AL *M*UNIR

Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam

Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam
Vol. 9, No. 2, Juli-Desember 2018

**Indikator Motivasi Kerja Da'i, Manfaat dan Tujuannya
(Kajian dalam Manajemen Komunikasi Dakwah)**

Penulis : Yummil Hasan

Sumber : Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam, Vol. 9, No.2,
Juli - Desember 2018

Diterbitkan Oleh : Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam

Untuk Mengutip Artikel ini :

Yummil Hasan, 2018. Indikator Motivasi Kerja Da'i , Manfaat dan Tujuannya (Kajian dalam Manajemen Komunikasi Dakwah). Al Munir Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam, Vol. 9, No. 2, Juli-Desember, 2018, p. 109-116

Copyright © 2018, Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam
ISSN : e-ISSN : 2657-0521
ISSN : p-ISSN : 2086-1303

Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam
FDIK UIN Imam Bonjol Padang

Indikator Motivasi Kerja Da'i , Manfaat dan Tujuannya (Kajian dalam Manajemen Komunikasi Dakwah)

Yummil Hasan¹

¹UIN Imam Bonjol Padang

Email : yummilhasan@gmail.com

ABSTRACT

The level of work motivation is based on two aspects which are indicators, namely motivator factors and health or maintenance factors. The motivator factor is a factor or situation that can encourage achievement and intrinsic in nature that comes from within the da'i itself. This motivator factor relates to opportunities for achievement, opportunities to gain recognition, advances, opportunities in the work itself, personal improvement or development and opportunities to obtain responsibility. While hygiene / sanitation factors are extrinsic factors which are derived from outside the preacher, but also determine the behavior of preachers in carrying out their work and related to the environment in which the work is carried out. Hygiene factors will provide satisfaction (satisfies) if these factors are met, on the contrary if it is not fulfilled it will cause dissatisfaction (dissatisfaction) which will cause demands for the da'i.

Keywords: work motivation; essence; benefits; goals

ABSTRAK

Tinggi rendahnya motivasi kerja da'i didasari oleh dua aspek yang menjadi indikator, yaitu faktor motivator dan faktor penyehat atau pemeliharaan. Faktor motivator adalah faktor atau situasi yang dapat mendorong berprestasi dan sifatnya instrinsik yang bersumber dari dalam diri da'i itu sendiri. Faktor motivator ini berkaitan dengan kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh pengakuan, memperoleh kemajuan-kemajuan, kesempatan pada pekerjaan itu sendiri, peningkatan personal atau pengembangan dan kesempatan memperoleh tanggung jawab. Sedangkan faktor higienis/penyehatan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri da'i, tetapi turut menentukan perilaku da'i dalam melaksanakan pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Faktor higienis akan memberikan kepuasan (satisfier) bila faktor-faktor tersebut terpenuhi, sebaliknya jika tidak terpenuhi akan menyebabkan ketidakpuasan (dissatisfier) yang akan menimbulkan tuntutan bagi da'i tersebut.

Kata Kunci : motivasi kerja; esensi; manfaat; tujuan

PENDAHULUAN

Agama Islam menuntut umatnya untuk menyebarkan ajaran Islam kepada seluruh manusia, sehingga ajaran Islam itu benar-benar dijadikan sebagai pedoman hidup untuk kebahagiaan di dunia dan akhirat. Usaha dakwah yang dilakukan da'i untuk menyebarluaskan Islam dan merealisasikan ajaran Islam di tengah-tengah masyarakat, merupakan kewajiban seluruh umat Islam sesuai dengan kemampuannya baik dilakukan secara pribadi maupun dengan bekerjasama. Pelaksanaan dakwah secara terorganisir wajib dilakukan oleh umat Islam sebagaimana yang terdapat dalam firman Allah surat Ali Imran ayat 104 yang artinya : "Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang makruf dan mencegah dari yang mungkar, merekalah orang-orang yang beruntung". (Departemen Agama, 1986 : 93).

Pembahasan tentang sumberdaya manusia mendapat sorotan dari berbagai kalangan sebagai kunci yang menentukan dalam upaya mewujudkan tujuan yang hendak dicapai. Saat ini sumberdaya manusia semakin dituntut kemampuannya untuk melaksanakan tugas-tugas di lingkungan tempatnya bekerja. Dalam hal ini, da'i adalah merupakan sumberdaya manusia yang paling penting, dalam usaha untuk mencapai keberhasilan. Sumberdaya manusia (da'i) ini 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 dimana 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 sumberdaya manusia (da'i) yang profesional.

Dengan tuntutan yang demikian, da'i harus mampu mengembangkan potensi yang ada terutama sumberdaya yang dimiliki dirinya sendiri, harus memiliki kemampuan yang optimal dalam rangka menghasilkan output 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, motivasi kerja yang tinggi dari para da'i sangat dibutuhkan sekali, dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan dan keberhasilan da'i dalam melaksanakan dakwahnya.

Demikian juga dengan motivasi kerja, dimana menurut Weiner (1985 : 95) menyatakan bahwa da'i yang mempunyai motivasi 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 motivasi 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 yang ia lalui terkadang dapat membuat sikap apatis dan dapat menurunkan motivasi kerja untuk dapat berprestasi dalam bekerja.

Motivasi kerja pada da'i, umumnya dapat di lihat bahwa aspek lain yang turut mempengaruhinya adalah seperti, sikap kurang ramah, lingkungan internal dan eksternal serta budaya organisasi yang kurang mendukung pelaksanaan tugas dan sebagainya, kesemua fenomena seperti ini tentunya tidak mendukung dan memotivasi para da'i untuk bekerja lebih baik. Hal ini juga terkait dengan keprofesionalan da'i dalam bekerja, umumnya terlihat bahwa sebagian besar latar belakang da'i tidak sepenuhnya sesuai dengan tugas atau pekerjaannya, kurang menguasai bidang tugas, kerja kurang bersemangat dan tidak jelasnya persepsi tugas yang akan dilaksanakan. Kondisi da'i yang seperti ini tidak bisa dibiarkan berlarut-larut karena dapat menghasilkan motivasi kerja da'i yang rendah, yang pada akhirnya dapat juga menimbulkan rendahnya kualitas kerja dari da'i tersebut.

PEMBAHASAN

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa Latin *"movere"* yang berarti menggerakkan. Luthan (1995 : 141) mengemukakan: *"The term 'motivation' can be traced to the Latin word 'movere', which mean 'to move'".* Diartikan bahwa terminologi "motivasi" dapat dilacak dari kata Latin *"movere"* yang berarti menggerakkan.

Stanford (Mangkunegara, 2000 : 93) mengemukakan *"Motivations an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class"*. Dari definisi tersebut dijelaskan bahwa motivasi

merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia (da'i) ke suatu tujuan tertentu. Cormick (Mangkunegara, 2000 : 94) mengemukakan : *"work motivation is defined as conditions which influence the aurosal, direction and maintenance of behaviors relevant in work setting"*. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja itu adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Winardi (1989 : 148) memberikan pengertian motivasi kerja, sebagai berikut :

"Motivasi kerja merupakan keinginan yang terdapat pada da'i yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau pekerjaan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kebutuhan-kebutuhan pribadi, tujuan-tujuan dan persepsi-persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan dan dengan cara apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan direalisasikan".

Lebih lanjut pengertian motivasi kerja menurut Hasibuan (1997 : 158) mengatakan bahwa, pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja da'i, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Terlihat bahwa da'i mau bekerja karena dipengaruhi oleh suatu kekuatan, kekuatan yang paling besar merupakan tindakan yang paling mungkin dilakukan dengan segala daya upaya mencapai kepuasan.

Pendapat di atas, menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dan keinginan da'i dalam melaksanakan sesuatu kegiatan atau pekerjaan untuk memberikan yang terbaik pada dirinya, dalam mencapai tujuan yang diinginkan, dengan mempertimbangkan faktor-faktor kebutuhan pribadi, tujuan-tujuan dan persepsi-persepsi orang atau kelompok.

Dalam manajemen, motivasi kerja hanya ditujukan pada sumberdaya manusia umumnya dan da'i khususnya. Seorang da'i tentunya memiliki kepentingan-kepentingan dan kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhinya. Hal ini menjadi pendorong baginya untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam lingkungan masyarakatnya, dengan harapan kebutuhan dan kepentingan individualnya dapat diwujudkan dan sebaliknya kegiatan yang dilakukan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat luas.

Sejalan dengan hal ini, Peterson dan Plowman (dalam Hasibuan 1997 : 156), menyatakan orang mau bekerja karena :

- a. *The desire to live* (keinginan untuk hidup).
Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan kelangsungan hidupnya.
- b. *The desire for position* (keinginan untuk suatu posisi).
Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu, merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini adalah salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- c. *The desire for power* (keinginan akan kekuasaan).
Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.
- d. *The desire for recognition* (keinginan akan pengakuan).
Keinginan akan pengakuan, penghormatan dan status sosial merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja.

Pendapat di atas, menunjukkan setiap da'i mempunyai keinginan dan kebutuhan tertentu serta berusaha melaksanakan pekerjaan dan mewujudkan keinginan dan kebutuhan

tersebut. Pada akhirnya mengharapkan kepuasan dari hasil kerja yang dilakukan.

Proses Timbulnya Motivasi Kerja Da'i

Proses timbulnya motivasi kerja da'i melalui beberapa tahap seperti yang dikemukakan Gitosudarmo (1997 : 28-29) adalah :

"Timbulnya motivasi kerja da'i merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan" dengan beberapa tahap yaitu: pertama, munculnya suatu kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan adanya ketidakseimbangan dalam diri da'i dan berusaha untuk mengurangnya dengan perilaku tertentu; kedua, da'i kemudian mencari cara-cara untuk memuaskan keinginan tersebut; ketiga, da'i mengarahkan perilakunya kearah pencapaian tujuan atau prestasi kerja dengan cara-cara yang telah dipilihnya dengan didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalamannya; Keempat, penilaian prestasi kerja dilakukan oleh diri sendiri atau orang lain tentang keberhasilannya dalam mencapai tujuan; Kelima, imbalan atau hukuman yang diterima atau dirasakan tergantung kepada evaluasi atas prestasi kerja yang dilakukan; Keenam, seseorang menilai sejauhmana perilaku dan imbalan telah memuaskan kebutuhannya. Jika siklus motivasi kerja tersebut telah memuaskan kebutuhannya, maka suatu keseimbangan atau kepuasan atas kebutuhan tertentu dirasakan. Akan tetapi jika masih ada kebutuhan yang belum terpenuhi maka akan terjadi lagi proses pengulangan dari siklus motivasi kerja dengan perilaku yang berbeda".

Dari pendapat tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa timbulnya suatu motivasi kerja da'i melalui beberapa tahap yang diawali dengan munculnya suatu kebutuhan yang dirasakan, mencari cara-cara untuk memenuhi kebutuhan tersebut, cara yang ditempuh mengarah

pada tujuan yang ingin dicapainya, penilaian terhadap keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut dan di akhiri dengan penilaian sejauh mana perilaku dan imbalan telah memuaskan kebutuhannya.

Timbulnya motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam dan di luar diri da'i. French, (Irawan, 1997 : 259) menjelaskan bahwa, motivasi kerja da'i sangat dipengaruhi faktor internal dan eksternal, interaksi kedua faktor tersebut akan dapat menciptakan suasana kondusif dimana da'i secara individual dapat bekerja secara optimal, sebaliknya faktor internal dan eksternal yang kurang mendukung, menciptakan suasana yang kurang kondusif bagi si da'i sehingga akan dapat menurunkan motivasi kerjanya.

Faktor internal yang berasal dari dalam diri sendiri meliputi persepsi tentang diri sendiri, harga diri, harapan, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang berasal dari luar diri sendiri meliputi jenis dan sifat pekerjaan, situasi lingkungan pada umumnya dan sistem imbalan yang berlaku serta cara penerapannya. Baik faktor dari dalam maupun faktor dari luar diri da'i akan menimbulkan rangsangan yang disebabkan kebutuhan tertentu dalam kehidupannya, sehingga tercetusnya motivasi kerja.

Esensi Motivasi Kerja Da'i, Manfaat Serta Tujuannya

Pentingnya motivasi kerja dikemukakan oleh Zainun (1989 : 41), dimana motivasi kerja dapat di lihat sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahan, potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, kebersamaan dalam menjalankan tugas

perorangan maupun kelompok dalam organisasi. Dari pendapat tersebut jelas terlihat bahwa motivasi kerja merupakan bagian integral dari kegiatan organisasi di dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja manusia.

Secara umum motivasi kerja bertujuan untuk mendorong atau merangsang da'i agar da'i tersebut lebih bergairah dalam mengerjakan pekerjaannya. Secara khusus Hasibuan (1997 : 161), menyatakan tujuan motivasi kerja sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja da'i.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja da'i.
- c. Mempertahankan kestabilan kerja da'i.
- d. Meningkatkan kedisiplinan da'i.
- e. Mengefektifkan kerja da'i.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi da'i.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan da'i.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab da'i terhadap tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Banyak para ahli yang mengemukakan tentang teori motivasi kerja, di antaranya Herzberg (dalam Siagian, 1998 : 290) mengemukakan dua macam situasi yang mempengaruhi motivasi kerja da'i terhadap pekerjaannya yaitu faktor pendorong/motivator (motivator factor) dan faktor penyehat/higienis (hygiene factor). Faktor motivator adalah faktor atau situasi yang dapat mendorong berprestasi dan sifatnya instrinsik yang bersumber dari dalam diri da'i itu sendiri. Faktor motivator adalah berkaitan kesempatan berprestasi, kesempatan memperoleh pengakuan, kemajuan-kemajuan, pekerjaan itu sendiri, peningkatan personal atau pengembangan dan tanggung jawab. Sedangkan faktor higienis adalah faktor-

faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri da'i tersebut, tetapi turut menentukan perilaku da'i dalam melaksanakan pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Faktor higienis akan memberikan kepuasan (satisfier) bila faktor-faktor tersebut terpenuhi dan sebaliknya jika tidak terpenuhi akan menyebabkan ketidakpuasan (dissatisfied). Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi : kebijaksanaan dan administrasi, kualitas supervisi, hubungan dengan supervisi, hubungan dengan masyarakat, keamanan pekerjaan, kehidupan personal, kondisi kerja.

Dari hasil penelitian, Herzberg menyatakan ada tiga hal penting yang perlu diperhatikan dalam memotivasi kerja para da'i yaitu :

1. Hal-hal yang mendorong da'i adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu.
2. Hal-hal yang mengecewakan da'i adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, tunjangan dan lain-lain sebagainya.

Da'i akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas, mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari kesalahan.

KESIMPULAN

Sesuai dengan pendapat Winardi (1989 : 148) pada grand teori diatas mengatakan bahwa motivasi kerja da'i yaitu merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang da'i yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan

bahwa seorang da'i yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan memiliki semangat kerja yang tinggi pula karena didorong oleh keinginan yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan sehingga produktivitas kerjanya juga akan tinggi pula. Tingginya produktivitas kerja da'i tersebut, akan tercermin dari tingginya kualitas pelayanan (dakwah) yang akan diberikan pada pelanggan (customers) atau jemaahnya, karena output yang dihasilkan oleh da'i sebahagian besar adalah pelayanan rohaniah.

Berdasarkan data empirik, terlihat jelas bahwa seorang da'i yang memiliki motivasi 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. Hal ini sesuai dengan pendapat siagian yang mengatakan bahwa "masalah motivasi bukanlah hal yang mudah memahami dan menerapkannya, namun yang jelas dengan motivasi yang tepat para da'i akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya".

Tinggi rendahnya motivasi kerja da'i juga didasari oleh dua aspek yang menjadi indikator pada teori Herberg, yaitu faktor motivator dan faktor penyetor atau pemeliharaan. Faktor motivator adalah faktor atau situasi yang dapat mendorong berprestasi dan sifatnya instrinsik yang bersumber dari dalam diri da'i itu sendiri. Faktor motivator ini berkaitan dengan kesempatan untuk berprestasi,

kesempatan memperoleh pengakuan, memperoleh kemajuan-kemajuan, kesempatan pada pekerjaan itu sendiri, peningkatan personal atau pengembangan dan kesempatan memperoleh tanggung jawab. Sedangkan faktor higienis/penyehatan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri da'i, tetapi turut menentukan perilaku da'i dalam melaksanakan pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Faktor higienis akan memberikan kepuasan (satisfier) bila faktor-faktor tersebut terpenuhi, sebaliknya jika tidak terpenuhi akan menyebabkan ketidakpuasan (dissatisfier) yang akan menimbulkan tuntutan bagi da'i tersebut.

Implikasi yang dapat diambil adalah, dimana faktor motivator dan pemeliharaan dapat dijadikan dasar dalam melakukan dan menetapkan kebijakan, untuk pengembangan dan peningkatan kualitas kerja para da'i. selain itu untuk meningkatkan motivasi kerja da'i, salah satunya dapat dilakukan melalui pemberian atau peningkatan insentif yang diberikan kepada da'i tersebut, baik insentif berupa materil maupun insentif yang bersifat non materil. Insentif yang diberikan secara tepat dan layak akan mendorong motivasi kerja para da'i, sehingga semangat kerja, kualitas dan produktivitas kerja mereka juga akan meningkat.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Departemen Agama. (1986). Al-Qur'an. Jakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo. (1997). Perilaku Keorganisasian. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S., P. (1997). Manusia Sumberdaya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilannya. Gunung Agung. Jakarta.

- Irawan, Prasetya dkk. (1997). Manajemen Sumberdaya Manusia. STIA-LAN Press. Jakarta.
- Luthan, Fred. (1995). Organizational Behavior. Third Edition : Mc. Graw Hill Book Company. New York.
- Mangkunegara, A., P. (2000). Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Pareek, U. (1996). Perilaku Organisasi. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Siagian, Sondang, P. (1998). Manajemen Sumberdaya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Suit, Yusuf dan Almasdi. (1994). Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses. Erlangga. Jakarta.
- Weiner. (1985). Atribut on Theory Achievement Motivation Process, Review Of Education Research.
- Winardi. (1989). Manajemen Perilaku Organisasi. Citra Aditya Bhakti. Bandung.
- Zainun, Buchari. (1989). Manajemen dan Motivasi. Balai Aksara. Jakarta.