

OCB pada Karyawan Perusahaan: Peranan *Internal Locus of Control* dan Kepemimpinan Transformasional

Arik Rustam Nawawi

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Diah Sofiah

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Yanto Prasetyo

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: diahsofiah@untag-sby.ac.id

Abstract

This research aims to investigate whether there is a relationship between Internal Locus of Control and Organizational Citizenship Behavior among employees of PT. X, and whether there is a relationship between Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior among employees of PT. X. The analysis employs the independent variables of Internal Locus of Control and Transformational Leadership, while the dependent variable is Organizational Citizenship Behavior. This study follows a quantitative research design using correlational quantitative methods. The sampling technique used in this research is random sampling, where subjects are drawn from the entire population, consisting of 107 respondents who have been employees of PT. X for more than 1 year. The results of this study indicate that both hypotheses are accepted, confirming that Internal Locus of Control has a positive relationship with Organizational Citizenship Behavior, and Transformational Leadership also has a positive relationship with Organizational Citizenship Behavior

Keywords: Industry, Internal Locus of Control, Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Human Resources

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *Internal Locus of Control* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. X dan apakah ada hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. X. Analisis ini menggunakan variabel independen *Internal Locus of Control* dan Kepemimpinan Transformasional dengan variabel dependen *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode kuantitatif korelasional. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *random sampling* yang dimana subjek diambil dari keseluruhan populasi sebanyak 107 responden karyawan PT. X yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kedua hipotesis diterima bahwa *Internal Locus of Control* memiliki hubungan positif dengan *Organizational Citizenship Behavior* dan Kepemimpinan Transformasional memiliki hubungan positif dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Kata kunci: Industri, *Internal Locus of Control*, Kepemimpinan Transformasional, *Organizational Citizenship Behavior*, Sumber Daya

Pendahuluan

Penelitian ini menyoroti pentingnya sumber daya manusia (SDM) sebagai elemen kunci dalam pengembangan perusahaan. SDM tidak hanya sekadar sumber daya, melainkan unsur utama yang mengatasi modal, teknologi, dan uang. Konsep *Human Capital* (HC) diperkenalkan untuk memperkuat peran SDM sebagai aset perusahaan. Namun, tantangan muncul terkait kualitas SDM di Indonesia, terutama terkait *soft skills*. Kurangnya keterampilan seperti komunikasi, kerjasama, dan kepemimpinan di antara pekerja muda dapat menghambat produktivitas dan etos kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa rendahnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat mempengaruhi kinerja SDM (Puspitasari & Fatimah, 2022; Pemayun & Wibawa, 2017; Khairuddin, 2020). OCB, sebagai perilaku sukarela yang mendukung efektivitas organisasi, menjadi kritis untuk mengatasi konflik dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, tuntutan organisasi kini mencakup perilaku *extra-role* yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas organisasi. Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah *Internal Locus of Control*, yaitu keyakinan bahwa individu memiliki kendali terhadap kehidupannya (Salim, 2020). Studi menunjukkan hubungan positif antara *Internal Locus of Control* dan OCB, dimana individu yang percaya diri dapat mengendalikan tindakan dan cenderung lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan kerja (Khairuddin, 2020). Kepemimpinan transformasional juga memiliki peran penting dalam membentuk OCB. Pemimpin transformasional mampu menginspirasi pengikutnya melebihi kepentingan pribadi, mendorong inovasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif (Robbins & Judge, 2008). Studi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dan signifikan dengan OCB (Lian & Tui, 2012).

OCB merupakan sikap dan/atau perilaku individu yang dapat berdampak positif terhadap efektivitas kerja dalam organisasi, namun tidak diakui secara formal dalam sistem imbalan perusahaan (Organ, 1988). OCB merujuk pada kontribusi terhadap organisasi di luar tanggung jawab utama individu. Berbagai bentuk sikap atau perilaku yang tergolong dalam OCB seringkali sulit untuk diukur, sehingga tidak dapat diakui secara formal dalam kebijakan insentif. Namun, apresiasi tetap dapat diberikan oleh supervisor berdasarkan hasil pengamatannya. Apresiasi yang diberikan dapat berupa kenaikan gaji, promosi jabatan, maupun perlakuan informal dari atasan. Munculnya perilaku OCB dipengaruhi oleh beberapa faktor (Organ & Sloat dalam Zurasaka, 2008). Iklim positif dalam organisasi dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi di luar tanggung jawab utamanya. Kepribadian karyawan yang cenderung stabil dapat meningkatkan dorongan munculnya OCB. Persepsi karyawan terhadap dukungan yang diterima dari organisasi dapat menjadi prediktor OCB, dimana OCB akan muncul pada karyawan yang merasa mendapatkan dukungan dari organisasi. Persepsi karyawan terhadap kualitas hubungan antara atasan dengan bawahan juga memiliki hubungan positif dengan OCB. Masa kerja yang lebih panjang cenderung mempengaruhi rasa kepemilikan karyawan terhadap organisasi, yang mana dapat meningkatkan dorongan untuk melakukan OCB. Sedangkan jika

ditinjau dari gender, diketahui bahwa karyawan perempuan cenderung lebih banyak melakukan OCB dibanding karyawan laki-laki.

Internal Locus of Control merupakan keyakinan individu dalam mengendalikan setiap kejadian yang dialami (Rotter, 1966). Pada konteks pekerjaan, *Internal Locus of Control* menggambarkan keyakinan karyawan dalam mengendalikan apa yang terjadi di hidupnya, yang juga berkaitan dengan nasibnya (Siregar, 2021). Individu dengan tingkat kendali diri yang tinggi cenderung merasa dirinya mampu mengontrol perilakunya, serta lebih memahami penyebab atas perilaku tersebut. Individu dengan tingkat *Internal Locus of Control* yang tinggi cenderung mampu bertanggung jawab atas nasibnya sendiri, serta merasa bahagia ketika kontribusinya dapat mendukung kesuksesan organisasi (Syatriadin, 2017). *Internal Locus of Control* dipengaruhi oleh tiga hal, yaitu kondisi keluarga, motivasi, dan pengalaman pelatihan (Muhammadisa, 2019). Pola asuh dalam keluarga mempengaruhi kecenderungan *Locus of Control* pada individu, dimana individu akan lebih condong pada *Internal* atau *External Locus of Control*. Cara individu dalam memperoleh motivasi, baik internal maupun eksternal, dapat mempengaruhi jenis *Locus of Control* yang dimilikinya. Pengalaman pelatihan dapat membantu individu dalam menghadapi pengaruh negatif, agar individu mampu mengambil kendali atas apa yang terjadi di hidupnya.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin mampu menginspirasi perubahan pada pengikutnya, serta meningkatkan keterampilan dari orang yang dipimpin (Bass & Riggio, 2006). Efektivitas kepemimpinan transformasional berkaitan dengan bagaimana pemimpin memandang dirinya sebagai agen perubahan. Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional bertujuan untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada di organisasi agar secara signifikan dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Danim, 2004). Dengan kata lain, kepemimpinan transformasional dianggap mampu mendorong perubahan positif, meningkatkan kemampuan karyawan, dan menginspirasi karyawan untuk mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi (Robbins & Judge, 2008). Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin memiliki keterampilan kognitif yang sangat baik, fleksibel, dan terbuka untuk belajar dari pengalaman. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, antara lain kepribadian pemimpin, pengalaman masa lalu, harapan pemimpin maupun rekan kerja, karakteristik rekan kerja, kebutuhan tugas, serta iklim dan kebijakan organisasi (Reitz, 2017).

Studi yang dilakukan Salim (2020) terhadap anggota Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sumatra Utara menunjukkan adanya korelasi positif antara *Internal Locus of Control* dan gaya Kepemimpinan Transformasional dengan OCB. Sejumlah penelitian pernah dilakukan untuk meneliti hubungan antara gaya Kepemimpinan Transformasional dengan OCB (Khairuddin, 2020; Pramudianti & Wijono, 2019; Haryati, Mariatin, & Supriyantini, 2014). Penelitian tersebut dilakukan dengan melibatkan subjek karyawan perusahaan. Hasil studi menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap OCB. Telah banyak studi yang dilakukan untuk meneliti hubungan antara

OCB dengan kepuasan kerja, resiliensi, maupun *Internal Locus of Control* dan gaya Kepemimpinan Transformasional. Namun, belum ditemukan studi yang menguji hubungan antara *Internal Locus of Control* dan gaya Kepemimpinan Transformasional dengan OCB, yang melibatkan subjek karyawan dari perusahaan manufaktur.

Penelitian ini akan fokus pada menguji hubungan antara *Internal Locus of Control* dengan OCB dan kepemimpinan transformasional dengan OCB pada karyawan PT. X yang bergerak di bidang manufaktur. Terdapat dua hipotesis yang dirumuskan, yaitu (1) terdapat hubungan positif antara *Internal Locus of Control* dengan OCB, dan (2) terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Transformasional dengan OCB. Diharapkan temuan penelitian dapat memberikan wawasan tentang bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi dan memengaruhi perilaku karyawan dalam konteks organisasi tersebut.

Metode

Organizational Citizenship Behavior merupakan suatu perilaku kebijaksanaan dalam mengambil keputusan dan kinerja sukarela karyawan di luar kinerja formal tanpa mengharapkan imbalan, yang bertujuan untuk membantu efektivitas secara keseluruhan pada organisasi. *Internal Locus of Control* merupakan keyakinan individu mengenai sejauh mana mereka dapat mengendalikan peristiwa dan hasil dalam hidup mereka. Kepemimpinan Transformasional merupakan pola kepemimpinan yang mampu mendorong perubahan positif, meningkatkan kemampuan orang yang dipimpin, dan menginspirasi mereka untuk mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *random sampling*. Subjek merupakan 107 orang karyawan PT. X, yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun. Instrumen yang digunakan dalam tahap pengumpulan data, yaitu skala *Internal Locus of Control*, Kepemimpinan Transformasional, dan *Organizational Citizenship Behavior*. Ketiga skala tersebut menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N) Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Analisis data dilakukan dengan uji korelasi *non parametric Spearman's Rho* menggunakan SPSS versi 22.0 for Windows.

Hasil

Uji validitas terhadap skala *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan nilai indeks *Corrected Item-Total Correlation* bergerak dari 0,304 hingga 0,827. Dari 40 item yang diuji, terdapat 8 item gugur (nilai indeks *Corrected Item-Total Correlation* di bawah 0,3), sehingga didapatkan 32 item yang valid. Uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach yang dilakukan terhadap 32 item valid menunjukkan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,939, yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa skala *Organizational Citizenship Behavior* yang digunakan bersifat reliabel.

Uji validitas terhadap skala *Internal Locus of Control* menunjukkan nilai indeks *Corrected Item-Total Correlation* bergerak dari 0,349 hingga 0,768. Dari 24 item yang diuji, terdapat 6 item gugur (nilai indeks *Corrected Item-Total Correlation* di bawah 0,3), sehingga didapatkan 18 item yang valid. Uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach yang dilakukan terhadap 18 item valid menunjukkan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,903, yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa skala *Internal Locus of Control* yang digunakan bersifat reliabel.

Uji validitas terhadap skala Kepemimpinan Transformasional menunjukkan nilai indeks *Corrected Item-Total Correlation* bergerak dari 0,349 hingga 0,833. Dari 32 item yang diuji, terdapat 2 item gugur (nilai indeks *Corrected Item-Total Correlation* di bawah 0,3), sehingga didapatkan 30 item yang valid. Uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach yang dilakukan terhadap 30 item valid menunjukkan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,951, yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa skala Kepemimpinan Transformasional yang digunakan bersifat reliabel.

Pada data yang diperoleh dari skala *Organizational Citizenship Behavior*, perlu dilakukan uji asumsi dasar untuk menentukan teknik analisis data yang sesuai. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal. Jika data berdistribusi normal, maka analisis data menggunakan statistik parametrik. Sebaliknya, jika data tidak berdistribusi normal, maka analisis data menggunakan statistik nonparametrik. Hasil uji normalitas dengan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), artinya data tidak berdistribusi normal. Karena data tidak berdistribusi normal, maka analisis data dilakukan dengan statistik nonparametrik, yaitu teknik uji korelasi *Spearman's Rho*.

Tabel 1 Uji Korelasi *Internal Locus of Control*
Correlation

Spearman's rho	Variabel	N	Sig.	Pearson Correlation (r)
	<i>Internal Locus of Control</i>	107	0,000	0,571
	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	107	0,000	0,571

Tabel 2 Uji Korelasi Kepemimpinan Transformasional

<i>Correlation</i>				
Spearman's rho	Variabel	N	Sig.	Pearson Correlation (r)
	Kepemimpinan Transformasional	107	0,000	0,527
	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	107	0,000	0,527

Berdasarkan uji korelasi menggunakan teknik *Spearman's Rho* yang dilakukan pada variabel OCB dan *Internal Locus of Control*, didapatkan nilai koefisien rxy sebesar 0,571 dengan nilai signifikansi $p=0,000$ ($p<0,01$). Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan pada kedua variabel tersebut. Korelasi positif menunjukkan bahwa OCB cenderung meningkat seiring dengan peningkatan *Internal Locus of Control*. Maka, hipotesis pertama diterima.

Uji korelasi dengan teknik yang sama juga dilakukan pada variabel OCB dan Kepemimpinan Transformasional, dimana didapatkan nilai koefisien rxy sebesar 0,527 dengan nilai signifikansi $p=0,000$ ($p<0,01$). Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan pada kedua variabel tersebut. Korelasi positif menunjukkan bahwa OCB cenderung meningkat seiring dengan peningkatan Kepemimpinan Transformasional. Maka, hipotesis kedua diterima.

Tingkat variabel dapat dikatakan tinggi apabila mean empiris lebih tinggi daripada mean teoritis, hal ini menunjukkan pada variabel *Internal Locus of Control* memiliki tingkat variabel yang tinggi dengan nilai mean teoritis 54 dan mean empiris 66,19, variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki tingkat variabel yang tinggi dengan nilai mean teoritis 90 dan mean empiris 115,81 dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* juga memiliki tingkat variabel yang tinggi dengan nilai mean teoritis 96 dan mean empiris 152,15.

Pembahasan

Pada tahap uji korelasi, didapatkan hasil uji korelasi antara variabel *Internal Locus of Control* dengan OCB yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan positif yang sangat signifikan. Begitu juga dengan hasil uji korelasi antara variabel Kepemimpinan Transformasional dan OCB yang menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa OCB cenderung meningkat ketika terjadi peningkatan pada *Internal Locus of Control*. OCB juga cenderung meningkat ketika terjadi peningkatan pada Kepemimpinan Transformasional.

Berdasarkan data yang diperoleh dari skala *Internal Locus of Control*, diketahui bahwa karyawan PT. X memiliki kepercayaan pada hasil berdasarkan

faktor internal, seperti kemampuan, minat, dan usaha. Pada karyawan dengan kondisi internal yang baik, cenderung akan muncul sikap kerelaan untuk membantu rekan kerja tanpa mengharapkan keuntungan pribadi. Karyawan tersebut juga cenderung memiliki kemampuan pengelolaan emosi yang baik. Terlepas dari faktor internal yang dapat mempengaruhi tingkat OCB pada karyawan, faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan juga dapat berpengaruh terhadap tingkat OCB. Pada subjek penelitian ini, diketahui bahwa peningkatan OCB pada karyawan sejalan dengan peningkatan skor Kepemimpinan Transformasional.

Kepemimpinan transformasional dicirikan dengan kemampuan pemimpin dalam menyampaikan visi dan misi organisasi secara jelas, dengan cara sedemikian rupa untuk mengarahkan karyawan pada upaya mencapai target yang telah ditentukan. Pemimpin pada gaya kepemimpinan ini juga mampu membangun rasa bangga, menginspirasi karyawan, serta mampu mendorong bawahan untuk meningkatkan kemampuan kerja. Ciri-ciri tersebut menunjukkan bahwa pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional dapat berpartisipasi aktif dalam memajukan organisasi. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini juga cenderung menunjukkan usaha yang melebihi standar minimum dari prasyarat yang ditentukan dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil studi yang ditemukan penulis sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh Khairuddin (2020), dimana terdapat korelasi positif antara Kepemimpinan transformasional dengan OCB. Hal ini menunjukkan bahwa OCB cenderung meningkat ketika terjadi peningkatan pada Kepemimpinan Transformasional. Pada studi tersebut, diketahui bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh sebesar 20,3% terhadap OCB (Khairuddin, 2020). Hasil dari studi ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salim (2020), dimana terdapat korelasi positif antara *Internal Locus of Control* dengan OCB. Hal ini menunjukkan bahwa OCB cenderung meningkat ketika terjadi peningkatan pada *Internal Locus of Control*.

Kesimpulan

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh penulis, diketahui bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara *Internal Locus of Control* dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Sama halnya dengan variabel yang lain, yaitu Kepemimpinan Transformasional yang juga memiliki korelasi positif yang sangat signifikan dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Maka, dapat disimpulkan bahwa kedua hipotesis penelitian diterima.

Perusahaan disarankan untuk memperhatikan kondisi *Internal Locus of Control* pada karyawannya, terutama dalam aspek kemampuan penyelesaian masalah, minat pengendalian diri, serta usaha karyawan dalam menunjukkan sikap positif. Perusahaan juga disarankan untuk mempertimbangkan penerapan gaya Kepemimpinan Transformasional agar efektivitas kerja dapat meningkat pula. Selain itu, hasil studi ini diharapkan dapat dijadikan referensi dalam melakukan studi lebih lanjut, utamanya untuk mendalami hubungan *Organizational Citizenship Behavior* dengan berbagai variabel lain yang terkait dengan penerapan teori Psikologi di dunia kerja.

Referensi

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology press
- Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Haryati, E., Mariatin, E., & Supriyantini, S. (2014). Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 6(2), 105-113.
- Khairuddin, K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Islamika Granada*, 1(1), 23-28.
- Lian, L. K., & Tui, L. G. (2012). Leadership styles and *Organizational Citizenship Behavior*: The mediating effect of subordinates' competence and downward influence tactics. *Journal of Applied Business and Economics*, 13(2), 59-96.
- Muhammadisa, M. (2019). Analisis Pengaruh Locus Of Control, Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Perhubungan Kabupaten Katingan Provinsi Kalimantan Tengah. Skripsi. 8-27.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington books/DC heath and com.
- Pemayun, I. N. G. T., & Wibawa, I. M. A. (2017). *Pengaruh stres kerja dan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Pramudianti, R., & Wijono, S. (2019). Kepemimpinan Transformasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan Produksi PT Patria Prima Jaya Kab. Semarang. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 4(2), 120.
- Puspitasari, A., & Fatimah, S. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di PT. Askrindo Kantor Cabang Bandung. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(2), 176-182.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* Buku 1, Jakarta: Salemba Empat. Hal. 256-266.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies For Internal Versus External Control Of Reinforcement. *Psychological Monographs: General And Applied*, 80(1), 1-28.
- Salim, E. (2020). Hubungan *Internal locus of control* Dan Democratic Leadership Style Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Personel Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
- Siregar, M. (2021). Hubungan Locus Of Control Internal Dengan Kematangan Karir Siswa. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEEHS)*, 4(1), 161-173.
- Syatriadin, S. (2017). Locus Of Control: Teori Temuan Penelitian Dan Reorientasinya Dalam Manajemen Penanganan Kesulitan Belajar Peserta Didik. *FONDATIA*, 1(1), 144-164.
- Zurasaka, A. (2008). *Teori Perilaku Organisasi*. Diakses. *Metode*