

**Manajemen Perilaku Organisasi dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang  
Kompeten di SMP Swasta Dwiwarna**

Fitri Hayati, Dwi Hartina, Jelita Ramadhani Marpaung

(Manajemen Pendidikan Islam, Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan, Universitas Islam Negeri  
Sumatera Utara)

**Abstrack**

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi tentang Manajemen Perilaku Organisasi. Penelitian ini merumuskan bagaimana Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia, hambatan dan solusinya. Tujuan penelitian 1) mendeskripsikan manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia. 2) Menganalisis hambatan dan solusi dalam penelitian ini. Hasil penelitian mengungkap mengenai (1) Manajemen Perilaku Organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang dilakukan dengan perencanaan; dilaksanakan dengan melakukan analisis terhadap seluruh kegiatan atau beban pekerjaan kapasitas intelektual, kapabilitas, pengalaman kerjadan ketauladanan.

Rekrutmen; mengutamakan prestasi akademik, non akademik, berakhlak baik, dan mengesampingkan hubungan kekerabatan serta mengutamakan prestasi dan profesionalisme.

Pengembangan; mengubah perilaku agar terjadi perubahan dan ada peningkatan melalui workshop, diklat dan pelatihan. Pengawasan; dilakukan sesuai jadwal sebulan sekali pada seluruh rangkaian kegiatan sekolah, keadaan siswa, sarana prasarana, guru, program, fasilitas. Evaluasi; tiga tahap yaitu bulanan, tengah semester dan akhir semester, serta akhir tahun pembelajaran. Hambatan; Tenaga pengajar belum sesuai yang dibutuhkan, bukan lulusan pendidikan Guru, guru yang sudah mengajar tidak sesuai bidangnya, minimnya pengawasan, minimnya pengembangan kapasitas, dan kurangnya evaluasi. Solusi; manajemen rekrutmen dengan seleksi akademis dan non

akademis, pengembangan guru pelatihan, workshop, pengawasan dan perhatian terhadap organisasi tersebut.

Kata Kunci : *Manajemen Perilaku Organisasi, Sumber daya Manusia, Guru Pendidikan Islam*

### **Abstract**

This research was conducted to obtain information about Organizational Behavior Management. This study formulates how the management of organizational behavior in realizing human resources, obstacles and solutions. Research objectives 1) describe the management of organizational behavior in creating human resources. 2) Analyze the obstacles and solutions in this research. The results of the research reveal (1) Organizational Behavior Management in realizing human resources which is carried out by planning; carried out by conducting an analysis of all activities or workload of intellectual capacity, capability, work experience and exemplary.

Recruitment; prioritizing academic, non-academic achievements, having good morals, and putting aside kinship and prioritizing achievement and professionalism.

Development; changing behavior so that changes and improvements occur through workshops, training and training. Supervision; carried out according to the schedule once a month in the entire series of school activities, the condition of students, infrastructure, teachers, programs, facilities. Evaluation; three stages, namely monthly, midterm and end of semester, as well as the end of the academic year.

Obstacle; Teaching staff do not meet what is needed, are not graduates of teacher education, teachers who have taught are not in accordance with their fields, lack of supervision, lack of capacity building, and lack of evaluation. Solution; recruitment management with academic and non-academic selection, training teacher development, workshops, supervision and attention to the organization.

Keywords: *Organizational Behavior Management, Human Resources, Islamic Education Teachers*

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sebagai suatu system yang setiap komponennya menampilkan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan. Dengan demikian, maka manajemen merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Rohmat, 2017:6).

Lembaga pendidikan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas membutuhkan pembagian kerja yang proporsional dan penempatan para pekerja menurut kompetensinya masing-masing. Dengan demikian, setiap pelaku pendidikan memikul tanggung jawab penuh sesuai lembaga pendidikan dengan sistem kerja yang profesional, disamping menempatkan pelaku pendidikan yang sesuai dengan spesialisasinya, juga mengatur sistem gaji yang memiliki perbedaan yang adil, yaitu seimbang dengan beban kerja yang ditanggung oleh para pelaku pendidikan.

Pembedaan besar gaji yang profesional diberlakukan secara sistematis dan formal sehingga para pelaku pendidikan akan meningkatkan prestasi kerjanya, terutama berhubungan dengan pengayaan ilmu penegetahuan dan pendalaman analisis ilmiah terhadap bidang studi yang diajarkan.

Hal itu berkaitan dengan motivasi kerja dalam lembaga pendidikan (Akdon, 2009: 5). Dalam sebuah organisasi, menurut Miftah Thoha bahwa kinerja atau perilaku seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor lingkungan individu dan faktor organisasi. Faktor individu meliputi: kemampuan, kebutuhan dan kepercayaan, pengalaman, penghargaan, dan sebagainya. Adapun faktor lingkungan organisasi meliputi tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem pengendalian, kepemimpinan, dan sebagainya.

Thoha (2007:5) perilaku organisasi merupakan suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Selanjutnya, Duncan dalam Thoha (2007:5) hal-hal yang perlu dipertimbangkan dalam suatu perilaku organisasi adalah sebagai berikut: a) Studi perilaku organisasi termasuk didalamnya bagian-bagi an relevan dari semua ilmu tingkah laku yang berusaha menjelaskan. b) Tindakan-tindakan manusia didalam

organisasi. c) Perilaku organisasi sebagaimana suatu disiplin ilmu mengenai bahwa individu dipengaruhi oleh bagaimana pekerjaan di atur ada siapa yang bertanggung jawab untuk pelaksanaannya. d) Walaupun dikenal adanya keunikan pada individu, namun perilaku organisasi masih memusatkan pada kebutuhan manajer untuk menjamin bahwa keseluruhan tugas pekerjaan yang bisa dijalankan.

Dalam konsep Perilaku organisasi menuntut pemahaman yang kompleks tentang masing-masing individu dan kelompok, oleh karena itu seorang pemimpin tidak boleh memandang sebelah mata atau meremehkan sekecil apapun masalah yang terjadi dalam organisasi agar semua program dapat berjalan lancar, efektif dan efisien. Dengan demikian maka pembahasan ini perilaku sangat penting dalam mengawal pemahaman tentang organisasi (Achmad Mohyi, 1999:132).

Perilaku organisasi sering disingkat sebagai OB (Organisational Behavior), perilaku organisasi mempelajari tiga determinan perilaku dalam organisasi: perorangan (individu), kelompok dan struktur.

Disamping itu, perilaku organisasi menerapkan pengetahuan yang diperoleh mengenai perorangan, kelompok dan efek dari struktur pada perilaku, agar organisasi bekerja dengan lebih efektif (Hasibuan,199).

Dengan demikian, Organisasi sebagai sekelompok orang yang saling berinteraksi dan bekerjasama untuk merealisasikan tujuannya.

Oganisasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan kehidupan dan penghidupan manusia. Setiap hari manusia berhubungan dengan organisasinya. Walaupun pengalaman organisasi itu ada yang menyenangkan dan menjengkelkan, ada yang positif dan ada pula yang negatif, tetapi manusia tetap saja memerlukan organisasi (Didin Kurniadin dan Imam Machali, 2012).

Organisasi sebagai arena perserikatan orang-orang yang beraktivitas, aktivitas orang-orang tersebut terarah kepada pencapaian tujuan.

Dalam menghadapi era globalisasi ini, organisasi perlu meningkatkan kinerjanya agar mampu bersaing dalam banyak konteks, yang bermakna bahwa kapasitas untuk 'berubah' dari sebuah organisasi penting sekali. Organisasi yang harus berubah adalah organisasi yang menggabungkan pembelajaran dalam tempat kerjanya. Upayanya berupa kualitas adaptasi dan aspek fundamental dimana individu harus melihat kedalam perubahan suatu paradigma. Dalam kontek ini

individu haruslah merubah sikap atau dengan kata lain menyesuaikan perkembangan jaman karena individu dianggap sebagai penentu maju mundurnya suatu organisasi.

Sumber Daya Manusia sebagai komponen pendidikan yang dianggap menjadi kunci keberhasilan pendidikan harus dibina dan dikembangkan secara kontinew sehingga menjadi Sumber Daya Manusia yang berkualitas mampu melaksanakan fungsinya secara professional. Karena Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan professional merupakan kebutuhan mutlak dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Tetapi bagaimana pengelola Sumber Daya Manusia agar manusia dapat memegang peranan utama dan optimal dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas, bukanlah masalah yang sederhana.

## **2. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam laporan ini adalah :

- a. Bagaimana Pelaksanaan Manajemen Perilaku Organisasi Di SMP Swasta Dwiwarna?
- b. Bagaimana Manajemen Rekrutmen, seleksi dan penempatan Sumber Daya Manusia?
- c. Apa yang dimaksud Manajemen Evaluasi Sumber Daya Manusia?
- d. Apa Saja Hambatan dan Solusi Manajemen Perilaku Organisasi Dalam SMP Swasta Dwiwarna?

## **3. Tujuan Masalah**

Adapun Tujuan dari laporan ini adalah :

- a. Guna Mengetahui Pelaksanaan Manajemen Perilaku Organisasi Di SMP Swasta Dwiwarna?
- b. Guna Mengetahui Manajemen Rekrutmen, seleksi dan penempatan Sumber Daya Manusia?
- c. Guna Mengetahui Manajemen Evaluasi Sumber Daya Manusia?
- d. Guna Mengetahui Hambatan dan Solusi Manajemen Perilaku Organisasi Dalam SMP Swasta Dwiwarna?

## **METODE**

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kualitatif. Moleong, (2012:6) mengemukakan Penelitian Kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, dan persoalan tentang manusia yang diteliti, dan lain-lain.

Pendekatan penelitian kualitatif ini, untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan manajemen perilaku organisasi pendidikan mewujudkan SDM Pada SMP Swasta Dwiwarna. Penelitiannya itu deskriptif kualitatif. Arikunto (2002:206) berpendapat bahwa pada umumnya penelitian deskriptif merupakan penelitian non hipotesa, sehingga dalam rangka penelitiannya tidak perlu merumuskan hipotesis.

## **Hasil Dan Pembahasan**

### **Pelaksanaan Manajemen Perilaku Organisasi Di SMP Swasta Dwiwarna**

Pembahasan temuan hasil penelitian di SMP Swasta Dwiwarna yang penulis sajikan berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi dan observasi yang dilakukan secara formal maupun tidak formal. Wawancara secara formal dan tidak formal, observasi dan pencermatan dokumentasi dilakukan langsung oleh peneliti. Adapun pembahasan temuan hasil penelitian sebagaimana berikut :

Perencanaan SDM juga dilakukan melalui beberapa tahapan seperti membuat tupoksinya (Tugas pokok dan fungsi) terlebih dahulu dalam arti beban kerjanya seperti apa, baru kemudian mencari dan memilih personil yang tepat untuk melakukan tugas tersebut. Dalam melakukan pengisian personil, disamping berdasarkan kapasitas intelektual, kapabilitas dan pengalaman, juga mempertimbangkan prestasi akademik dan keterampilan.

Analisis pekerjaan dan jabatan tersebut selama ini dilaksanakan melalui beberapa tahapan, Antara lain:

- (1) pembuatan draft atau rancangan oleh kepala sekolah dengan tim yang ditunjuk
- (2) pembahasan dalam rapat pleno
- (3) rapat/siding pleno
- (4) pembuatan dan penetapan SK.

(wawancara dengan MD) apa yang disampaikan benar bahwa “pertimbangan yang dijadikan dasar dalam melakukan analisis pekerjaan Antara lain jumlah siswa, jumlah kegiatan dan program yang harus disesuaikan, disamping itu perlu tambahan dukungan sarana prasarana serta kekuatan finansial dalam rangka mencapai tujuan.”

Adapun draft atau konsep awal tentang analisis pekerjaan yang mencerminkan tugas pokok dan fungsi semua komponen sekolah, mulai dari kepala sekolah hingga level paling bawah tidak semata mata dirumuskan atau disusun oleh kepala sekolah secara pihak tetapi dirumuskan dan disusun oleh tim yang dibentuk tersebut.

### **Manajemen Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Sumber Daya Manusia**

Rekrutmen guru, pegawai atau karyawan baru bagi sebuah organisasi selalu menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi organisasi tersebut, termasuk didalamnya adalah lembaga pendidikan.

Kegiatan ini merupakan kelanjutan dari perencanaan SDM, biasanya kebutuhan SDM ini diketahui secara pasti setelah sebelumnya dilakukan analisis dalam perencanaan. Namun terkadang tidak sedikit pula organisasi dihadapkan pada permintaan yang mendadak untuk mengisi kekosongan secara cepat dan tepat karena kondisi diluar perencanaan, suatu contoh, ketika pada suatu saat ditengah tengah semester ada guru yang diangkat menjadi PNS dan ditempatkan disekolah lain, maka harus secepatnya diisi kekosongan tersebut. Dan apapun alasan terjadinya kekosongan dalam sebuah organisasi, yang jelas hal tersebut harus segera diisi dan diselesaikan.

Dari penelitian yang dilakukan didapatkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi calon guru dan pegawai atau karyawan di SMP Swasta Dwiwarna dilaksanakan melalui beberapa tahapan:

- (1) Melihat formasi yang dibutuhkan
- (2) Menyampaikan pengumuman
- (3) Melakukan pemanggilan
- (4) Wawancara
- (5) Penerimaan dan penempatan.

Kriteria prestasi akademik dan non akademik juga merupakan standar yang berlaku bagi semua pelamar baik pelamar umum maupun pelamar yang masih mempunyai hubungan kekerabatan dengan pihak kepala sekolah, guru bahkan dinas pendidikan kecamatan.

Adapun penempatan guru yang sudah lolos seleksi, hal ini dilakukan melalui dua model, yaitu: Pertama, dengan cara penempatan secara langsung yang biasanya diterapkan untuk rekrutmen guru. Kedua, dengan cara melalui pemagangan, dimana hal ini biasanya diterapkan dalam rekrutmen calon guru.

## **Manajemen Evaluasi Sumber Daya Manusia**

Sistem evaluasi SDM atau sering dikenal dengan penilaian kinerja merupakan kegiatan mengukur atau menilai apakah untuk seorang guru atau karyawan itu sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan standar pekerjaan sebagai tolak ukur.

Sistem evaluasi ini setidaknya bertujuan: Pertama, untuk memberikan dasar bagi rencana dan pelaksanaan pemberian penghargaan bagi guru dan karyawan atas kinerja mereka pada periode waktu sebelumnya (*toward past performance*), dan kedua, untuk memotivasi agar pada waktu yang akan datang kinerja guru dan karyawan tersebut bias lebih ditingkatkan (*to motivate future performance improvement*).

Sistem evaluasi yang dilakukan di SMP Swasta Dwiwarna ini melalui cara, yaitu: Pertama, evaluasi bulanan yang dilakukan untuk mengevaluasi perjalanan program sekolah selama satu bulan dan melakukan penyerapan terhadap kasus–kasus yang ada dilapangan, baik kegiatan KBM, kasus siswa. Kedua, rapat evaluasi tengah tahun atau akhir semester. Ketiga, rapat evaluasi akhir tahun pembelajaran hal ini dilakukan untuk mengevaluasi perjalanan sekolah selama satu tahun.

Hasilnya akan digunakan pedoman pembuatan RAKS dan RAPBS berikutnya. Selain evaluasi evaluasi tersebut masih juga dilakukan evaluasi yang sifatnya insidental dengan study kasus yang segera diselesaikan. Evaluasi para pelaksana program kerja tersebut berlaku umum, dalam arti diberlakukan sama pada guru dan karyawan. Karena pada dasarnya semua ikut memberikan kontribusi terhadap keberhasilan proses belajar mengajar di sekolah.

Kriteria atau tolak ukur yang dijadikan sebagai pembanding dalam menentukan kegagalan dan keberhasilan seorang guru maupun karyawan dalam melaksanakan tugasnya menggunakan tupoksi sebagai standar pekerjaan utama di samping beberapa factor pendukung lain.

Khusus PNS baik guru atau karyawan dalam pelaksanaan penilaian disamping menggunakan tupoksi sebagaimana tersebut diatas dan beberapa faktor pendukung lainnya, antara lain DP3, sebuah alat evaluasi kinerja guru yang dibuat dari pemerintah pusat, yang berlaku untuk semua instansi di semua level. DP3 yang merupakan alat evaluasi kinerja guru kurang evaluative karena tidak mendasar pada standar pekerjaan, dan standar pekerjaan selalu berbeda beda. Adanya PKG (Penilaian

Kinerja Guru) dengan menggunakan DP3 sudah sesuai dengan standar pekerjaan. Dengan alasan berdasarkan kinerja yang beda dan telah dilaksanakan pemantauan secara terus menerus, dan penilaian tersebut merupakan sebuah keharusan, tanpa ada penilaian tidak ada yang baik dan yang buruk.

### **Hambatan dan Solusi Manajemen Perilaku Organisasi Dalam SMP Swasta Dwiwarna**

Hambatan Pelaksanaan Manajemen perilaku organisasi SMP Swasta Dwiwarna, dalam hal ini berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan kepala sekolah baik secara formal maupun tidak formal, bahwa yang terlibat langsung dalam pengelolaan dan perencanaan adalah Kepala sekolah, guru serta bendahara sekolah. Dalam membuat perencanaan di SMP Swasta Dwiwarna yang dilakukan selama ini dengan cara analisis volume dan beban pekerjaan yang dalam istilah lain disebut Tupoksi (Tujuan pokok dan fungsi) baru kemudian mencari personil yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan dengan berbagai macam pertimbangan.

Solusi dalam pelaksanaan Manajemen perilaku organisasi SMP Swasta Dwiwarna, maka perlu :

Mengadakan pengumuman rekrutmen tenaga pengajar yang sesuai formasi yang dibutuhkan dengan memperhatikan kualifikasi akademik dan non akademik. Melaksanakan rekrutmen dan seleksi terhadap calon guru atau karyawan dengan mendasarkan pada pertimbangan prestasi akademik, non akademik, pengalaman kerja, berakhlak baik diharapkan terpilih tenaga guru atau karyawan yang benar benar profesional dan proporsional. Sistem Penempatan dengan berprinsip “The rightman inthe rightplace” maka akan berdampak positif, yaitu dalam kinerja para pegawai akan terlaksana secara maksimal karena sesuai dengan minat, bakat, kapasitas dan kapabilitasnya sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja.

Melakukan pemetakan dan penerimaan guru yang sudah berkualifikasi atau lulusan pendidikan guru.

Melakukan pengembangan pada guru dengan mengikutkan dan mengadakan pelatihan, workshop dan lain sebagainya, Manajemen pelatihan dan pengembangan yang dilakukan dengan dua model, yakni onthe jobtraining dan ofthe jobtraining terlaksana dengan baik. Pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan diharapkan

tidak hanya sebagai tolok ukur keberhasilan atau kegagalan suatu kegiatan saja, akan tetapi benar-benar membawa dampak positif yaitu adanya peningkatan kualitas SDM setelah mengikuti pelatihan tersebut, dengan kata lain harus ada action plan atau Follow up (tindak lanjut) karya nyata dari hasil pelatihannya.

## **KESIMPULAN**

Secara umum perencanaan SDM ini dilaksanakan dengan melakukan analisis terhadap seluruh kegiatan atau beban pekerjaan yang harus dilakukan oleh semua komponen sekolah. Hasil analisis dituangkan dalam Tupoksi (Tujuan Pokok dan Fungsi) yang dalam istilah manajemen merupakan penjabaran analisis jabatan dan deskripsi jabatan atau pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis jabatan atau pekerjaan ini dilakukan pengisian dan penempatan personil dalam jabatan sesuai dengan kapasitas intelektual, kapabilitas, pengalaman kerja dan ketauladanan. Pola yang dikembangkan dalam upaya melakukan penarikan dan seleksi terhadap calon tenaga pengajar dilaksanakan dengan mendasarkan pada pertimbangan prestasi akademik, non akademik, berakhlak baik, dan mengesampingkan hubungan kekrabatan atau dengan kata lain lebih mengutamakan prestasi dan profesionalisme ketimbang koncoisme.

Terkait dengan pelatihan dan pengembangan SDM yang selama ini dilakukan, evaluasi yang dilakukan masih cenderung pada pengukuran keberhasilan dan kegagalan pelatihan dari segi pelaksanaan, bukan berorientasi pada apakah secara efektif pelatihan yang dilaksanakan itu mampu mengubah perilaku dan apabila terjadi perubahan perilaku dan adanya peningkatan, apakah benar benar disebabkan karena pelatihan yang diikuti. Meskipun evaluasi yang selama ini dilakukan dengan menggunakan tiga tahap yaitu; (1) evaluasi bulanan, (2) evaluasi tengah semester, (3) evaluasi akhir tahun, tetapi masih ada ketimpangan terhadap perjalanan perjalanan dan pelaksanaan program itu sendiri. Hal ini mengakibatkan Tupoksi sebagai standar pekerjaan yang digunakan sebagai tolok ukur keberhasilan dan kegagalan seorang guru melakukan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya terabaikan.

Dengan dukungan pembinaan Kepala Madrasah kepada guru dan karyawan, kerjasama Kepala Madrasah, guru, karyawan dan simpati masyarakat. Kegiatan-kegiatan masyarakat yang mendukung kegiatan pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdu Darim, (2020), *Manajemen Prilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam , V 1 (1), 22-40).
- Nurul Hasanah, (2018), *Analisis Pengaruh Perilaku Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan Islam, V 4(2), 17-18).
- Muhammad Anggung , (2018), *Peranan Perilaku Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Output Pendidikan*, Jurnal Pendidikan dan Kependidikan, V 2(2), 80-82).
- Tina Melinda, (2020), *Pengaruh Prilaku Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Budaya Organisasi*, Jurnal Ilmu Komunikasi, V 1(1), 16-19).
- Sandy Mulya Adhi, (2017), *Peran Prilaku Kerja Dalam Manajemen SDM Islami Menuju Peningkatan Kinerja Organisasi*, Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia ,V 5(1), 34-36).
- Harina Sangadji, (2020), *Prilaku Organisasi Manajemen SDM*, Jurnal Pendas : Pendidikan Dasar, V 1 (2), 15-17).
- Roro Agung Prihatini, (2017), *Mengelola SDM Global*, Jurnal Manajemen SDM, V 3 (2), (50-61).
- Fauziyah, (2019), *SDM dan Keberhasilan Sistem Informasi Organisasi*, Jurnal Informasi Sistem, V 5 (3), (172-181).
- Husaini Abdullah, (2018), *Peranan Manajemen SDM Dalam Organisasi*, Jurnal Warta, V 5 (1), (80-87).
- Fitria Husnatarina, (2022), *Pengaruh Kualitas SDM dalam Prilaku Organisasi*, Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan, V 14 (1).
- Syarifuddin, (2021), *Manajemen SDM Peningkatan Organisasi*, Jurnal Pendidikan, V 2 (2).