



Jurnal  
**SUWA**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Malikussaleh

---

Vol. VIII, No. 1, April 2010

---

**Alamat:**

Universitas Malikussaleh  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jl. Tgk. Chik Ditiro No. 26, Lhokseumawe  
P.O. Box 141, telp. (0645) 41373-40915, Fax. 44450

---

Terbit 3 kali setahun, sejak 2003



**Jurnal SUWA**  
**UNIVERSITAS MALIKUSSALEH**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

---

---

Vol. VIII, No. 2, Agustus 2010

---

---

**Daftar Isi**

<b>Urgensi Iklim Komunikasi dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi</b> <i>Deddy Satria M, S.Sos., M.Si</i>	95-103
<b>Pola Komunikasi pada Masyarakat Aceh</b> <i>Ainol Mardhiah, S.Ag., M.Si</i>	105-121
<b>Studi Komunikasi Politik Mengenai Pencitraan</b> <i>Kamaruddin Hasan, S.Sos., M.Si</i>	123-143
<b>Analisis Motivasi dan Kreativitas pada Kelompok Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja</b> <i>Safuwani, S.Ag., M.Psi</i>	145-153
<b>Kinerja Aspek Sosial HPH PT GHL, Provinsi Maluku</b> <i>Agung Utama Lubis, S.Sos., M.Si</i>	155-168
<b>Dampak Psikologis Terhadap Pengguna Narkoba</b> <i>Nursan Junita, BHSc., MA</i>	169-177
<b>Pengarusutamaan Gender (PUG)</b> <i>Nulwita Maliati, SP, M.Si</i>	179-184
<b>Riwayat Hidup Penulis</b>	185-187

# ANALISIS MOTIVASI DAN KREATIVITAS PADA KELOMPOK KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA

Oleh : Safuwan, S.Ag., M.Psi

## Abstrak

*Group in many respects is always different from each other. But the group also has similarities can be observed when attention is directed at social psychological aspects. Related to the task group that carried the team, the various differences need to be eliminated in order to achieve common goals. In this context, the phenomenon of success in a working group should be raised so that the distinction that belongs to each group member does not affect the performance or productivity of the resulting joint. This phenomenon can be identified through the aspects of motivation and creativity in working groups. Motivation and creativity in working groups (Pokja) are the two elements are closely interconnected. Motivation serves as a mobilizer, to drive and encourage the work spirit in the achievement of the task group. While the creative act as distributors realize the motivation in presenting the results of group work.*

*Key words: team work, motivation, creativity and performance*

## **Pendahuluan**

**D**alam sejarah kehidupan manusia terdapat begitu banyak kelompok, baik yang bersifat formil maupun non formil. di sisi lain, tidak semua himpunan manusia disebut kelompok. Orang-orang yang berkumpul di terminal bis, orang-orang yang berbelanja dipasar swalayan, penonton sepak bola, penonton konser musik, orang-orang yang antrian di pusat layanan kesehatan atau di bank tidak disebut kelompok, melainkan dinamakan *agregat*. Agar agregat itu menjadi kelompok maka diperlukan komitmen dari anggota-anggotanya untuk dapat mempersatukan mereka sebagai kelompok (berkelompok). Dalam bahasa lain, terbentuknya suatu kelompok didasari oleh kehendak, emosi dan motivasi yang kuat dari setiap individu untuk mendapat sesuatu yang diinginkan, misalnya kepentingan, kasih sayang kenyamanan, pengetahuan, dan lain sebagainya.

Kelompok dalam kajian psikologi sosial, dapat dibedakan dalam pelbagai hal; jumlah anggota, ukuran, nilai, jangka waktu atau lamanya, tujuan dan ruang lingkup (Sears, et.al, 1995: 213). Suasana variasi lain, juga bisa dilihat dari komposisi anggotanya, kondisi kelompok, sikap dan persepsi yang dimiliki anggotanya (Shaw, 1976 dalam Sears, et.al, 1995: 214). Jika ditilik mengenai kesamaan dalam kelompok, bila perhatian difokuskan pada pemahaman yang mengabstraksikan kelompok sebagai gejala sosial-psikologis. Selain itu, kesamaan lain yang dapat diamati adalah jika perhatian diarahkan pada tujuan, proses pembentukan, perkembangan, persepsi, nilai-nilai atau rasa kerikatan setiap anggotanya.

Kelompok kerja merupakan kelompok yang bertugas melakukan suatu pekerjaan tertentu, dimana pemikiran, sikap dan perilaku anggota-anggotanya harus terfokus pada upaya pencapaian tujuan yang telah diprogramkan bersama. Dalam kelompok kerja – konteks kerjasama, kohesivitas, komunikasi efektif, interaksi aktif dan saling pengertian merupakan ciri utama yang perlu direalisasikan setiap anggotanya agar dapat berhasil melakukan tugas yang dibebankan kelompok.

Meskipun demikian, ada karakteristik lain yang mendasari aspek-aspek operasional pokok dalam meningkatkan produktivitas kerja, yakni motivasi dan kreativitas. Motivasi berkaitan dengan dorongan, semangat dan etos kerja masing-masing anggotanya untuk bertahan dalam kelompoknya. Sedangkan kreativitas merujuk pada kontribusi, sumbangsih, peran, partisipasi dari masing-masing anggotanya untuk membantu pemecahan masalah yang sedang diprogramkan kelompok agar dapat berproduksi (kinerja) secara berkualitas.

Motivasi dan kreativitas adalah dua elemen yang berkaitan erat dan saling mempengaruhi dalam kelompok kerja. Motivasi akan berfungsi sebagai mobilisator, sedangkan kreativitas akan berperan sebagai kontributor dalam rangka pencapaian tujuan-tujuan kelompok. Dengan kata lain, semua peran yang dimainkan oleh setiap anggota kelompok dalam pencapaian tujuan

kelompok, seperti produktivitas, unjuk kerja/prestasi kerja, kualitas kerja yang dihasilkan kelompok bermuara pada motivasi dan kreativitas anggota-anggotanya.

## **Motivasi dan Kreativitas**

### **A. Motivasi**

Pada hakikatnya, motivasi merujuk pada kata "motif" yang maknanya adalah suatu usaha yang mendorong individu untuk berbuat. Motif adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu hal. Menurut Sartain (Poerwanto, 1996: 60), motif adalah suatu pernyataan kompleks di dalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku atau perbuatan ke suatu tujuan atau perangsang. Di sisi lain, kata "motif" tidak dapat dipisahkan dari yang namanya "kebutuhan" (*need*). Berkenaan dengan pemikiran ini, maka para psikolog humanis menganggapnya sebagai salah satu perangsang utama seseorang melakukan suatu kegiatan yang mengarah kepada pencapaian tujuan tertentu. Dalam perkembangan psikologi kemudian istilah motif berkembang menjadi **motivasi**.

Bila kata "motif" menunjuk pada suatu *dorongan* yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu mau bertindak melakukan sesuatu, maka konteks **motivasi** dianggap sebagai *daya pendorong*, yakni suatu usaha yang di sadari oleh seseorang untuk mempengaruhi atau menguatkan tingkah lakunya agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu yang berguna sehingga mencapai hasil atau tujuan yang diharapkan.

Menurut Hoy & Miskel (Poerwanto, 1996: 172), motivasi dimaknai sebagai sesuatu kekuatan yang kompleks, dorongan-dorongan, kebutuhan-kebutuhan, pernyataan-pernyataan ketegangan, atau mekanisme-mekanisme lainnya yang memulai dan menjaga kegiatan-kegiatan yang diinginkan ke arah pencapaian tujuan-tujuan personal. Sedangkan Hamalik (1996: 72), menganggap motivasi sebagai suatu perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Selanjutnya, Kartini Kartono & W.Gulo (1997: 129), melihat motivasi dalam dua (2) aspek pemahaman, yaitu:

1. Kontrol batiniah dari tingkah laku seperti yang diwakili oleh kondisi-kondisi fisiologis, minat-minat, kepentingan-kepentingan, sikap-sikap dan aspirasi-aspirasi.
2. Kecenderungan organisme untuk melakukan sesuatu; sikap dan perilaku yang dipengaruhi oleh kebutuhan dan diarahkan kepada tujuan tertentu yang telah direncanakan

Berdasarkan pandangan di atas, dapat dianalisis bahwa motivasi merupakan kekuatan atau magnet untuk menggerakkan, mengarahkan dan menopang perilaku seseorang agar ia terdorong untuk melakukan sesuatu yang menjadi keinginannya sehingga mencapai tujuan. Sedangkan tujuan dari

motivasi adalah untuk memberdayakan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan, kemauan atau minat untuk berbuat sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil sebagaimana yang diharapkannya.

Pertanyaan sekarang, bagaimana hubungan motivasi dengan tugas yang dilakukan suatu kelompok kerja, hal ini akan menjadi suatu tolok ukur (penentu) bagi tercapainya produktivitas kerja sekaligus tujuan kerja team yang solid. Motivasi dalam suatu pekerjaan yang dimiliki seorang anggota pokja akan memberi semacam pasokan energi baru untuk meningkatkan etos kerja (kinerja) bersangkutan.

Di pihak lain, dalam aplikasi motivasi terkait dengan kegiatan yang dilakukan seseorang diidentifikasi pola atau bentuk operasional yang saling berinteraksi yaitu **motivasi intrinsik** dan **motivasi ekstrinsik**. **Motivasi intrinsik** adalah suatu perubahan energi dalam diri individu terkait dengan fokus pekerjaan yang dilakukannya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Sedangkan **motivasi ekstrinsik** merupakan suatu perubahan energi yang disebabkan oleh pengaruh dari luar diri individu atau kelompok tugas, seperti kondisi alam, suhu udara, objek rangsangan, dukungan sosial dan sebagainya (Hamalik, 1996:72).

Dalam motivasi yang pertama, perubahan energi terjadi bukan karena pengaruh rangsangan dari luar, namun digerakkan oleh ketegangan suasana emosi individu itu sendiri. Motivasi ini akan selalu ada dalam diri manusia selagi manusia itu bernafas. Sedangkan motivasi ekstrinsik lebih terfokus pada pengaruh-pengaruh dari luar atau kondisi lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan-tujuan tertentu. Motivasi ini akan berguna bagi peningkatan aktivitas kerja dengan berbagai rangsangan sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sejalan dengan wacana ini, maka aktivitas motivasi pada diri manusia dapat terjadi dalam dua arah yang berlawanan, yang bersifat internal dan eksternal. Kedua keadaan ini akan berhasil guna dan berdaya guna bagi perkembangan kinerja suatu kelompok kerja secara efektif, aktif dan optimal.

## **B. Kreativitas**

Dalam realitas sosial, wacana kreativitas dipahami sebagai banyak gagasan, ide atau inovasi-inovasi. Kajian psikologi pendidikan mengenai kreativitas adalah suatu kesatuan antara aspek kejiwaan (pikiran, perasaan, sikap) dengan aspek *behavioral* (perilaku, tindakan atau perbuatan nyata). Dalam arti yang sederhana kreativitas merupakan salah satu ciri khas atau sifat yang hakiki pada seseorang yang terwujud melalui sikap, perilaku, tata cara berinteraksi, komunikasi dan lain sebagainya yang dapat membedakan dirinya dengan individu lainnya (Syah, 2003: 221).

Menurut Craft (Suratno, 2005: 24), kreativitas merupakan hasil dari pemikiran yang berdaya guna. Seorang pemikir yang berdaya sekaligus akan menyelesaikan persoalan dengan tepat dan baik. Sejalan dengan definisi

tersebut, Degraff dan Lawrence (Suyoto, 2003: 111), menyatakan bahwa kreativitas adalah suatu aktivitas yang bertujuan, menghasilkan produk yang bernilai, jasa atau ide baru. Konsepsi ini secara implisit menggambarkan bahwa individu yang kreatif akan ditandai dengan pikirannya yang berdaya dan menghasilkan produk yang orisinal.

Merunut pada beberapa konsepsi diatas, maka dapat dikatakan kreativitas lebih menunjuk pada pikiran yang berdaya (imajinatif) yang akan menghasilkan suatu produk (hasil) yang orisinal melalui aplikasi perilaku, perbuatan atau tindakan nyata individu dalam berkarya untuk memperoleh hasil yang baru (inovatif). Dengan demikian, dengan memperhatikan kreativitas, seseorang dalam kelompok kerja yang kreatif, pikiran yang berdaya dan cemerlang akan memberi inspirasi, semangat, atau etos kerja yang tinggi sehingga mencapai prestasi kerja yang berkualitas.

Bagaimana terbentuk pribadi-pribadi yang kreatif, ada beberapa dasar teori yang mengupasnya, diantaranya; teori psikoanalisis, humanistik dan csikszentmihalyi. Menurut psikologi analisis, tindakan kreatif merupakan hasil dari mengatasi masalah menjadi suatu keadaan yang menguntungkan. Pemecahan masalah adalah hasil atau produk, baik itu berupa gagasan, ide atau imajinasi yang disadari maupun yang tidak disadari oleh individu kemudian berkembang menjadi penyelesaian inovatif kreatif.

Sigmund Freud, pelopor teori psikologi analisis yang menganut pandangan bahwa kreatif merupakan ciri kepribadian utama yang menetap pada lima tahun pertama kehidupan seseorang (anak). Freud menjelaskan bahwa proses kreatif merupakan mekanisme pertahanan yang merupakan upaya tidak sadar untuk menghindari hal-hal yang tidak menyenangkan (Suratno, 2005:29). Berbeda dengan anggapan psikoanalisis, para penganut teori humanistik seperti Abraham Maslow dan Carl Roger yakin bahwa kreativitas dapat berkembang dalam diri manusia selagi manusia itu hidup. Menurut Maslow (Suratno, 2005: 31) manusia mempunyai naluri-naluri dasar yang menjadi nyata sebagai kebutuhan. Selagi manusia sadar dan memiliki tujuan hidup, maka ia akan memerlukan suatu kreativitas untuk memperoleh kebutuhan atau tujuan yang diinginkannya.

Carl Roger (Suratno, 2005: 33), menambahkan bahwa terdapat tiga kondisi internal dalam diri pribadi yang kreatif, yaitu (1) keterbukaan terhadap pengalaman, (2) kemampuan menilai situasi, dan (3) kemampuan untuk bereksperimen. Dengan dimilikinya ketiga ciri tersebut, maka manusia akan mengalami kesehatan yang baik secara psikologis sehingga muncul inovasi-inovasi kreatif dalam hidupnya.

Selanjutnya, pembentukan pribadi kreatif juga diulas oleh pandangan Csikszentmihalyi. Menurut Csikszentmihalyi (Suratno, 2005: 33), faktor utama yang memperlihatkan kreativitas adalah sifat keturunan bawaan untuk wilayah tertentu. Orang yang pendengarannya tajam dan peka terhadap berbagai jenis suara lebih mudah untuk menjadi pemain musik atau pekerjaan yang

berhubungan dengan suara. Selain sifat bawaan, menurut Csikszentmihalyi (Suratno, 2005: 34) merupakan minat terhadap wilayah tertentu pada saat masih dalam usia belia. Minat inilah yang menjadikan seseorang terlibat secara intens dalam ranah tersebut sehingga mencapai kemahiran dan keunggulan kreativitas pada masa-masa selanjutnya. Lebih jauh, Csikszentmihalyi (Suratno, 2005: 35), mengatakan bahwa faktor keberuntungan, kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi dengan sejawat (teman sekerja) juga merupakan bagian dari pribadi kreatif.

### **Karakteristik Kelompok Kerja (Pokja)**

Pada hakikatnya, jika disebut karakteristik kelompok, mencakup pula tentang besar, bentuk atau jenis dan sifat yang dimiliki suatu kelompok. Akan tetapi dalam kajian ini hal tersebut tidak dibahas. Dalam bahasa berbeda konsep karakteristik disini lebih fokus pada tiga aspek saja, yaitu *efektivitas*, *kohesivitas* dan *produktivitas*. Ketiga aspek ini dianggap sebagai hal mendasar dalam suatu kelompok kerja (*team work*) sehingga menghasilkan kinerja yang bermutu terkait dengan tugas atau pekerjaan yang dibebankan pada kelompok ini.

Efektivitas kelompok (*group effectiveness*) merupakan segala kegiatan atau aktivitas tugas yang dilakukan oleh setiap anggota kelompok dengan cara padu/bekerjasama untuk mencapai tujuan kelompok (Bernard, dalam Rakhmat, 1996: 112). Ciri anggota kelompok yang kooperatif untuk mencapai tujuan ditandai dengan 2 hal, yaitu **pertama**; melaksanakan tugas kelompok dengan berpartisipasi, dan **kedua**; memelihara moral/etika anggota-anggotanya. Tujuan yang pertama dapat diukur dari hasil kerja kelompok, yang sering disebut prestasi kerja. sementara tujuan kedua, dapat diketahui dari tingkat kepuasan (*satisfaction*).

Karakteristik kedua dari kelompok kerja adalah kohesivitas group (*group cohesiveness*). Dalam pembicaraan sehari-hari, kohesivitas dapat diidentifikasi dengan istilah "kekompakan" atau "kompak". Ada kelompok yang misalnya, ikatan diantara anggota-anggotanya amat kuat, erat dan menetap. Namun pada kelompok lain, ikatan seperti itu kendur -dengan "hilangnya" rasa berkelompok, dan semakin lama para anggotanya cenderung memisahkan diri. Atas dasar ini, maka kohesivitas kelompok dapat didefinisikan sebagai kekuatan atau daya yang mendorong anggota kelompok untuk tetap tinggal dalam kelompok dan mencegahnya agar tidak meninggalkan kelompok (Collin & Raven, dalam Lindzey & Aronson, eds., 2000: 102-104). Sementara Festinger (Sears, et.al., 1995: 143) mengatakan bahwa kohesivitas kelompok mengacu pada kekuatan; positif dan negatif. Jika kekuatan positif yang dirasakan atau ditemukan anggota kelompok, maka ia akan bertahan lebih lama dalam kelompok, sebaliknya bila kekuatan negatif maka perasaan berkelompok anggotanya lebih tipis untuk bisa bertahan lama dalam kelompok.

Kohesivitas kelompok erat kaitannya dengan dengan kepuasan dan kebutuhan, hal ini dapat diukur dari tiga aspek, yaitu (1) ketertarikan anggotanya secara interpersonal pada anggota yang lain, (2) ketertarikan anggotanya pada kegiatan dan fungsi kelompok, dan (3) seberapa besar anggota tertarik pada kelompok sebagai sarana untuk memuaskan diri dan kebutuhan-kebutuhan personalnya. Jadi terciptanya suatu kohesivitas dalam suatu kelompok kerja pada gilirannya mempengaruhi hal-hal lain seperti, harga diri kelompok, moralitas kelompok, perasaan kelompok, pengaruh kelompok atas anggotanya, dsb.

Karakteristik yang ketiga adalah produktivitas kelompok (*group productivity*), yang merupakan tingkat perubahan harapan tentang nilai-nilai dan peran yang dihasikan oleh perilaku kelompok (positif atau negatif). Steiner (Sears, et.al., 1995: 146) menganalisis produktivitas kelompok dalam berbagai jenis tugas, seperti tugas konjungtif (*conjunctive task*), yaitu tugas yang berkaitan dengan pencapaian tujuan kelompok, dimana seluruh anggotanya harus berhasil; tugas disjungtif (*disjunctive task*), dimana tugas ini menyangkut dengan hanya satu orang saja yang perlu memecahkan masalah kelompok, agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan; dan tugas tambahan (*additive task*), yakni berhubungan dengan produktivitas kelompok merupakan usaha perorangan.

Hasil amatan Steiner menunjukkan bahwa penampilan atau keberhasilan kelompok sangat tergantung pada tugas-tugas yang dikerjakan kelompok. Hubungan antara kelompok kerja dengan produktivitas kerja (*performance*) yang dihasilkan kelompok juga sangat tergantung pada tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh kelompok.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi dan Kreativitas pada Kelompok Kerja**

Kelompok kerja adalah kelompok yang bertujuan untuk melaksanakan tugas. Kelompok ini memiliki sejumlah peraturan dan prosedur serta juga mempunyai mekanisme administrasi untuk mencapai kerja sama dengan sesama anggota kelompoknya. Bion (dalam Shaw & Cosztanzo, 1992: 211) menamakan kelompok ini sebagai kelompok yang bertaraf tinggi (*sophisticated*). Ciri-ciri kelompok ini akan muncul ketika dipertanyakan eksistensinya. Terkait dengan motivasi dan kreativitas kelompok kerja, maka paling tidak ada dua faktor yang mempengaruhinya, yaitu faktor fungsional dan faktor situasional kelompok. Adapun fungsi dari kelompok kerja ini mirip dengan fungsi ego, yakni dikuasai oleh prinsip realitas yang didorong oleh kebutuhan-kebutuhan, menyalurkan emosi untuk mencegah konflik internal dan sambil memberi kesempatan untuk meredakan ketegangan dan bertindak sesuai peraturan dan keterbatasan kelompok maupun atas tuntutan-tuntutan emosional anggotanya. Refleksi fenomena dianggap sebagai faktor personal kelompok.

Sementara faktor situasional merupakan keadaan dalam kelompok kerja dapat memicu semangat, membangkitkan motivasi, melahirkan banyak ide kreatif dan inovatif dari anggota kelompok dalam melaksanakan tugas kelompok yang diberikan. Dalam situasi dan kondisi tugas ini, hal yang menentukan adalah ukuran kelompok, kerja sama kelompok, efektivitas kelompok, kohesivitas kelompok, komunikasi dan interaksi kelompok serta kepemimpinan dalam kelompok. Dalam realitas kelompok kerja, semua elemen tersebut ikut mempengaruhi proses kerja (kinerja) anggota kelompok dalam rangka pencapaian tujuan kelompok, produktivitas dan prestasi kerja yang bermakna dan bermutu. Karena itu, kedua faktor tersebut dapat dikatakan sebagai faktor penentu dalam kelompok kerja sehingga tugas-tugas kelompok dapat terlaksana sesuai rencana dan tepat sasaran.

### **Kesimpulan**

Motivasi dan kreativitas adalah dua aspek penting yang saling berkaitan erat dan saling mempengaruhi satu sama lain dalam kelompok kerja. Kelompok kerja (pokja) merupakan kelompok yang bertugas melakukan suatu pekerjaan tertentu, dimana pemikiran, sikap dan perilaku anggota-anggotanya harus terfokus pada upaya pencapaian tujuan yang telah diprogramkan bersama. Motivasi dalam kelompok kerja akan berfungsi sebagai mobilisator, sedangkan kreativitas akan berperan sebagai kontributor dalam rangka pencapaian tujuan-tujuan kelompok. Dalam kaitannya dengan aplikasi tugas dalam kelompok kerja, maka ada tiga karakteristik penting yang mendasari berhasil tidaknya tugas yang dilakukan kelompok. Ketiga karakteristik itu adalah efektivitas kelompok, kohesivitas kelompok dan produktivitas kelompok. Dalam realitas, ketiga dimensi karakteristik kelompok kerja ini biasanya dipengaruhi oleh faktor fungsional kelompok dan faktor situasional kelompok. Dengan memahaminya dan memahami sejumlah hal, arti penting, karakteristik serta faktor-faktor motivasi dan kreativitas dalam kelompok kerja, maka kinerja dan produktivitas kelompok akan dapat direalisasikan dalam realitas kelompok.

### **Daftar Pustaka**

Collin & Raven dalam Lindzey & Aronson, eds (2000). *Structure: Attraction, Coalitions, Communication and Power*, Hand Book of Psychology, Reading: Addison Wesley

Hamalik, Oe (1996). *Psikologi Manajemen*, Bandung: Trigenda Karya

Kartini K & Gulo (1997). *Kamus Psikologi*, Bandung: Alumni

Poerwanto, Ng (1996). *Psikologi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya

Rakhmat, J (1996). *Psikologi Komunikasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya

Sears, et.al (1995). *Psikologi Sosial (Jilid 1&2)*, Edisi 5, Jakarta: Erlangga

Shaw, M.E & Castanzo, P.R (1992). *Theories of Social Psychology*, New York: McGraw-Hill Book Co. Inc

Suratno. (2005). *Pengembangan Kreativitas Anak*. Jakarta: Depdiknas, Dikti

ooOoo