkandung makna bahwa da'i yang profesional adalah mereka yang benar-benar memiliki keahlian, keterampilan dan sikap mental yang terkendali dan terpuji, serta dapat menjamin bahwa segala sesuatu dari perbuatan dan pekerjaannya berada dalam kondisi yang terbaik dari penilaian semua pihak.

Pendapat lainnya mengenai profesionalisme kerja da'i dinyatakan oleh Pamungkas (1996: 206-207) mengatakan bahwa, da'i yang profesionalisme dalam bekerja, dianggap sebagai da'i yang berkualitas yang memiliki keahlian serta berkemampuan mengekspresikan keahliannya itu bagi kepuasan orang lain atau masyarakat untuk memperoleh pujian. Ekspresi keahlian tersebut tampak dalam perilaku, analisa dan keputusan-keputusannya.

Sejalan dengan pendapat Gallerman (1993: 152) yang mengemukakan bahwa semakin tinggi dorongan profesionalisme kerja pada da'i, akan semakin menonjol kemampuan da'i tersebut dalam memikul tanggung jawab dan wewangnya.

Dengan demikian, hasil kerja yang profesional selalu memuaskan orang lain dan mempunyai nilai tambah yang tinggi. Profesionalisme kerja selalu dikaitkan dengan efisiensi dan keberhasilan serta menjadi sumber bagi peningkatan produksi, pertumbuhan, kemakmuran dan kesejahteraan baik dari individu pemilik profesi maupun masyarakat lingkungannya.

Bagi da'i profesional sejati, maka uang, kekayaan, kedudukan dan jabatan bukanlah tujuan utama. Sekalipun mereka berhak menerima imbalan jasa, namun imbalan tersebut lebih merupakan ekspresi rasa hormat dan penghargaan masyarakat terhadap sikap dan perilaku mereka yang bernilai etis, bermoral dan berperikemanusiaan tinggi.

2. Indikator Profesionalisme Kerja Da'i

a) Pengetahuan di Bidang Pekerjaan

Pengetahuan yang dimiliki di bidang pekerjaannya, dapat dijadikan tolok ukur dalam menilai profesionalisme kerja seorang da'i dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengetahuan tertentu bagi seorang da'i diperlukan supaya mereka mampu mewujudkan apa yang diharapkan dari mereka sebagai anggota dari organisasi. Sejalan dengan hal tersebut Siagian (1998: 58) menyatakan bahwa dalam pembentukan perilaku administrasi da'i diperlukan pengetahuan di bidang pekerjaannya secara mendalam tentang hal-hal sebagai berikut:

- (1) *Raison d'etre* serta tujuan organisasi dimana seorang da'i menjadi anggota.
- (2) Filsafat yang dianut oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuannya.
- (3) Jenis barang dan jasa apa yang harus dihasilkan oleh organisasi.
- (4) *Clientele groups* yang harus dilayani oleh organisasi.
- (5) Ilmu dan bidang spesialisasi apa yang diperlukan dalam rangka melaksanakan tugas yang dipercayakan kepada seorang da'i.
- (6) Teknologi apa yang sudah, sedang dan akan dipergunakan dalam menjalankan roda organisasi.
- (7) Misi apa yang harus diemban oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuannya.
- (8) Makna dan hakekat tugas dan fungsi yang harus dilaksanakan.
- (9) Jenis kegiatan organisasi yang harus dilaksanakan.
- (10) Sarana mekanis apa yang terdapat dan atau diperlukan oleh organisasi dalam menjalankan kegiatan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan pengetahuan seorang da'i di bidang pekerjaannya, dapat dinilai dari pemahamannya terhadap tujuan dan misi yang

hendak dicapai dalam organisasi, penguasaan bidang pekerjaan sesuai tugas dan fungsinya, pemahaman terhadap kebutuhan dan kepentingan pihak yang dilayani dan pemahamannya terhadap sarana dan peralatan kerja yang terdapat dan diperlukan guna memberikan pelayanan.

b) Keterampilan di Bidang Pekerjaan

Keterampilan di bidang pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat dijadikan kriteria dalam sikap profesionalisme kerja da'i. Moenir (1998: 117) menjelaskan "keterampilan sebagai kemampuan melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia".

Siagian (1998: 59) mengemukakan bahwa keterampilan di bidang pekerjaan, "sebagai kemampuan teknis untuk melakukan sesuatu kegiatan tertentu yang dapat dipelajari dan dikembangkan". Berkenaan dengan uraian tersebut Winardi (1989: 40) menjelaskan "keterampilan merupakan komponen yang berkaitan dengan tugas keterampilan untuk menangani sebuah mesin atau komputer".

Dari pendapat di atas dapat diketahui bahwa keterampilan di bidang pekerjaan menunjukkan kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang lebih banyak menggunakan unsur anggota badan dari pada unsur lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan seorang da'i dalam bekerja di bidang pekerjaannya, akan dinilai dari kemampuannya melaksanakan pekerjaan sesuai metode/prosedur kerja, kemampuan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan mengantisipasi munculnya masalah atau keluhan orang yang dilayani, kemampuan mengambil keputusan dengan segera dan menyelesaikan masalah atau keluhan tersebut secara tuntas.

c) Persepsi Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaan, seorang da'i sangat dipengaruhi persepsi kerjanya terhadap pekerjaan tersebut. Persepsi kerja juga menduduki peranan penting terhadap pekerjaan. Persepsi kerja seorang da'i terhadap sesuatu, mempengaruhi cara kerja dan cara kerja menentukan pekerjaan. Jika seorang da'i berpersepsi baik terhadap pekerjaannya, maka ia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan baik dan akibatnya hasil pekerjaannya juga baik. Sebaliknya jika persepsi kerja seorang da'i terhadap pekerjaannya kurang baik, ia akan bekerja kurang baik dan hasilnya juga menjadi kurang baik.

Menurut Pareek (1996: 53) persepsi kerja merupakan proses menerima, menyeleksi, mengorganisasikan, mengartikan, menilai dan memberikan reaksi melalui rangsangan panca indera.

Setiap orang yang diharapkan pada suatu rangkaian rangsangan yang sudah biasa akan mengumpulkan informasi dan membanding-bandingkannya, sehingga persepsi kerja sifatnya sangat pribadi. Demikian pula halnya dengan persepsi kerja da'i terhadap pekerjaannya, akan juga mempengaruhi hasil kerjanya. Jika dalam mempersepsikan pekerjaannya itu baik, ia akan berbuat semaksimal mungkin untuk melaksanakan pekerjaannya dan juga sebaliknya, jika dalam mempersepsikan pekerjaannya kurang baik, maka ia akan bekerja sesukanya sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya.

C. Penutup

Profesionalisme kerja da'i berpengaruh terhadap semangat kerja, prestasi kerja dan kualitas serta produktivitas kerja da'i tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Winardi (1989: 148) yang memberikan pengertian profesionalisme kerja da'i sebagai seorang yang memiliki keahlian dan keterampilan yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembankan kepadanya, sehingga ia mampu melaksanakan tugas-tugas tersebut dengan efektif dan efisien. Begitu sempurnanya ia melaksanakan tugas-tugasnya tersebut sehingga sukar untuk mencari cela atau sisi kesalahan/kelemahan dari pelaksanaan tugas tersebut. Berdasarkan pendapat di atas dapat kita simpulkan bahwa seorang da'i yang memiliki profesionalisme kerja yang tinggi, maka otomatis ia memiliki pengetahuan, keterampilan serta persepsi kerja yang memadai tentang bidang tugas yang ditekuninya.

Seorang da'i yang memiliki profesionalisme kerja yang tinggi, akan memiliki semangat kerja yang tinggi pula karena didorong oleh keinginan yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan yang menyebabkan produktivitas kerjanya juga akan tinggi pula. Tingginya produktivitas kerja da'i tersebut, akan tercermin dari tingginya kualitas pelayanannya kepada publik atau masyarakat seperti dakwah yang akan diberikan pada jemaahnya, karena out put yang dihasilkan oleh da'i sebahagian besar adalah pelayanan rohaniah kepada jemaahnya atau publik. Berdasarkan data empirik, terlihat jelas bahwa seorang da'i yang memiliki profesionalisme kerja yang tinggi, akan giat dan bersungguh-sungguh bekerja dan mereka akan berusaha untuk memberikan hasil berupa kualitas pelayanan rohani yang baik pula kepada jemaahnya. Lebih jauh, bila pelayanan rohaniah yang diberikan pada jemaahnya betul-betul berkualitas, maka da'i yang memberikan pelayanan rohaniah tersebut, hendaklah memiliki suatu dorongan dalam dirinya yaitu dorongan untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingannya sehingga mau

melaksanakan kegiatan-kegiatannya, yang pada akhirnya akan tercapainya tujuan yang ingin dicapai.

Lebih jauh, persaingan yang semakin ketat saat ini, terus menjadikan profesionalisme kerja sebagai salah satu sumber kekuatan. Bahkan melalui peningkatan profesionalisme kerja, seorang da'i dapat bertahan dan berkembang (*survive*), sekalipun kebijaksanaan yang ada turut menentukan. Setiap da'i harus dapat mengetahui apa yang terbaik bagi dirinya dan lingkungannya secara internal, yang menuntut adanya kesabaran kerja, disiplin yang tinggi dari para da'i ke arah profesionalisme kerja yang memang harus menjadi etos kerja dan budaya kerja (*corporate culture*), sedangkan secara eksternal mampu menyesuaikan diri dan mengantisipasi secara tepat setiap perkembangan yang terjadi.

Selanjutnya menurut Pamungkas (1996: 206), terkandung tiga unsur di dalam pengertian profesionalisme kerja yaitu: (1) kapasitas atau stok keahlian yang bersumber pada ilmu pengetahuan dan teknologi; (2) moral atau etika dan perilaku atau tindak tanduk, baik secara individu maupun kelompok; (3) pelayanan terhadap orang, masyarakat/publik atau lingkungan.

Berikutnya, pengertian tentang profesionalisme kerja da'i dijelaskan oleh Suit dan Almasdi (1996: 103) bahwa "seseorang yang profesional tidak dapat dinilai dari satu segi saja, tetapi harus dari segala segi, disamping keahlian dan keterampilannya juga perlu diperhatikan mentalitasnya". Dari pendapat tersebut, jelas bahwa da'i yang profesional pada dasarnya adalah mereka yang memiliki keahlian dan keterampilan serta sikap mental yang terpuji, juga dapat menjamin bahwa segala sesuatunya dari perbuatan dan pekerjaannya berada dalam kondisi yang terbaik terhadap penilaian semua pihak. Dengan demikian maka seorang da'i yang profesional akan memiliki kemampuan kerja yang memadai, mentalitas yang bagus serta responsif terhadap lingkungan kerjanya.

Berdasarkan fakta empirik di lapangan, terlihat jelas bahwa seorang da'i yang memiliki profesionalisme kerja yang tinggi akan giat dan bersungguh-sungguh bekerja dan mereka akan berusaha untuk memberikan karya terbaik berupa prestasi kerja yang tinggi dalam pelayanan rohaniahnya kepada publik. Sebaliknya, seorang da'i yang tidak memiliki profesionalisme kerja, maka ia akan sering melakukan kesalahan kerja karena ia tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai serta sikap altruisme guna mendukung pelaksanaan tugasnya, sehingga merugikan dirinya dan disisi lain ia akan selalu ragu-ragu dalam melaksanakan tugasnya, produktivitas kerjanya akan buruk serta seringnya keluhan atau penyesalan terhadap dirinya, sesama rekan kerja maupun yang berasal dari dalam dirinya sendiri.

Daftar Pustaka

- Gallerman, Saul. W. 1993, *Motivation and Productivity...* New Delhi: D. B. Taraporevala Son's & Co Private Ltd
- Henry, Nicolas. 1995, *Administrasi Negara dan Masalah-masalah Publik*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Luthan, Fred. 1995, *Organizational Behavior*. New York: Third Edition: Mc. Graw Hill Book Company.
- Mangkunegara, A., P. 2000, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moenir, H., A., S. 1998, *Kepemimpinan Kerja, Peranan Terbaik dan Keberhasilan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Pamudji. 1994, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Pembinaan Pegawai*. Jakarta: Masagung.
- Pamungkas. 1996, *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: LPMM-Erlangga.
- Pareek, U. 1996, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.
- Robbins, Stephen. P. 1999, *Essensial Of Organizational Behaviour*. Alih Bahasa: Halinda dan Dewi Sartika. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, Sondang, P. 1998, *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suit, Yusuf dan Almasdi. 1996, *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Weiner. 1985, *Atribusi on Theory Achievement Motivation Process*, Review Of Education Research.
- Winardi. 1989, *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: Citra Aditya Bhakti.