



## **Pengaruh Sikap Dalam Pengembangan Organisasi (Kajian Teoris)**

**Samuel Atbar**

Ilmu Administrasi Negara, Universitas Musamus Merauke, Indonesia

Email: [atbar@unmus.ac.id](mailto:atbar@unmus.ac.id)

Received: 09-03-2025

Accepted: 09-05-2025

Published: 17-06-2025

### **Abstract**

*Public organizational development is a crucial aspect in realizing effective and efficient service delivery. Employees' attitudes toward organizational change play a key role in determining the success of this process. This article employs a literature review method to analyze the influence of attitudes in public organizational development. The review findings indicate that positive attitudes, such as openness to change and work commitment, significantly support bureaucratic reform. A competency- and performance-based approach serves as the foundation for building an adaptive work culture. Recommendations include strengthening attitude development programs, effective communication, and inspiring leadership to support organizational change in the public sector.*

**Keywords:** *attitude, public organizational development, bureaucratic reform, competency, performance*

### **Abstrak**

Pengembangan organisasi publik merupakan aspek penting dalam mewujudkan pelayanan yang efektif dan efisien. Sikap pegawai terhadap perubahan organisasi menjadi faktor utama yang memengaruhi keberhasilan proses tersebut. Artikel ini menggunakan metode telaah pustaka untuk menganalisis pengaruh sikap dalam pengembangan organisasi publik. Hasil telaah menunjukkan bahwa sikap positif, seperti keterbukaan terhadap perubahan dan komitmen kerja, sangat berperan dalam mendukung reformasi birokrasi. Pendekatan berbasis kompetensi dan kinerja menjadi fondasi dalam membangun budaya kerja yang adaptif. Rekomendasi yang diberikan mencakup penguatan pembinaan sikap, komunikasi yang efektif, dan pengembangan kepemimpinan inspiratif untuk mendukung perubahan organisasi publik.

**Kata kunci:** *sikap, pengembangan organisasi publik, reformasi birokrasi, kompetensi, kinerja*

### **LATAR BELAKANG**

Organisasi publik saat ini menghadapi tantangan yang semakin kompleks dan dinamis, baik dari sisi tuntutan pelayanan masyarakat, perubahan regulasi, hingga perkembangan teknologi informasi. Untuk menjawab tantangan tersebut, pengembangan organisasi publik menjadi kebutuhan mendesak guna memastikan keberlangsungan dan efektivitas lembaga-lembaga pemerintah. Menurut Robbins dan Judge (2017), "organisasi yang tidak berkembang sesuai lingkungan eksternal

akan kehilangan relevansi dan efektivitasnya secara bertahap.”

Pengembangan organisasi tidak hanya menyangkut perubahan struktural dan prosedural, tetapi juga transformasi nilai, budaya, dan perilaku yang melibatkan seluruh aktor dalam organisasi. Dalam konteks ini, sikap individu menjadi kunci penting. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2012) menyatakan bahwa “sikap merupakan kecenderungan untuk merespons secara positif atau negatif terhadap objek, orang, atau situasi tertentu dalam organisasi.” Hal ini menunjukkan bahwa perubahan yang bersifat teknis tidak akan berhasil tanpa adanya kesiapan mental dari sumber daya manusianya.

Berangkat dari fenomena yang ada dalam berbagai studi, ditemukan bahwa resistensi terhadap perubahan sering kali berakar dari sikap negatif yang tidak dikelola dengan baik. Armenakis et al. (1993) menekankan bahwa “perubahan organisasi yang gagal umumnya bukan karena strategi yang buruk, tetapi karena kegagalan dalam membangun kesiapan dan sikap positif terhadap perubahan.” Oleh karena itu, memahami sikap sebagai variabel kunci dalam proses pengembangan organisasi menjadi sangat penting.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang menjadi tujuan dari artikel ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh sikap dalam pengembangan organisasi publik melalui pendekatan telaah pustaka. Kajian ini memetakan teori-teori utama, hasil penelitian terdahulu, serta memberikan rekomendasi strategi pembentukan sikap positif di lingkungan organisasi publik di Indonesia.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah *literature review* atau tinjauan pustaka. *Literature review* atau tinjauan pustaka tidak hanya sekedar urusan membaca dan mencatat literatur atau buku-buku sebagaimana yang sering dipahami banyak orang selama ini melainkan merupakan serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca, dan mencatat serta mengolah bahan penelitian (Zed 2008). Dalam penelitian ini penulis menggunakan model pendekatan *content analysis* (kajian isi) yang membahas secara mendalam terhadap isi suatu informasi tertulis atau tercetak dalam literatur. Analisis ini biasanya digunakan pada penelitian kualitatif.

## **HASIL**

### **Pengertian dan Teori Tentang Sikap**

Sikap merupakan salah satu konsep penting dalam studi perilaku organisasi. Dalam konteks organisasi publik, sikap individu terhadap tugas, perubahan, pimpinan, maupun lingkungan kerja sangat memengaruhi keberhasilan pengembangan organisasi. Sikap (*attitude*) dipahami sebagai evaluasi atau penilaian individu terhadap objek sosial tertentu, baik dalam bentuk positif maupun negatif.

Menurut Robbins dan Judge (2017), *“attitudes are evaluative statements—either favorable or unfavorable—about objects, people, or events”*. Artinya, sikap mencerminkan perasaan seseorang terhadap suatu hal yang kemudian memengaruhi kecenderungan perilaku mereka di lingkungan kerja. Sikap memiliki tiga komponen utama: kognitif (keyakinan atau persepsi), afektif (emosi atau perasaan), dan konatif atau perilaku (kecenderungan untuk bertindak) (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2012).

Fishbein dan Ajzen (1975) dalam *Theory of Reasoned Action* menyebut bahwa sikap terhadap suatu perilaku akan membentuk niat untuk melakukan perilaku tersebut, yang pada akhirnya mempengaruhi tindakan aktual. Mereka menekankan bahwa *“attitudes toward a behavior are a function of beliefs about the consequences of performing the behavior and evaluations of these consequences”*. Teori ini sangat relevan dalam konteks organisasi publik, di mana keyakinan pegawai terhadap manfaat atau risiko dari perubahan organisasi akan membentuk sikap mereka terhadap proses pengembangan yang sedang dilakukan.

Lebih lanjut, sikap dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu, pendidikan, budaya organisasi, dan interaksi sosial di tempat kerja. Robbins (2015) menegaskan bahwa sikap pegawai dapat dipengaruhi oleh *“job conditions, personality, and social context within the organization”*. Oleh karena itu, memahami asal-usul terbentuknya sikap menjadi penting dalam rangka membangun sikap yang mendukung transformasi organisasi.

Dalam kajian perilaku organisasi, sikap sering dikaitkan dengan konsep kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan karyawan (*employee engagement*). Tiga aspek ini saling berhubungan dan membentuk kondisi psikologis yang menentukan apakah individu akan mendukung atau menolak perubahan dalam organisasi (Luthans, 2011).

### **Konsep Pengembangan Organisasi Publik**

Pengembangan organisasi (*organizational development*) adalah upaya sistematis dan terencana untuk meningkatkan efektivitas dan kesehatan organisasi melalui intervensi berbasis ilmu perilaku, dengan melibatkan seluruh elemen organisasi. Dalam sektor publik, pengembangan organisasi menjadi sangat krusial untuk meningkatkan kapasitas birokrasi dalam memberikan pelayanan publik yang responsif, transparan, dan akuntabel.

Menurut French dan Bell (1999), *“organizational development is a long-range effort to improve an organization’s problem-solving and renewal processes, particularly through a more effective and collaborative management of organizational culture”*. Definisi ini menekankan pentingnya perubahan yang tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga menyentuh aspek budaya dan perilaku organisasi.

Organisasi publik memiliki karakteristik tersendiri dibandingkan organisasi privat, seperti birokratisme, orientasi

pelayanan, akuntabilitas publik, dan keterikatan pada regulasi. Hal ini menjadikan pengembangan organisasi publik lebih kompleks dan memerlukan pendekatan yang kontekstual. Osborne dan Gaebler (1992) dalam konsep *reinventing government* mendorong transformasi sektor publik menjadi lebih inovatif, fleksibel, dan berorientasi pada hasil. Mereka menyatakan bahwa “*government should steer more and row less, focusing on enabling rather than controlling*”.

Dalam praktiknya, pengembangan organisasi publik sering difokuskan pada reformasi birokrasi, penyederhanaan prosedur, penguatan akuntabilitas, serta digitalisasi pelayanan. Namun demikian, keberhasilan program-program ini sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia yang menjalankannya. Moran dan Brightman (2001) menyatakan bahwa “*organizational change is a process that alters the relationship between people, structure, and technology, and it is the people side of change that presents the greatest challenge*”.

Lebih lanjut, pengembangan organisasi tidak bisa dilepaskan dari prinsip-prinsip partisipatif dan kolaboratif. Burke (2014) menegaskan bahwa perubahan dalam organisasi publik hanya akan berhasil jika ada “*broad-based involvement and alignment of values and behaviors across organizational levels*”. Ini menunjukkan bahwa dukungan dan keterlibatan pegawai—yang sangat dipengaruhi oleh sikap mereka—menjadi faktor kunci dalam keberhasilan pengembangan organisasi.

Dengan demikian, pengembangan organisasi publik bukan hanya proyek manajerial, tetapi juga transformasi budaya dan perilaku yang membutuhkan pendekatan psikologis dan sosiologis, di mana sikap individu dan kolektif memainkan peran yang sangat signifikan.

### **Konsep Pengembangan Organisasi Publik**

Pengembangan organisasi (*organizational development*) adalah upaya sistematis dan terencana untuk meningkatkan efektivitas dan kesehatan organisasi melalui intervensi berbasis ilmu perilaku, dengan melibatkan seluruh elemen organisasi. Dalam sektor publik, pengembangan organisasi menjadi sangat krusial untuk meningkatkan kapasitas birokrasi dalam memberikan pelayanan publik yang responsif, transparan, dan akuntabel.

Menurut French dan Bell (1999), “*organizational development is a long-range effort to improve an organization’s problem-solving and renewal processes, particularly through a more effective and collaborative management of organizational culture*”. Definisi ini menekankan pentingnya perubahan yang tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga menyentuh aspek budaya dan perilaku organisasi.

Organisasi publik memiliki karakteristik tersendiri dibandingkan organisasi privat, seperti birokratisme, orientasi pelayanan, akuntabilitas publik, dan keterikatan pada regulasi. Hal

ini menjadikan pengembangan organisasi publik lebih kompleks dan memerlukan pendekatan yang kontekstual. Osborne dan Gaebler (1992) dalam konsep *reinventing government* mendorong transformasi sektor publik menjadi lebih inovatif, fleksibel, dan berorientasi pada hasil. Mereka menyatakan bahwa “*government should steer more and row less, focusing on enabling rather than controlling*”.

Dalam konteks ini, pendekatan berbasis kompetensi dan kinerja menjadi fondasi penting dalam pengembangan organisasi modern. Sedarmayanti (2014) menjelaskan bahwa “*pengembangan organisasi yang berhasil adalah pengembangan yang dilakukan secara terencana, menyeluruh, dan terfokus pada peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui penguatan kompetensi dan pengukuran kinerja yang obyektif*”.

Senada dengan itu, Atbar (2024) dalam bukunya *Pengembangan Organisasi Berbasis Kompetensi Kinerja* menekankan bahwa “*pengembangan organisasi publik tidak cukup hanya dengan reformasi struktural dan prosedural, tetapi harus menyentuh dimensi sikap kerja, etos pelayanan, dan integritas individu sebagai dasar pembentukan budaya kinerja yang berkelanjutan*”. Pernyataan ini memperkuat pandangan bahwa perubahan birokrasi harus diawali dari transformasi internal yang mencakup nilai dan sikap sumber daya manusianya.

Lebih lanjut, Burke (2014) menegaskan bahwa perubahan dalam organisasi publik hanya akan berhasil jika ada “*broad-based involvement and alignment of values and behaviors across organizational levels*”. Ini menunjukkan bahwa dukungan dan keterlibatan pegawai—yang sangat dipengaruhi oleh sikap mereka—menjadi faktor kunci dalam keberhasilan pengembangan organisasi.

Dengan demikian, pengembangan organisasi publik bukan hanya proyek manajerial, tetapi juga transformasi budaya dan perilaku yang membutuhkan pendekatan psikologis dan sosiologis, di mana sikap individu dan kolektif memainkan peran yang sangat signifikan.

### **Hubungan Sikap dan Perubahan Organisasi**

Sikap individu terhadap perubahan merupakan faktor penentu dalam keberhasilan atau kegagalan pengembangan organisasi, terutama di sektor publik yang sering kali menghadapi resistensi birokratis dan tantangan struktural. Dalam teori perilaku organisasi, perubahan tidak hanya bergantung pada kebijakan atau strategi, tetapi juga pada kesiapan dan respons psikologis sumber daya manusia terhadap perubahan tersebut.

Menurut Armenakis, Harris, dan Mossholder (1993), “*one of the primary reasons for resistance to change is the lack of readiness, which is reflected in negative attitudes toward the change effort*”. Sikap negatif terhadap perubahan biasanya muncul ketika individu merasa tidak dilibatkan, kurang memahami tujuan perubahan, atau

memiliki persepsi ancaman terhadap posisi dan kenyamanan kerjanya.

Robbins dan Judge (2017) juga menekankan bahwa sikap terhadap perubahan dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu, persepsi terhadap keadilan organisasi, dan kualitas komunikasi yang diterima. Mereka menyatakan bahwa *“employees who perceive organizational change as threatening or poorly managed are more likely to resist it, regardless of its potential benefits”*. Oleh karena itu, pendekatan manajemen perubahan harus mempertimbangkan faktor psikologis dan sosial yang mempengaruhi sikap individu. Ajzen (1991) dalam *Theory of Planned Behavior* menyatakan bahwa sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku membentuk niat individu untuk bertindak. Dengan kata lain, *“a positive attitude towards a behavior increases the likelihood of intention to perform that behavior”*. Dalam konteks organisasi publik, ketika pegawai memiliki sikap positif terhadap program reformasi, mereka akan cenderung lebih proaktif, terlibat, dan mendukung implementasi kebijakan.

Sedarmayanti (2014) menegaskan bahwa resistensi terhadap perubahan birokrasi sering kali bersumber dari ketidakjelasan arah perubahan dan kurangnya komunikasi yang efektif antarlevel organisasi. Oleh karena itu, pembangunan sikap positif perlu dilakukan melalui kepemimpinan yang transformatif dan komunikasi yang terbuka.

Dalam organisasi publik, proses perubahan sering kali bersifat top-down, dan ini menimbulkan tantangan tersendiri. Jika pegawai merasa bahwa perubahan dipaksakan atau tidak relevan dengan konteks kerja mereka, maka resistensi akan meningkat. Sedarmayanti (2014) menegaskan bahwa resistensi terhadap perubahan bukan hanya masalah teknis, tetapi juga masalah psikologis yang berkaitan dengan nilai, keyakinan, dan motivasi pegawai.

Lebih spesifik lagi, Atbar (2024) mengemukakan bahwa *“perubahan yang berkelanjutan dalam organisasi publik hanya dapat dicapai jika ada konsistensi antara arah kebijakan, nilai-nilai organisasi, dan sikap individu sebagai pelaku utama penggerak sistem”*. Artinya, sikap menjadi penghubung antara dimensi struktural dan kultural dalam proses perubahan organisasi.

Studi empiris juga menunjukkan bahwa sikap positif terhadap perubahan berkorelasi dengan peningkatan komitmen organisasi dan kepuasan kerja (Cunningham et al., 2002). Pegawai yang merasa dihargai, dilibatkan, dan dipersiapkan dalam proses perubahan akan menunjukkan keterbukaan terhadap transformasi institusi.

Dengan demikian, hubungan antara sikap dan perubahan organisasi bersifat kausal dan saling memengaruhi. Pengembangan organisasi publik yang tidak mengelola sikap pegawainya secara strategis akan cenderung mengalami resistensi dan stagnasi. Sebaliknya, dengan membentuk sikap positif secara sistemik, proses

perubahan dapat berjalan lebih efektif, berkelanjutan, dan sesuai dengan visi kelembagaan.

### **Konsep Pengembangan Organisasi Publik**

Pengembangan organisasi (*organizational development*) adalah upaya sistematis dan terencana untuk meningkatkan efektivitas dan kesehatan organisasi melalui intervensi berbasis ilmu perilaku, dengan melibatkan seluruh elemen organisasi. Dalam sektor publik, pengembangan organisasi menjadi sangat krusial untuk meningkatkan kapasitas birokrasi dalam memberikan pelayanan publik yang responsif, transparan, dan akuntabel.

Menurut French dan Bell (1999), *“organizational development is a long-range effort to improve an organization’s problem-solving and renewal processes, particularly through a more effective and collaborative management of organizational culture”*. Definisi ini menekankan pentingnya perubahan yang tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga menyentuh aspek budaya dan perilaku organisasi.

Organisasi publik memiliki karakteristik tersendiri dibandingkan organisasi privat, seperti birokratisme, orientasi pelayanan, akuntabilitas publik, dan keterikatan pada regulasi. Hal ini menjadikan pengembangan organisasi publik lebih kompleks dan memerlukan pendekatan yang kontekstual. Osborne dan Gaebler (1992) dalam konsep *reinventing government* mendorong transformasi sektor publik menjadi lebih inovatif, fleksibel, dan berorientasi pada hasil. Mereka menyatakan bahwa *“government should steer more and row less, focusing on enabling rather than controlling”*.

Dalam konteks ini, pendekatan berbasis kompetensi dan kinerja menjadi fondasi penting dalam pengembangan organisasi modern. Sedarmayanti (2014) menjelaskan bahwa *“pengembangan organisasi yang berhasil adalah pengembangan yang dilakukan secara terencana, menyeluruh, dan terfokus pada peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui penguatan kompetensi dan pengukuran kinerja yang obyektif”*.

Senada dengan itu, Atbar (2024) dalam bukunya *Pengembangan Organisasi Berbasis Kompetensi Kinerja* menekankan bahwa *“pengembangan organisasi publik tidak cukup hanya dengan reformasi struktural dan prosedural, tetapi harus menyentuh dimensi sikap kerja, etos pelayanan, dan integritas individu sebagai dasar pembentukan budaya kinerja yang berkelanjutan”*. Pernyataan ini memperkuat pandangan bahwa perubahan birokrasi harus diawali dari transformasi internal yang mencakup nilai dan sikap sumber daya manusianya.

Lebih lanjut, Burke (2014) menegaskan bahwa perubahan dalam organisasi publik hanya akan berhasil jika ada *“broad-based involvement and alignment of values and behaviors across organizational levels”*. Ini menunjukkan bahwa dukungan dan

keterlibatan pegawai—yang sangat dipengaruhi oleh sikap mereka—menjadi faktor kunci dalam keberhasilan pengembangan organisasi.

Dengan demikian, pengembangan organisasi publik bukan hanya proyek manajerial, tetapi juga transformasi budaya dan perilaku yang membutuhkan pendekatan psikologis dan sosiologis, di mana sikap individu dan kolektif memainkan peran yang sangat signifikan.

## **PEMBAHASAN**

Telaah pustaka yang telah dilakukan mengungkapkan bahwa sikap merupakan variabel psikologis yang sangat berperan dalam mendukung maupun menghambat proses pengembangan organisasi publik. Sikap positif yang dimiliki oleh pegawai publik, terutama sikap terbuka terhadap perubahan, komitmen terhadap visi organisasi, serta rasa tanggung jawab terhadap tugas, menjadi modal utama dalam mewujudkan reformasi birokrasi yang efektif dan berkelanjutan.

Sebagaimana dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2017), sikap berpengaruh terhadap perilaku individu di organisasi, termasuk dalam proses adaptasi terhadap perubahan. Pegawai yang memiliki sikap positif cenderung lebih mudah menerima dan mengimplementasikan inovasi serta pembaruan sistem kerja. Sebaliknya, sikap negatif yang dipicu oleh ketidakpastian, kurangnya komunikasi, atau persepsi ketidakadilan dapat menimbulkan resistensi yang memperlambat atau bahkan menggagalkan pengembangan organisasi.

Dalam konteks organisasi publik Indonesia, pendekatan berbasis kompetensi dan kinerja sebagaimana dipaparkan oleh Atbar (2024) menegaskan bahwa sikap kerja bukan hanya masalah personal, melainkan juga bagian dari budaya organisasi yang harus dibentuk secara sistematis. Transformasi sikap melalui pelatihan, pembinaan kepemimpinan, dan internalisasi nilai menjadi langkah strategis yang tidak boleh diabaikan dalam pengembangan organisasi.

Lebih jauh, teori perilaku terencana (Ajzen, 1991) memberikan kerangka konseptual yang menjelaskan bagaimana sikap, norma sosial, dan persepsi kontrol bersama-sama menentukan niat dan perilaku pegawai dalam mendukung perubahan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa intervensi pengembangan organisasi harus bersifat holistik, melibatkan aspek kognitif, afektif, dan konatif pegawai.

Kajian juga menunjukkan bahwa keberhasilan pengembangan organisasi publik sangat bergantung pada komunikasi yang efektif, partisipasi aktif pegawai, dan kepemimpinan yang inspiratif. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberi penghargaan atas sikap positif, organisasi dapat memperkuat budaya kerja yang adaptif dan inovatif.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan telaah pustaka yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sikap individu dalam organisasi publik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan pengembangan

organisasi. Sikap positif yang mencakup keterbukaan terhadap perubahan, komitmen kerja, dan integritas menjadi faktor pendukung utama dalam mendorong reformasi birokrasi dan peningkatan kinerja organisasi. Sebaliknya, sikap negatif seperti resistensi dan ketidakpercayaan terhadap perubahan dapat menghambat proses pengembangan.

Pendekatan pengembangan organisasi berbasis kompetensi dan kinerja, seperti yang dijelaskan oleh Atbar (2024), menekankan pentingnya transformasi sikap dan budaya kerja sebagai pondasi utama. Perubahan tidak cukup hanya dilakukan dari sisi struktur dan prosedur, melainkan harus menyentuh aspek psikologis dan sosial yang berkaitan dengan nilai dan perilaku pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating readiness for organizational change. *Human Relations*, 46(6), 681–703.
- Atbar Samuel, (2024), *Pengembangan Organisasi Berbasis Kompetensi Kinerja*, Deepublish, Yogyakarta
- Burke, W. W. (2014). *Organization change: Theory and practice* (4th ed.). Sage Publications.
- Duha Timotius, 2016. *Perilaku Organisasi*. Deepublish, Yogyakarta
- Dwiyanto, Agus. 2015, *Manajemen Pelayan Publik: Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press.
- French, W. L., & Bell, C. H. (1999). *Organization development: Behavioral science interventions for organization improvement* (6th ed.). Prentice Hall.
- Gibson, James L. John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly. 1996, *Organisasi (Perilaku, Struktur dan Proses)*, Penerjemah : Nunuk Adiarni, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). *Reinventing government: How the entrepreneurial spirit is transforming the public sector*. Addison-Wesley.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.
- Zed, Mistika 2008. *Metode Penelitian Kepustakaan*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta