



Perilaku Organisasi Lembaga Pelatihan Dan Kursus Educourse.id Cabang Surakarta

Desi Nur Aristia*, Bagus Kisworo

Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

Kata Kunci

Kata kunci: Perilaku Organisasi, Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lembaga Kursus

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan perilaku organisasi dan faktor-faktor perilaku organisasi di Lembaga Pelatihan Kursus Educourse.id Cabang Surakarta. Perilaku organisasi menjadi elemen penting dalam menunjang keefektifan dan efisiensi lembaga nonformal. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan Teknik wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Informan utama terdiri atas kepala cabang dan staf pengajar, sementara alumni mahasiswa magang menjadi informan pendukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur organisasi bersifat ramping namun tetap fungsional, meski terdapat pembagian tugas ganda. Gaya kepemimpinan partisipatif dan transformasional terlihat dari komunikasi terbuka dan dukungan moral terhadap karyawan. Motivasi kerja bersifat intrinsik, namun insentif eksternal masih perlu dikembangkan. Budaya kerja didominasi nilai kekeluargaan, kerja sama, dan tanggung jawab yang memperkuat loyalitas dan kepuasan kerja. Faktor seperti kepemimpinan, komunikasi, struktur kerja, dan budaya organisasi terbukti berdampak pada perilaku organisasi seluruh elemen, termasuk mahasiswa magang. Simpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa sinergi antar elemen organisasi berkontribusi pada perkembangan produktivitas dan kualitas kinerja lembaga, meskipun beberapa aspek masih perlu dioptimalkan untuk mencapai performa yang lebih maksimal.

Keywords

Keywords: Organizational Behavior, Leadership, Work Culture, Training Institution

Abstract

This study aims to describe organizational behavior and its influencing factors at the Educourse.id Training Institute, Surakarta Branch. Organizational behavior is a crucial element in improving the effectiveness and efficiency of non-formal institutions. The research method used is a qualitative approach with data collection techniques including in-depth interviews, participatory observation, and documentation. The main informants consist of the branch head and teaching staff, while internship alumni serve as supporting informants. The results show that the organizational structure is lean but functional, although some staff members carry multiple responsibilities. The leadership style is participative and transformational, as reflected in open communication and moral support for employees. Work motivation is largely intrinsic, but external incentives still need improvement. The work culture reflects values of togetherness, cooperation, and responsibility, which strengthen loyalty and job satisfaction. Factors such as leadership, communication, work structure, and organizational culture significantly influence the behavior of staff, the branch head, and even interns. The study concludes that synergy among these organizational elements contributes to increased productivity and performance quality, although certain aspects still require optimization to achieve more optimal results.

*Corresponding Author: Desi Nur Aristia, Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia
Email: desityaaaa51@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.29303/jseh.v11i2.814>

History Artikel:

Received: 15 Mei 2025 | Accepted: 29 Juni 2025

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan nonformal, khususnya lembagakursus dan pelatihan, memiliki peran penting dalam menyediakan akses pendidikan alternatif yang adaptif terhadap perkembangan zaman. Seiring meningkatnya kebutuhan akan penguasaan ketrampilan abad ke-21 seperti berpikir kritis, komunikasi, kolaborasi, dan kreativitas, lembaga kursus dituntut untuk tidak hanya unggul dalam kurikulum dan fasilitas, tetapi juga dalam tata kelola internal, termasuk perilaku organisasi yang tercermin dalam hubungan antar individu dan system kerja di dalamnya (Harjati et al., 2024).

Perilaku organisasi dapat diartikan sebagai studi yang menyelidiki dampak individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi Harjanti. Dalam konteks lembaga kursus, hal ini mencakup bagaimana pengajar, staf administrasi, hingga pemimpin lembaga berinteraksi, mengambil keputusan, serta menganggapi tantangan dalam aktivitas sehari-hari. Perilaku organisasi yang positif akan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif (Hartini et al., 2021).

Educourse.id Cabang Surakarta adalah salah satu lembaga kursus berbasis teknologi pendidikan yang berfokus pada STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics). Lembaga ini telah berkembang pesat sejak berdiri, namun di balik perkembangan tersebut terdapat tantangan dalam pengelolaan struktur kerja yang ramping dan budaya organisasi yang masih dalam tahap pembentukan. Permasalahan seperti beban tugas yang rangkap, koordinasi internal yang belum optimal, serta sistem penghargaan yang belum maksimal masih dijumpai dalam praktiknya (Karima & Miyono, 2024).

Untuk menjawab tantangan tersebut, perlu dilakukan studi mendalam yang tidak hanya mendeskripsikan kondisi yang ada, tetapi juga menganalisis faktor-faktor penyebabnya. Penelitian ini berupaya menelaah perilaku organisasi di Educourse.id Cabang Surakarta dari empat aspek utama, yaitu: struktur organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya kerja. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi terhadap kepala cabang, staf pengajar, serta alumni mahasiswa magang MSIB (Agustini et al., 2023).

Secara teoritis kerangka yang digunakan dalam penelitian ini mencakup beberapa konsep utama perilaku organisasi. Pertama, model perilaku organisasi dari Robbins dan Judge membagi proses

organisasi menjadi tiga komponen utama : masukan (struktur, budaya, kompensasi), proses (manajemen SDM, praktik perubahan), dan keluaran (produktivitas dan keberlangsungan organisasi (P. Robbins & A. Judge, 2019). Model ini berguna dalam memahami bagaimana struktur internal memengaruhi proses kerja dan hasil akhir di lembaga (Rosmaniah et al., 2022).

Kedua, gaya kepemimpinan dianalisis menggunakan teori kepemimpinan transformasional dari Bass & Avolio. Dalam teori ini, pemimpin digambarkan sebagai sosok inspiratif yang mampu mendorong perubahan positif melalui pemberdayaan, komunikasi, dan keteladanan (Insan, 2016) Kepemimpinan transformasional sangat penting dalam organisasi pendidikan karena mampu menciptakan motivasi tinggi dan loyalitas di kalangan staf (Daeli et al., 2024).

Ketiga, aspek motivasi kerja dirujuk pada Hierarchy of Needs Maslow yang menyatakan bahwa manusia akan berusaha memenuhi kebutuhan dasarnya terlebih dahulu (seperti rasa aman dan social), sebelum mencapai puncak aktualisasi diri. Dalam konteks lembaga kursus, motivasi dapat berasal dari suasana kerja yang nyaman, peluang pelatihan, hingga apresiasi atas pencapaian kerja (Rosita et al., 2024).

Keempat, pemahaman tentang budaya organisasi mengacu pada teori Edgar Schein yang menyatakan bahwa budaya organisasi terdiri dari tiga tingkatan: artefak (praktik nyata yang terlihat), nilai-nilai Bersama, dan asumsi dasar yang tidak terlihat. Di Educourse.id, budaya kerja seperti kebiasaan ngopi (ngobrol pagi), kegiatan diskusi, sharing session, hingga pertemuan informal mencerminkan nilai kekeluargaan dan kerja sama yang kuat (Widyanti, 2020).

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana perilaku organisasi di Lembaga Pelatihan Kursus Educourse.id Cabang Surakarta? Dan (2) Faktor-faktor apa saja yang berdampak pada perilaku organisasi di Lembaga Kursus Educourse.id Cabang Surakarta? Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan perilaku organisasi dan faktor-faktor apa saja yang berdampak pada perilaku organisasi Lembaga Pelatihan dan Kursus Educourse.id Cabang Surakarta.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat utama. Secara teoritis, hasilnya diharapkan menambah khazanah literatur dalam kajian perilaku organisasi, khususnya di lembaga pendidikan nonformal yang masih relative jarang dieksplorasi dibandingkan konteks korporat atau sekolah formal (Ansori et al., 2024). Secara praktis, temuan ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pengembangan sistem kerja di Educourse.id

Cabang Surakarta, khususnya dalam penguatan kepemimpinan, pengelolaan motivasi kerja, dan pembentukan budaya organisasi yang produktif dan harmonis (Darim, 2020).

Lebih jauh, dengan pemahaman yang lebih baik terhadap dinamika internal organisasi, lembaga kursus diharapkan dapat menyusun strategi manajerial yang lebih responsive dan berbasis data. Penelitian ini juga menjadi contoh penerapan pendekatan perilaku organisasi dalam konteks pendidikan nonformal, yang dapat diadopsi oleh lembaga lain yang memiliki karakteristik serupa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam perilaku organisasi di Lembaga Pelatihan dan Kursus Educourse.id Cabang Surakarta. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin menggali makna dari interaksi, nilai, dan pengalaman para anggota organisasi, termasuk pengajar, dan staf administrasi dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari. Menurut (Sugiyono, 2020), pendekatan kualitatif digunakan untuk meneliti objek dalam kondisi yang alamiah, dengan peneliti sebagai instrument utama. Sementara Saryono (2010) menambahkan bahwa pendekatan ini digunakan untuk menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat diukur secara kuantitatif. Proses penelitian dilakukan secara induktif dengan menekankan pada makna yang diperoleh dari data lapangan.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2025, berlokasi di Educourse.id Cabang Surakarta yang berada di kawasan Solo Techno Park, Jawa Tengah. Lokasi ini dipilih karena peneliti telah memiliki pengalaman magang selama sembilan bulan di lembaga tersebut, yang memungkinkan peneliti untuk memahami secara langsung dinamika dan budaya organisasi. Selain itu, keterlibatan langsung selama magang memudahkan peneliti dalam mengakses data dan menjalin hubungan dengan para informan. Subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Cabang dan Staf Pengajar sebagai informan utama sedangkan Alumni Mahasiswa Magang sebagai informan pendukung.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari dua jenis sumber, yaitu data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan tiga cara yaitu observasi partisipatif, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi. Observasi dilakukan secara langsung oleh peneliti untuk mencatat tindakan, semangat dan respon anggota lembaga yang diamati. Wawancara dilakukan dengan kepala cabang, staf pengajar, dan

alumni mahasiswa magang MSIB, menggunakan panduan pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk melengkapi informasi dengan menelaah dokumen internal lembaga seperti, sertifikat, absensi, laporan bulanan, jadwal kegiatan, event dan bahan ajar. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi yang meliputi triangulasi sumber dan triangulasi metode (Sugiyono, 2020). Analisis data dalam penelitian ini mengacu pada model Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (B. Miles & Huberman, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini menggambarkan perilaku organisasi pada Educourse.id Cabang Surakarta dengan fokus pada struktur organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta budaya organisasi. Data diperoleh melalui wawancara mendalam terhadap kepala cabang, staf pengajar, serta alumni mahasiswa magang MSIB. Analisis dilakukan menggunakan pendekatan tematik dan dikaitkan dengan teori perilaku organisasi.

Struktur Organisasi

Berdasarkan hasil wawancara, struktur organisasi di Educourse.id Cabang Surakarta bersifat ramping dan fungsional. Pembagian tugas telah ditetapkan secara jelas melalui job description yang disosialisasikan sejak awal, sehingga mempermudah efektivitas kerja harian. Namun terkadang beberapa staf harus merangkap tugas administratif, yang dapat menyebabkan beban kerja tidak merata. Hal ini mengindikasikan bahwa struktur organisasi meskipun jelas, masih memerlukan penguatan dalam system delegasi. Menurut penelitian (Harjati et al., 2024), struktur yang baik harus mampu menjamin distribusi tugas dan tanggung jawab secara proporsional agar mendukung efisiensi kerja.

Manajemen dan Komunikasi

Komunikasi internal dijalankan secara intensif melalui grup WhatsApp, rapat mingguan, dan briefing harian. Sistem ini dianggap cukup efektif dalam menjaga koordinasi lintas peran dan posisi. Hal ini diperkuat dengan budaya komunikasi terbuka yang mendukung sinergi antar individu. Temuan ini selaras dengan penelitian (Suryani et al., 2023), yang menyatakan bahwa komunikasi efektif dalam organisasi berdampak besar dalam kinerja dan loyalitas karyawan.

Motivasi kerja

Mayoritas staf dan alumni mahasiswa magang merasa didukung dalam proses kerja. Bentuk dukungan yang diberikan mencakup bimbingan langsung dari kepala cabang, pelatihan internal, serta lingkungan kerja yang positif. Namun, kompensasi masih menjadi perhatian khusus, terutama untuk staf magang yang hanya menerima apresiasi non-material. Menurut teori Hierarki Kebutuhan Maslow, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri menjadi faktor penting dalam menciptakan motivasi kerja yang tinggi (Daeli et al., 2024). Jika lembaga tidak mampu memenuhi kebutuhan ini, maka akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja.

Budaya Organisasi

Educourse.id membentuk budaya kerja berbasis nilai kekeluargaan, tanggung jawab, dan inisiatif. Aktivitas seperti ngorol pagi (ngopi) yang dilakukan oleh semua anggota setiap cabang melalui zoom meeting di hari senin sebelum jam masuk kantor, ngobrol pagi ini membahas kegiatan apa yang akan dilakukan seminggu kedepan, kegiatan ngaji bersama dan sharing session, turut membentuk hubungan emosional yang erat antar staf. Model Budaya Organisasi dari Schein (1985) menekankan pentingnya artefak, nilai, dan asumsi dasar dalam membentuk perilaku organisasi. Di Educourse.id, praktik seperti saling mendukung dan refleksi mingguan menunjukkan nilai-nilai tersebut telah mengakar. Penelitian oleh (Rosmaniah et al., 2022), juga mendukung bahwa budaya organisasi yang kuat dapat berdampak positif dalam keterlibatan dan loyalitas pegawai di lembaga pendidikan.

Pembahasan

Analisis Teoritis

Perilaku organisasi di Educourse.id Cabang Surakarta secara umum telah menunjukkan keefektifan yang cukup baik dalam mendukung pencapaian tujuan lembaga, meskipun masih diperlukan optimalisasi di beberapa aspek, seperti sistem pembagaian kerja dan penghargaan bagi staf. Berdasarkan teori perilaku organisasi merupakan hasil dari interaksi antara individu, kelompok, dan struktur organisasi yang bekerja secara sinergis untuk mencapai keefektifan organisasi. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa interaksi antar anggota organisasi di Educourse.id telah berjalan cukup harmonis, terutama dalam aspek komunikasi, di mana informasi dan koordinasi dilakukan secara terstruktur, baik secara daring maupun luring.

Selain itu, nilai-nilai organisasi seperti, kerja sama dan kepercayaan turut membentuk lingkungan

kerja yang mendukung. Hal ini sejalan dengan (P. Robbins & A. Judge, 2019) yang menyatakan bahwa efektivitas organisasi dapat dicapai jika elemen-elemen struktural dan perilaku individu saling bersinergi. Educourse.id menunjukkan karakteristik struktur yang fleksibel, namun tetap fungsional. Hubungan kerja yang bersifat informal namun produktif mencerminkan bahwa perilaku organisasi di lembaga ini telah menggambarkan konsep interaksi sosial yang adaptif dan mendukung inovasi pembelajaran berbasis STEM.

Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala cabang Educourse.id Surakarta menunjukkan ciri khas dari kepemimpinan transformasional, sebagaimana dikemukakan oleh Bass & Avolio dalam teori kepemimpinan transformasional. Pemimpin tidak hanya bersifat direktif, tetapi juga memberikan inspirasi, dukungan emosional, serta menjadi teladan bagi staf pengajar (Insan, 2016). Hal ini ditunjukkan dengan keterlibatan langsung kepala cabang dalam kegiatan pembelajaran, event dan pengambilan keputusan bersama.

Prinsip-partisipatif yang diterapkan memberi ruang bagi staf untuk menyampaikan ide dan pendapat, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan kolaboratif. Hal ini diperkuat oleh temuan dalam studi oleh (Daeli et al., 2024), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat berdampak positif pada kinerja organisasi melalui motivasi, budaya kerja positif, dan komunikasi efektif. Dengan gaya kepemimpinan seperti ini, Educourse.id mampu mempertahankan stabilitas operasional meski dengan keterbatasan sumber daya manusia.

Motivasi dan Kompensasi

Ditemukan adanya kesenjangan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik di Educourse.id Surakarta. Berdasarkan hasil wawancara menyatakan bahwa informan terdorong oleh motivasi intrinsik berupa suasana kerja yang nyaman, pengalaman belajar yang berharga, serta kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan di bidang teknologi Pendidikan. Namun demikian, dari sisi motivasi ekstrinsik, terdapat beberapa catatan penting seperti tidak adanya sistem intensif formal atau kejelasan jenjang karier.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Ansori et al., 2024), yang mengemukakan bahwa ketidakadilan dalam pemberian kompensasi dapat berdampak pada loyalitas karyawan. Di Educourse.id, walaupun semangat kerja cukup tinggi karena faktor lingkungan kerja, kurangnya imbalan finansial atau simbolik yang memadai dapat menjadi

tantangan jangka panjang dalam mempertahankan SDM berkualitas. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan dalam sistem penghargaan dan pengembangan karier untuk memberikan dampak positif terhadap loyalitas dan kinerja pengajar serta staf administrasi.

Budaya Organisasi dan Loyalitas

Budaya kerja di Educourse.id Surakarta memiliki karakteristik kekeluargaan yang kuat. Kegiatan informal seperti diskusi santai di luar jam kerja dan kegiatan bersama di ruang kerja coworking space membentuk ikatan emosional yang erat antar staf pengajar. Nilai-nilai seperti kebersamaan, saling menghargai, dan mendukung satu sama lain telah menjadi ciri khas budaya organisasi yang membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Budaya kerja semacam ini sangat penting dalam menciptakan loyalitas anggota organisasi. Hal ini diperkuat oleh teori budaya organisasi dari Schein (1985) dan (Karima & Miyono, 2024), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang positif dapat membentuk sumber daya manusia yang berintegritas dan berdaya saing tinggi. Di Educourse.id, budaya kerja tidak hanya menjadi alat integrasi sosial, tetapi juga berfungsi sebagai pendorong produktivitas dan semangat kerja kolektif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa perilaku organisasi di Lembaga Pelatihan dan Kursus Educourse.id Cabang Surakarta telah berjalan cukup efektif dalam mendukung pencapaian tujuan lembaga, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu dioptimalkan. Struktur organisasi yang ramping namun fungsional mempermudah alur kerja, meskipun pembagian tugas ganda pada beberapa staf menjadi tantangan tersendiri. Gaya kepemimpinan yang diterapkan bersifat partisipatif dan transformasional, menciptakan suasana kerja yang terbuka dan mendukung pengembangan staf.

Motivasi kerja didominasi oleh faktor intrinsik seperti kenyamanan lingkungan kerja dan kesempatan pengembangan diri, meskipun motivasi ekstrinsik berupa insentif dan jenjang karier masih kurang diperhatikan. Budaya organisasi yang mengedepankan nilai kekeluargaan, kerja sama dan tanggung jawab terbukti mampu memperkuat loyalitas dan kepuasan kerja para anggota organisasi. Faktor-faktor seperti kepemimpinan, komunikasi, struktur kerja, dan budaya organisasi terbukti memiliki dampak yang positif terhadap

perilaku organisasi secara keseluruhan, dan ketika bersinergi, mampu memperkuat produktivitas serta kualitas layanan pendidikan yang diberikan.

Ucapan Terima Kasih

Terimakasih sebesar-besarnya kepada orang tua saya Ibu Maryani yang telah mendidik dan membesarkan dengan penuh kasih sayang serta pengorbanan. Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada Bapak Bagus Kisworo. S.Pd. M.Pd. selaku Pembimbing atas waktu, masukan, bimbingan, arahan, motivasi dan saran yang membangun dalam penelitian ini. Tidak lupa ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada Lembaga Pelatihan dan Kursus Educourse.id Cabang Surakarta yang telah memberikan tempat untuk penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Grashinta, A., Putra, S., Sukarman, Guampe, A. F., Akbar, J. S., Lubis, R. A., Maryati, I., Ririnisahawaitun, Mesra, R., Sari, M. N., Robert, T. P., Rahmadhani, V., & Rulangi, R. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif (Teori & Panduan Praktis Analisis Data Kualitatif)* (Irmayanti (ed.); Issue August). PT. Mifandi Mandiri Digital.
- Ansori, Indah, R., Suwandi, Salsabila, I., & Firmansyah. (2024). Perilaku Individu Dalam Organisasi. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 135–143. <https://doi.org/https://doi.org/3119>
- B. Miles, M., & Huberman, A. M. (2018). *Qualitative Data Analysis* (R. Holland (ed.)). SAGE Publications.
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal TADBIR PERADABAN*, 4(2), 404–419. <http://journal-stiehidayatullah.ac.id/index.php/tadbir/article/view/482>
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Harjati, W., Sumaryono, R., Lesatri, S., Rahayu, S., Herdijanto, T., Junitasari, J., Amir, J., Pertiwi, S. D., Margono, D. A., Wardhani, P. S., Bukhori, H. A., Frianto, A., Mamengko, R. P., Yuliantanti, R., Angriyani, D., Bakar, R. M., & Al Ayyubi, I. imam. (2024). *Perilaku Organisasi* (M. Silalahi (ed.); Issue March). CV.FUTURE SCIENCE.
- Hartini, Ramaditya, M., Irwansyah, R., Putri, D. E., Ramadhani, I., Wijiharta, Bairizki, A., Firmadani, F., Febrianty, Suandi, Julius, A., Pangarso, A.,

- Satriawan, D. gede, Indiyati, D., Sudarmanto, E., Panjaitan, R., Lestari, A. S., & Farida, N. (2021). *Perilaku Organisasi* (E. Kembauw (ed.)). Widina Bhakti persada Bandung.
- Insan, A. N. (2016). *Kepemimpinan Transformasional*. Alfabeta.
- Karima, I., & Miyono, N. (2024). Manajemen Perilaku Organisasi dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Kompeten di SD Negeri Lamper Kidul 01. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, 5(1), 338–346. <https://doi.org/10.51874/jips.v5i1.232>
- P. Robbins, S., & A. Judge, T. (2019). Organizational Behavior. In *Sustainability (Switzerland)* (15th ed., Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUS_AT_STRATEGI_MELESTARI
- Rosita, S., Tialonawarmi, F., Musnaini, & Hendriyadi. (2024). *Perilaku Organisasi* (S. Rosita (ed.)). WIDA Publishing.
- Rosmaniah, S. M., Yuniarsih, T., & Sojanah, J. (2022). Perilaku Kelompok Dan Organisasi Studi Kasus Di Unit Pelaksana Teknis Islamic Tutorial Center Universitas Pendidikan Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(2), 251–272. <https://doi.org/10.17509/jpm.v7i2.46985>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Suryani, N. K., Wahid, U., & Toni, A. (2023). Peran Efektifitas Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *Widya Manajemen*, 5(2), 109–119. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v5i2.3670>
- Widyanti, R. (2020). *Perilaku Organisasi* (Basuki (ed.)). Universitas Islam Kalimantan MAB.