

## **KONSEP DASAR PERILAKU ORGANISASI: DEFINISI, SEJARAH, DAN KONTRIBUSINYA PADA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM DUNIA PENDIDIKAN**

Nyai Saidah<sup>1</sup>, Rusydan Abdul Hadi<sup>2</sup>, Yayat Suharyat<sup>3</sup>  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam 45 Bekasi, Indonesia  
Corresponding author email: [azzamdiponegoro@gmail.com](mailto:azzamdiponegoro@gmail.com)

### **Article History**

**Received: 25 November 2023**  
**Revised: 5 December 2024**  
**Published: 16 February 2024**

### **ABSTRACT**

*This journal explores the fundamental concepts of organizational behavior, focusing on its definition, history, and contributions to human resource development in the field of education. Employing a qualitative method and a literature review approach, this research delves into various definitions of organizational behavior that have evolved over time and outlines its historical evolution. Moreover, the journal investigates the contributions of organizational behavior to human resource development, particularly within the educational context. By detailing relevant theories and expert perspectives, this study provides in-depth insights into how the concept of organizational behavior can be applied to enhance the quality of teaching and learning. The implications of these findings can aid in designing more effective and sustainable educational strategies. In general, this research shows that basic concepts of organizational behavior have a significant impact in shaping inclusive and empowering educational environments. The implications of these findings can provide guidance for policy makers, education managers, and practitioners to better understand and apply the concept of organizational behavior effectively in the educational context.*

**Keywords:** *Organizational Behavior, History, Education*

Copyright © 2024, The Author(s).

**How to cite:** Saidah, N., Hadi, R. A., & Suharyat, Y. (2024). KONSEP DASAR PERILAKU ORGANISASI: DEFINISI, SEJARAH, DAN KONTRIBUSINYA PADA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM DUNIA PENDIDIKAN. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 45–53. <https://doi.org/10.55681/nusra.v5i1.1842>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

## LATAR BELAKANG

Dalam era dinamika organisasi kontemporer, pemahaman yang mendalam terhadap perilaku organisasi memegang peranan kunci, terutama ketika dipertimbangkan dalam kerangka pengembangan sumber daya manusia (SDM) di dunia pendidikan.

Perilaku organisasi, sering juga disebut sebagai disiplin studi organisasi, merupakan suatu bidang akademik yang secara khusus menginvestigasi struktur organisasi. Bidang studi ini memanfaatkan pendekatan dari berbagai disiplin ilmu, termasuk ekonomi, sosiologi, ilmu politik, antropologi, dan psikologi, untuk memahami dinamika dan interaksi dalam konteks organisasional (Anggung et al., 2022).

Perilaku organisasi bukan sekadar konsep, melainkan fondasi yang memahami interaksi kompleks antara individu, kelompok, dan struktur organisasi. Dalam upaya meningkatkan efektivitas dan kualitas SDM di lembaga pendidikan, penelitian ini memfokuskan perhatian pada definisi, sejarah, dan kontribusi konsep dasar perilaku organisasi.

Perilaku organisasi mencakup berbagai aspek dinamika manusia dalam konteks kerja. Dari motivasi hingga dinamika kelompok, pemahaman mendalam terhadap perilaku ini memberikan pandangan holistik terhadap faktor-faktor yang membentuk budaya dan kinerja organisasi.

Eksplorasi sejarah perilaku organisasi membuka jendela ke masa lalu, dari teori-teori klasik hingga model-model kontemporer. Pemahaman evolusi konsep ini membantu mengidentifikasi akar-akar filosofis dan teoretis yang memandu praktik

organisasi saat ini, termasuk dalam konteks pengembangan SDM di dunia pendidikan.

Pentingnya konsep dasar perilaku organisasi dalam mengembangkan SDM di lembaga pendidikan tidak dapat diabaikan. Kontribusinya melibatkan pemahaman yang lebih baik tentang motivasi karyawan, dinamika tim, dan faktor-faktor lain yang membentuk budaya organisasi. Dengan merinci kontribusi ini, penelitian ini bertujuan memberikan pandangan yang konkret dan aplikatif untuk meningkatkan manajemen SDM di dunia pendidikan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menekankan analisis pustaka. Pendekatan ini memberikan landasan yang kokoh untuk menjelajahi kerangka kerja teoretis dan empiris yang mendukung konsep dasar perilaku organisasi dan implikasinya terhadap pengembangan SDM di lembaga pendidikan.

Melalui pemahaman yang lebih dalam terhadap konsep dasar perilaku organisasi, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan SDM di dunia pendidikan, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan mendukung pertumbuhan kolektif.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang berdasarkan tinjauan pustaka.

Penelitian kualitatif digunakan untuk menjawab secara mendetail pertanyaan mengapa suatu fenomena terjadi serta bagaimana prosesnya dan perlu penelusuran mendalam (Firmansyah et al., 2021).

Hasil dari penelitian kualitatif dapat dirangkum menjadi tiga poin inti: respon

awal, proses konstruksi, dan kesimpulan (Pahkeviannur, 2022). Respon awal dalam penelitian kualitatif melibatkan kesadaran terhadap isu-isu yang timbul dalam lingkungan, keinginan untuk menyelidiki dengan mendalam, dan kemampuan untuk menggali signifikansi dari suatu fenomena, peristiwa, persepsi, sikap, pemikiran, aktivitas sosial, dan pandangan. Proses konstruksi dalam penelitian kualitatif melibatkan pengumpulan fakta, data, dan informasi dari narasumber yang kemudian diuraikan, dijelaskan, dan dipresentasikan dengan cermat dalam kerangka ilmiah. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mencakup penemuan makna dari setiap fenomena, identifikasi prinsip-prinsip pengetahuan baru, dan eksplorasi metode baru yang relevan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Definisi Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi atau yang lebih dikenal sebagai *organizational behaviour* merujuk pada bidang studi yang menyelidiki pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam suatu organisasi, dengan tujuan untuk menerapkan pengetahuan tersebut guna meningkatkan efektivitas organisasi (Widyanti & Basuki, 2021).

Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menyelidiki dampak individu, kelompok, dan struktur pada perilaku di dalam organisasi, dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas suatu organisasi (Robbins & Judge, 2017).

Perilaku organisasi melibatkan cara individu bertindak dan merespons dalam berbagai jenis organisasi. Dalam konteks

kehidupan organisasi, orang dipekerjakan, dididik, dilatih, diberikan informasi, dilindungi, dan diberdayakan untuk pengembangan. Dengan kata lain, perilaku organisasi mencakup cara orang berinteraksi di dalam suatu organisasi.

Perkembangan ilmu pengetahuan mengenai perilaku organisasi terus berlangsung dengan tujuan membantu organisasi meningkatkan produktivitasnya. Mempelajari sifat perilaku organisasi seringkali melibatkan konsep-konsep yang bersifat abstrak.

Studi perilaku organisasi seringkali mengungkap atau menemui prinsip-prinsip yang rumit, di mana penjelasan atau analisisnya bersifat situasional. Pemahaman perilaku organisasi dalam konteks multidisiplin dapat diuraikan dalam beberapa aspek, yaitu (Muhtarom et al., 2023):

*Pertama*, perilaku organisasi merujuk pada cara berpikir, aktivitas yang dilakukan oleh individu, kelompok, dan tingkat organisasi.

*Kedua*, studi perilaku organisasi bersifat multidisiplin, mencakup teori, metode, dan prinsip-prinsip dari berbagai bidang ilmu.

*Ketiga*, di dalam organisasi terdapat orientasi kemanusiaan yang melibatkan perilaku, persepsi, perasaan, dan kapasitas pembelajaran.

*Keempat*, fokus perilaku organisasi adalah pada kinerja, dengan tujuan meningkatkan produktivitas organisasi dan memahami bagaimana perilaku dapat mencapai tujuan tersebut.

*Kelima*, lingkungan eksternal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku organisasi.

*Keenam*, untuk memahami perilaku organisasi, diperlukan penggunaan metode ilmiah karena ketergantungan perilaku organisasi pada berbagai disiplin ilmu.

Perilaku organisasi mencakup ranah ilmu yang terdiri dari psikologi, sosiologi, dan antropologi budaya. Ketiga disiplin ilmu ini memberikan dasar dan prinsip-prinsip yang penting dalam memahami perilaku organisasi, walaupun setiap ilmu memiliki perspektif uniknya sendiri.

Mempelajari perilaku organisasi bertujuan untuk memberikan pemahaman dan penjelasan terhadap peristiwa-peristiwa yang terjadi di dalam suatu organisasi. Dengan demikian, kita dapat mengembangkan perspektif berpikir terhadap berbagai peristiwa di lingkungan organisasi. Hanya dengan memahami perilaku yang terjadi di dalam organisasi tidaklah cukup; oleh karena itu, studi perilaku organisasi bertujuan agar kita mampu meramalkan peristiwa-peristiwa tersebut.

Apabila kita mengidentifikasi pola kejadian yang berulang dalam suatu organisasi, kita tentu ingin mengetahui kekuatan dan kelemahan yang menjadi penyebab dari perilaku tertentu. Hal ini sangat krusial karena dengan demikian kita dapat memproyeksikan kemungkinan peristiwa di masa depan jika kondisi serupa muncul, sehingga menciptakan stabilitas dalam lingkungan organisasi. Salah satu tujuan utama dalam mempelajari perilaku organisasi adalah untuk mengelola dan mengendalikan perilaku-perilaku di dalam organisasi.

Apabila pemimpin organisasi mampu memahami dan menjelaskan secara mendalam perilaku-perilaku yang terjadi, maka mereka dapat menciptakan kondisi

yang mendorong perilaku yang diinginkan dan mengurangi perilaku yang tidak diinginkan. Oleh karena itu, kemampuan kita untuk mengendalikan moralitas dan perilaku anggota organisasi menjadi isu yang sangat krusial pada zaman ini.

Perilaku organisasi adalah studi tentang apa yang dilakukan orang dalam sebuah organisasi dan cara perilaku mereka memengaruhi kinerja organisasi. Karena perilaku organisasi khusus berkaitan dengan situasi yang terkait dengan pekerjaan, ini mengkaji perilaku dalam konteks kepuasan kerja, absensi, perputaran pekerjaan, produktivitas, kinerja manusia, dan manajemen. Meskipun terdapat perdebatan tentang pentingnya masing-masing, perilaku organisasi mencakup topik-topik inti berikut ini (Robbins & Judge, 2017):

- Motivasi
- Perilaku dan kekuatan pemimpin
- Komunikasi interpersonal
- Struktur dan proses kelompok
- Pengembangan sikap dan persepsi
- Proses perubahan
- Konflik dan negosiasi
- Desain kerja

Studi perilaku organisasi menjadi penting karena mayoritas individu bekerja dalam konteks organisasi. Oleh karena itu, kita perlu memiliki pemahaman yang baik, kemampuan memprediksi, dan keahlian memengaruhi perilaku orang lain dalam lingkungan organisasi. Setiap individu memiliki dorongan bawaan untuk memahami dinamika dunia di sekitar

mereka, dan kebutuhan ini lebih diperkuat ketika berada dalam konteks organisasi, yang memiliki dampak besar terhadap kehidupan kita.

## B. Sejarah Ilmu Perilaku Organisasi

Sejarah perilaku organisasi menggambarkan evolusi perilaku organisasi seiring berjalannya waktu. Oleh karena itu, perkembangan perilaku organisasi telah mengalami berbagai tahap dan transformasi yang mencerminkan pengalaman nyata dari individu yang berinteraksi dalam konteks organisasi. Para pakar menyatakan bahwa peningkatan pemahaman terhadap perilaku organisasi dapat meningkatkan efektivitas kinerja seseorang dalam lingkungan organisasional yang dikelolanya.

Menyelami perkembangan ilmu, khususnya terkait metode atau pendekatan dalam mengelola organisasi, dapat dilakukan dengan memahami secara kronologis kemunculan ide dan gagasan mengenai perilaku organisasi. Ini mencakup pengenalan terhadap tokoh-tokoh yang berperan sebagai pionir atau penggagas ide tersebut, serta pemahaman terhadap kontribusi pemikiran dan pandangan mereka dalam merespons fenomena perilaku organisasi.

Teori organisasi dimulai pada **masa revolusi industri**, yaitu pada akhir abad 18. Hal-hal yang ditekankan pada masa ini melibatkan masalah *division of labor* dan penekanan pada pentingnya peran mesin-mesin. Teori organisasi pada masa ini juga mencakup etika kerja Nasrani, yang berkaitan dengan dorongan kerja seseorang sebagai upaya penyelamatan eksternal (*salvation*) (Santra, 2014). Konsep yang muncul berkisar pada konsep pembagian

pekerjaan oleh Adam Smith yang mengarah pada spesialisasi, mirip dengan mesin yang hanya mengerjakan satu tugas pada satu waktu.

Lalu pada dekade 1910-an, muncul aliran *scientific management* yang dipopulerkan oleh Frederick Winslow Taylor dan aliran tersebut akhirnya dikenal dengan istilah *Taylorism*. Aliran *Taylorisme* menandai manajemen sebagai ilmu pengetahuan dengan penekanan pada tugas-tugas pekerja yang rinci seperti fungsi mesin (Birnbau & Somers, 2022). Aliran klasik juga berkembang, menyoroti peran dan fungsi manajer dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan pentingnya kesatuan perintah dan koordinasi. Sementara itu, dekade 1920-an ditandai oleh gerakan *human relation* yang menekankan perhatian terhadap sikap dan perasaan pekerja, menunjukkan bahwa aturan dan norma-norma informal memainkan peran dominan dalam kinerja dibandingkan dengan motivasi klasik, sebagai respons terhadap dehumanisasi selama revolusi industri.

Pada 1930-an, muncul upaya metode klasik yang menyesuaikan dengan respons dari lingkungan (*classical revision*). Aliran ini masih menekankan prinsip-prinsip klasik, seperti perencanaan (P), pengorganisasian (O), pelaksanaan (A), dan pengendalian (C), tetapi dengan masukan dari interaksi dengan lingkungan organisasi. Sementara pada 1940-an, fokus pada dinamika kelompok kerja diidentifikasi sebagai periode *group dynamic*. Perhatian mulai dialihkan ke dinamika kelompok kerja, mendorong partisipasi individu dalam pengambilan keputusan. Pada periode ini muncul konsep tentang birokrasi oleh Max Weber yang

menyoroti keberadaan struktur pekerjaan yang lebih terinci, termasuk urutan tugas dan sistem manajemen yang membawa kepada perlakuan yang adil terhadap seluruh karyawan (Serpa & Ferreira, 2019).

Periode 1950-an menandai era kepemimpinan, dengan penekanan pada pentingnya kelompok kerja memiliki kedua elemen, yaitu tugas dan kepemimpinan sosial. McGregor muncul dengan gagasan kepemimpinan yang mengasumsikan keberadaan sifat baik dan buruk dalam diri manusia (Đuricová & Šugereková, 2017).

Pada periode 1960-an, gagasan *decision theory* muncul, yang menyatakan bahwa individu merasa puas ketika mereka terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Sementara itu, aliran *socio technical school* juga muncul, fokus pada peran teknologi dalam kelompok kerja. Pendekatan ini terkenal karena mempertimbangkan teknologi dalam konteks kelompok kerja. Periode ini juga ditandai dengan kesadaran terhadap lingkungan, di mana *environment technological system* menjelaskan keberadaan struktur mekanik dan organik yang sesuai dengan lingkungan.

Pada tahun 1970-an, dikenal sebagai periode *system theory* yang menekankan bahwa organisasi beroperasi sebagai suatu sistem terbuka dengan proses masukan, transformasi, dan keluaran. Feedback digunakan sebagai mekanisme perbaikan dalam sistem.

Pada tahun 1980-an, muncul teori kontingensi oleh Fidler Yang mengadopsi pendekatan mengkombinasikan pemimpin dengan situasi di mana keberhasilannya dapat terwujud. Model kontingensi yang dihasilkan menyatakan bahwa efektivitas seorang pemimpin bergantung pada tiga

variabel, yakni struktur kebutuhan pemimpin, kendali situasi pemimpin, dan interaksi antara struktur kebutuhan pemimpin dan kendali situasi (Ghufroon, 2020). Pendekatan kontingensi didasarkan pada ide bahwa tidak ada satu cara yang sempurna untuk mengelola organisasi, melainkan memerlukan berbagai kombinasi metode terbaik yang sesuai dengan kondisi tertentu.

Masa modern adalah fase terakhir yang menandai pendekatan organisasi terhadap masalah sebagai suatu sistem keseluruhan, mempertimbangkan sejumlah variabel dan proses yang dinamis yang terkait dengan sistem serta keterkaitannya dengan lingkungannya (Widyanti & Basuki, 2021).

### **C. Kontribusi Perilaku Organisasi pada Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Dunia Pendidikan.**

Perilaku organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam konteks manajemen dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di bidang pendidikan. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang signifikan, karena dengan meningkatkan kinerja personel atau sistem penempatan kerja di organisasi, kualitas proses yang dijalankan oleh manajemen perusahaan juga meningkat. Dengan demikian, pencapaian tujuan dapat dilakukan dengan lebih efisien dan akurat (Suharyat et al., 2023).

Perilaku organisasi merujuk pada studi tentang bagaimana individu dan kelompok berinteraksi di dalam suatu organisasi, dan aplikasinya dalam dunia pendidikan membawa dampak yang signifikan pada pengembangan tenaga pendidik dan peserta didik.

Salah satu aspek kunci yang ditangani oleh perilaku organisasi adalah motivasi, sebuah konsep yang telah mendapat perhatian besar dalam konteks pendidikan. Menurut teori motivasi Abraham Maslow, individu memiliki hierarki kebutuhan yang mencakup kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Suyono & Mudjanarko, 2017). Dalam konteks pendidikan, penerapan teori ini dapat membantu guru memahami dan memenuhi kebutuhan siswa, menciptakan lingkungan belajar yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan mereka.

Aspek komunikasi dalam perilaku organisasi juga memberikan kontribusi besar dalam pengembangan SDM di dunia pendidikan. Komunikasi yang efektif antara tenaga pendidik, siswa, orang tua, dan pihak terkait lainnya membentuk dasar yang kuat untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif dan berdaya.

Seperti yang diungkapkan oleh Dale Carnegie (2009), ahli hubungan manusia terkenal, "Komunikasi yang efektif adalah kunci sukses dalam setiap hubungan, baik dalam konteks bisnis maupun pendidikan." Oleh karena itu, penelitian perilaku organisasi membantu mendesain strategi komunikasi yang efektif di antara semua pemangku kepentingan, membantu menciptakan atmosfer belajar yang positif dan mendukung pertumbuhan optimal siswa.

Konsep kepemimpinan juga mendapat perhatian khusus dalam studi perilaku organisasi. Kepemimpinan yang efektif di tingkat sekolah dapat menciptakan budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan. Penelitian dalam bidang ini membantu mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang efektif untuk mencapai

tujuan pendidikan. Dengan memahami berbagai gaya kepemimpinan, pengelola pendidikan dapat mengembangkan kepemimpinan yang inklusif dan berorientasi pada pertumbuhan.

Dalam hal dinamika interpersonal, penelitian perilaku organisasi dapat menyumbangkan wawasan tentang bagaimana hubungan antar individu dan kelompok dapat memengaruhi kualitas lingkungan pendidikan. Membangun hubungan yang positif dan saling mendukung di antara semua anggota komunitas pendidikan menjadi kunci untuk menciptakan atmosfer yang kondusif untuk pembelajaran.

Selain itu, perilaku organisasi juga dapat membantu memahami dinamika perubahan dalam konteks pendidikan. Pendidikan adalah ranah yang terus berubah, dan kemampuan untuk mengelola perubahan dengan baik adalah keterampilan penting bagi para pemimpin pendidikan. Studi perilaku organisasi membawa konsep perubahan organisasional, yang dapat diaplikasikan untuk menciptakan perubahan yang positif dan berkelanjutan dalam institusi pendidikan.

Secara keseluruhan, kontribusi perilaku organisasi pada pengembangan SDM dalam dunia pendidikan sangat luas. Dengan memahami motivasi, komunikasi, kepemimpinan, dinamika interpersonal, dan perubahan organisasional, para pemangku kepentingan pendidikan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkelanjutan dan berkualitas.

## KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dari penelitian yang telah dilaksanakan, dapat disimpulkan

sebagai berikut: **Pertama**, konsep dasar perilaku organisasi merupakan suatu area studi yang menginvestigasi konsekuensi individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam konteks organisasi, dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut guna meningkatkan efektivitas organisasi.

**Kedua**, evolusi teori organisasi dapat dibagi menjadi masa industri, masa neoklasik (1910-1980), dan masa modern.

**Ketiga**, pemahaman yang mendalam terhadap perilaku organisasi memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Penerapan konsep ini menjadi landasan penting dalam merancang strategi pembelajaran yang dapat memotivasi siswa secara optimal dan meningkatkan kepuasan kerja para tenaga pendidik.

Secara umum, penelitian ini menunjukkan bahwa konsep dasar perilaku organisasi memiliki dampak signifikan dalam membentuk lingkungan pendidikan yang inklusif dan berdaya. Implikasi temuan ini dapat memberikan panduan bagi pengambil kebijakan, manajer pendidikan, dan para praktisi untuk lebih memahami dan menerapkan konsep perilaku organisasi secara efektif dalam konteks pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggung, M., Prasteyo, M., Korespondensi, P., Muhammad, :, & Mp, A. (2022). Hubungan Manusiawi Manajemen Pendidikan Dalam Kajian Perilaku Organisasi. In *Jurnal Pencerahan* (Vol. 16, Issue 1).
- Birnbaum, D., & Somers, M. (2022). Past As Prologue: Taylorism, The New Scientific Management And Managing Human Capital. *International Journal Of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2022-3106>
- Carnegie, D. (2009). *How To Win Friends And Influence People*. Simon & Schuster.
- Đuricová, L., & Šugereková, T. (2017). A Manager'S Self-Concept In The Context Of Their Leadership Style Within Mcgregor'S Theory. *Človek A Spoločnosť*, 20(1).
- Firmansyah, M., Dewa, I., & Yudha, K. (2021). *Esensi Perbedaan Metode Kualitatif Dan Kuantitatif* (Vol. 3, Issue 2).
- Ghufron, G. (2020). Teori-Teori Kepemimpinan. *Fenomena*, 19(1). <https://doi.org/10.35719/Fenomena.V19i1.34>
- Muhtarom, A., Safroji, Rahman, A., Basirun, T. S., Musli, & Jamrizal. (2023). Konsep Dasar Perilaku Organisasi : Pengertian , Sejarah Dan Kontribusi Disiplin Ilmu Pada Organisasi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1).
- Muzdalifah, Fithrii. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Menumbuhkan Karakteristik Pada Anak Usia Dini. *NUSRA: Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan* 2(1), 54-66. <https://doi.org/10.55681/nusra.v2i1.67>
- Pahkeviannur, M. Rizal. (2022). Penelitian Kualitatif: Metode Penelitian Kualitatif. *Jurnal EQUILIBRIUM*, 5(January).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*, Seventeenth Edition, Global Edition. *Pearson Education Limited*, 747.
- Santra, C. G. P. Y. Dan I. K. (2014). PERJALANAN PERILAKU ORGANISASI: Suatu Tinjauan Perspektif Sejarah. *SOSHUM*



- JURNAL SOSIAL DAN HUMANIORA*, 4(2).
- Serpa, S., & Ferreira, C. M. (2019). The Concept Of Bureaucracy By Max Weber. *International Journal Of Social Science Studies*, 7(2). <https://doi.org/10.11114/ijsss.V7i2.3979>
- Suharyat, Y., Pratama, Y., Laily, N., & Hidayati, U. (2023). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Zarkasi (Ed.); 1st Ed.). Eureka Media Aksara.
- Suyono, J., & Mudjanarko, S. W. (2017). *Motivation Engineering To Employee By Employees Abraham Maslow Theory*. *JETL (Journal Of Education, Teaching And Learning)*, 2(1). <https://doi.org/10.26737/jetl.V2i1.141>
- Widyanti, R., & Basuki, M. S. (2021). *Perilaku Organisasi (Teori Dan Konsep) Jilid 1*.