



Peran Program *Management Entrepreneurship & Leadership Training* dalam Pengembangan *Professional Skill* Mahasiswa

A. Yohana*¹, W. Wijiharta ²

¹² STEI Hamfara Yogyakarta, Yogyakarta

*e-mail: kemahasiswaanhamfara@gmail.com

recieved: Maret 2024

reviewed: April 2024

accepted: April 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran Training a-MELT dalam pengembangan professional skill, berdasarkan pada tanggapan penilaian peserta training MELT (Management Entrepreneurship & Leadership Training). Metode kuantitatif menggunakan alat bantu pengumpulan data berupa instrumen kuesioner. Obyek penelitian adalah semua mahasiswa peserta Training *basic* MELT dan *advance* MELT STEI Hamfara Yogyakarta. Simpulan yang bisa diambil dari penelitian sederhana ini adalah training MELT dinilai sangat bermanfaat dalam pengembangan professional skill mahasiswa, dengan skor penilaian 4,2179 dari 5 skala Likert (atau 84,36%). Training *basic* MELT mendapatkan skor penilaian 4,38 lebih tinggi dari *advance* MELT (4,0151). Elemen professional skill yang mendapatkan penilaian tertinggi adalah komunikasi internal tim (4,3813), diikuti leadership (4,2412), teamwork (4,1546) dan problem solving (4,0944). Elemen professional skill yang perlu diperhatikan untuk ditingkatkan adalah problem solving yang mendapatkan skor terendah baik pada basic MELT (4,24) maupun advance MELT (3,9751). Khususnya untuk training *advance* MELT ke depan perlu dievaluasi penyebab rendahnya skor elemen problem solving, misalnya keberimbangan antara *challenge* dengan kemampuan dan memperhatikan tahapan *problem solving*. Elemen leadership juga perlu diperhatikan terkait skor rendah training *advance* MELT untuk diketahui penyebabnya dan dicari perlakuan training yang relevan untuk meningkatkannya.

Kata kunci: pengembangan SDM, training softskill, *professional skill*, training MELT dasar, MELT lanjut

Abstract

This study aims to determine the role of a-MELT Training in professional skill development, based on the assessment responses of MELT (Management Entrepreneurship & Leadership Training) training participants. The quantitative method uses data collection aids in the form of questionnaire instruments. The object of the study was all students participating in the basic MELT and advance MELT STEI Hamfara Yogyakarta training. The conclusion that can be drawn from this simple study is that MELT training is considered very useful in the development of students' professional skills, with an assessment score of 4.2179 out of 5 Likert scales (or 84.36%). MELT's basic training received a score of 4.38, higher than the advance MELT (4.0151). The professional skill elements that received the highest assessment were internal team communication (4.3813), followed by leadership (4.2412), teamwork (4.1546) and problem solving (4.0944). The element of professional skills that need to be considered to be improved is problem solving which gets the lowest score in both basic MELT (4.24) and advance MELT (3.9751). Especially for MELT advance training in the future, it is necessary to evaluate the causes of low score of problem solving elements, for example the balance between challenges and abilities and paying attention to the stages of problem solving. The leadership element also needs to be considered regarding the low score of MELT advance training to find out the cause and seek relevant training treatment to improve it

Keywords: human capital development, soft skills training, professional skill, basic MELT, advance MELT



PENDAHULUAN

Soft skills merupakan komponen utama identitas profesional setiap pekerja (Almonte, 2021). Soft skills, termasuk kompetensi sosial dan personal yang dibutuhkan bukan hanya di dunia kerja, tetapi juga di dunia usaha dan di masyarakat (Hosseini et al., 2020). Pengembangan softskill dipandang penting dalam penyiapan sumber daya manusia (Griffin et al., 2020; Kinicki & Fugate, 2018; Torrington et al., 2020). Termasuk diantaranya professional skill yang dibutuhkan di sebagian besar profesi (Herbert & Herbert, 2020).

Perguruan tinggi menyiapkan mahasiswa menjadi lulusan/sarjana yang siap memasuki dunia kerja, dunia usaha dan berkiprah dalam kehidupan bermasyarakat. Perguruan tinggi bisa menawarkan kegiatan non-kurikuler wajib untuk mengasah soft skill mahasiswa (Hart et al., 2019; Omar et al., 2012), misalnya berupa kegiatan training non-kurikuler (Kanekear & Bitto, 2012; Torres-Carballo et al., 2018). Kalangan profesional menyumbang kontribusi penting yang menuju profesionalisasi kurikulum dan training (Hosseini et al., 2020). Program training mahasiswa dianggap memberikan akselerasi menuju dunia praktis bagi lulusan (Scandurra et al., 2023). Melalui kurikulum terpadu, mahasiswa memiliki banyak kesempatan untuk berlatih dan mengembangkan lebih lanjut setiap keterampilan profesional (Herbert & Herbert, 2020). Termasuk ketrampilan komunikasi, layanan pelanggan, kerja sama tim, pemecahan masalah, dan manajemen pribadi sebagai komponen identitas utama setiap profesi (Almonte, 2021).

Pendidikan di STEI Hamfara Yogyakarta menyelenggarakan rangkaian pelatihan untuk mengasah soft skill mahasiswa, termasuk diantaranya adalah professional skill. Training MELT (*Management Entrepreneurship & Leadership Training*) diselenggarakan dua tahap yaitu *basic* MELT dan *advance* MELT. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui peran Training a-MELT dalam pengembangan professional skill.

TINJAUAN PUSTAKA

Professional skill

Keterampilan profesional adalah serangkaian keterampilan yang membantu meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dan dengan demikian meningkatkan kinerja melalui pemanfaatan sumber daya yang optimal dan membawa manfaat bagi individu maupun organisasi (Bhandari et al., 2021). Keterampilan profesional mengacu pada “pengetahuan yang digunakan dalam situasi praktis, untuk menyelesaikan tugas yang dihadapi”; pengetahuan yang diungkapkan dalam pertemuan dengan situasi dan peristiwa unik individu; kemampuan untuk melakukan tindakan dan intervensi berdasarkan situasi yang dihadapi; pengetahuan yang bukan hanya merupakan hasil dari studi teoritis, tetapi juga dari pengalaman praktis (Sandblad, 2023). Keterampilan profesional merupakan perwujudan kompetensi yang bermutu tinggi atas dasar sistem pengetahuan, keterampilan dan kebiasaan, kualitas individu dan pengalaman (Chumak, 2014). Keterampilan profesional yang dominan dengan berfokus pada keterampilan sosial yang memengaruhi pembelajaran organisasi untuk keberlanjutan bisnis dan peningkatan efisiensi operasional. keterampilan profesional dan sosial yang memengaruhi kinerja organisasi meliputi keterampilan komunikasi, kepemimpinan, pemecahan masalah, dan kerja sama tim (Saramolee et al., 2022).

Keterampilan komunikasi tertulis dan lisan sangat penting, karena tidak semua orang membaca emotikon dengan cara yang sama, sehingga mungkin diterima dengan cara yang berbeda dari yang dimaksudkan komunikator (Jones, 2021). Keterampilan komunikasi ini dapat dibagi menjadi dua kategori utama. Yang pertama mencakup berbagai format dan gaya komunikasi yang dibutuhkan di tempat kerja tertentu; yang kedua adalah berbagai keterampilan komunikasi yang dibutuhkan untuk membina aspek relasional dan situasional komunikasi yang efektif (Almonte, 2021). Termasuk keterampilan komunikasi adalah penulisan konten yang jelas dan menarik untuk berbagai format, termasuk media sosial (Anderson et al., 2020)

Leadership menjadi salah satu elemen organisasi terpenting yang dibutuhkan organisasi seiring perkembangan kontemporer dan perubahan dinamis yang semakin cepat (Sadq, 2019). Salah satu soft skill kepemimpinan yang paling penting adalah mengetahui bagaimana mengatur

dan menjalankan tim (Lahope et al., 2020). Soft skill leadership mencakup kemampuan menginspirasi orang lain, membujuk orang lain agar bersedia berperilaku berbeda, memperjelas apa yang perlu dilakukan dan alasannya, mengomunikasikan tujuan kepada tim, memahami bahwa pemimpin tidak dapat menciptakan kinerja sendiri namun merupakan saluran bagi kinerja melalui pengaruhnya terhadap orang lain, serta membuat tim bertindak sehingga tugas dapat tercapai (Armstrong & Taylor, 2023)

Problem solving adalah proses menganalisis dan memahami masalah, mendiagnosis penyebabnya, dan memutuskan solusi yang menyelesaikan masalah dan mencegahnya terulang Kembali (Armstrong & Taylor, 2023). Saat ini, organisasi mengutamakan *problem solving skill* (Faller et al., 2021). Problem solving merupakan fitur konstan kehidupan dalam organisasi dan di tempat lain (Armstrong & Taylor, 2023).

Teamwork adalah membangun hubungan kolaboratif dengan rekan kerja dan pelanggan yang mewakili beragam budaya, ras, usia, jenis kelamin, agama, gaya hidup, dan sudut pandang. Individu mampu bekerja dalam struktur tim, dan dapat bernegosiasi serta mengelola konflik (Belcourt et al., 2020). Kerja tim sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Saramolee et al., 2022). Kerja tim sangat penting dalam membawa perubahan di seluruh organisasi dan dalam mendukung pembelajaran dan keterlibatan (Mohammed, 2020).

Pelatihan professional skill

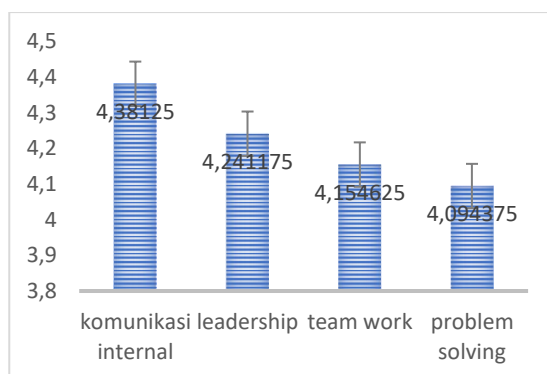
Pelatihan didefinisikan berdasarkan pengalaman belajar sebagai suatu proses yang direncanakan untuk mengubah sikap, pengetahuan, atau keterampilan untuk mencapai kinerja yang efisien dalam berbagai kegiatan (Bhandari et al., 2021). Pelatihan diselenggarakan untuk memberikan keterampilan baru bagi sumber daya manusia (Armstrong & Taylor, 2023). Sehingga bisa dikatakan bahwa pelatihan adalah sebuah investasi (Mondy & Martocchio, 2016). Pelatihan dalam manajemen sumber daya manusia, bila digunakan secara efektif akan memperkuat berperan penting dalam pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (Wilkinson et al., 2019). Pelatihan mahasiswa merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi profesional mahasiswa (Ni'mah & Oktarina, 2014).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (Ferdinand, 2014). Pengambilan data menggunakan total sampel dimana kuesioner diedarkan kepada seluruh mahasiswa peserta dan Training MELT. *Managerial Entrepreneurshi & Leadership Training* (MELT) diikuti oleh mahasiswa tingkat awal (*basic MELT*) dan tingkat akhir (*advance MELT*). Pengambilan data menggunakan alat bantu kuesioner. Elemen *professional skill* mengacu Saramolee et al. (2022). Pengolahan data secara kuantitatif sederhana, meliputi rerata, pemeringkatan, dan komparasi.

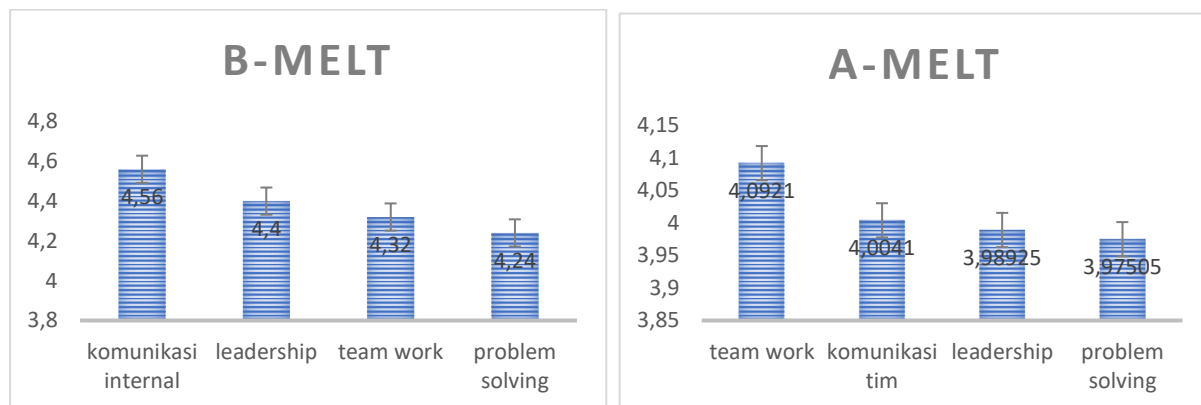
HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Berdasarkan data isian kuesioner disajikan hasil olah data pada Tabel 1.



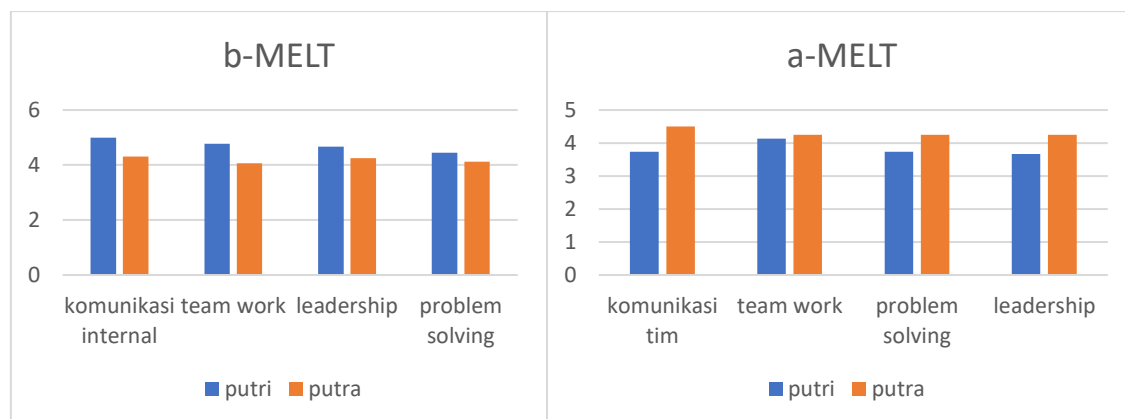
Gambar 1. Skor elemen – elemen professional skill (Sumber: data diolah)

Tabel 1. menunjukkan bahwa rerata elemen *professional skill* adalah 4,2179 dari 5 skala Likert, atau 84,36%, artinya secara rerata mencapai skor sangat tinggi. Elemen yang mendapatkan penilaian tertinggi adalah komunikasi internal tim (4,3813), diikuti *leadership* (4,2412), *teamwork* (4,1546) dan *problem solving* (4,0944). Dengan demikian konten *problem solving* yang memiliki capaian skor terendah perlu ditingkatkan pada pelatihan periode berikutnya.



Gambar 2. Skor elemen – elemen professional skill pada b_MELT dan a-MELT (Sumber: data diolah)

Perbandingan capaian skor elemen-elemen *professional skill* antara b-MELT dan a-MELT disajikan pada Gambar 2. Berdasarkan grafik tersebut terjadi pergeseran elemen yang mendapatkan skor tertinggi. Pada *b-MELT* memiliki rerata skor 4,38 dengan skor tertinggi pada elemen komunikasi tim internal (4,56), sedangkan a-MELT memiliki rerata skor 4,0151 dengan skor tertinggi elemen a-MELT adalah *teamwork* (4,0921). Adapun elemen dengan skor terendah adalah *problem solving*.



Gambar 3. Perbandingan skor antara putri dan putra pada b_MELT dan a-MELT (Sumber: data diolah)

Perbandingan capaian skor elemen-elemen *professional skill* antara peserta putri dan peserta putra disajikan pada Gambar 3. Berdasarkan grafik tersebut terjadi perbedaan pola grafik pada b-MELT dengan rerata skor putri (4,7037) yang lebih tinggi dari rerata putra (4,1917), sedangkan pada a-MELT rerata skor putri (3,8167) lebih rendah dari rerata putra (4,3215).

Diskusi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mahasiswa peserta training memberikan rerata skor penilaian sebesar 4,21791 dari 5 skala Likert (atau 84,36%). Skor penilaian tersebut mencerminkan penilaian peserta bahwa training MELT sangat bermanfaat dalam pengembangan *professional skill*. Penilaian peserta training *basic MELT* (4,38) lebih tinggi dari pada penilaian peserta training *advance MELT* (4,0151). Hal itu bisa dipahami kemungkinan



karena training a-MELT menjadi pengalaman baru bagi para peserta mahasiswa tingkat awal. Pengalaman baru menjadi sesuatu yang menarik dan berkesan (Klenin et al., 2020). Meski terdapat perbedaan skor, tetapi kedua level program training tersebut terkategori dinilai sangat tinggi (di atas 80%) oleh peserta.

Secara umum pada kedua tahap training, komunikasi internal tim mendapatkan skor penilaian tertinggi (4,3813), dan khususnya pada training b-MELT (4,56). Kemampuan komunikasi internal tim sebagaimana komunikasi dengan pihak eksternal dan stakeholder merupakan hal yang penting (Heemstra, 2022), termasuk untuk membina aspek relasional dan situasional komunikasi yang efektif (Almonte, 2021). Pada penelitian lain, Buselic & Banko (2021) mendapatkan skor komunikasi 4,03 dari 5 skala Likert.

Skor penilaian tertinggi untuk training a-MELT adalah *teamwork* (4,0921). Training *teamwork* diharapkan meningkatkan dinamika tim (Jackson, 2020), yang dibutuhkan untuk menularkan perubahan di seluruh organisasi (Mohammed, 2020), dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Saramolee et al., 2022). Pada penelitian lain, Buselic & Banko (2021) mendapatkan skor *teamwork* 3,46 dari 5 skala Likert.

Elemen yang perlu diperhatikan untuk ditingkatkan ke depan adalah *problem solving*. Skor terendah *problem solving* pada *basic* MELT (4,24), *advance* MELT (3,9751) dan rerata total MELT (4,0944), meskipun demikian masih berkisar tinggi (79,5%) hingga sangat tinggi (84,8%). *Problem solving* berkaitan dengan kemampuan menganalisis dan memahami masalah, mendiagnosis penyebabnya, dan memutuskan solusi yang menyelesaikan masalah dan mencegahnya terulang kembali (Armstrong & Taylor, 2023), yang dibutuhkan organisasi pada era kini (Faller et al., 2021). Pada penelitian lain Buselic & Banko (2021) mendapatkan skor sebesar 3,77. Berdasarkan data tersebut, khususnya untuk training a-MELT ke depan perlu dievaluasi penyebabnya. Misalnya *challenge* yang terlalu berat menyulitkan pada *problem solving* (Nasrullah, 2015). Sehingga perlu memperhatikan keberimbangan antara *challenge* dengan kemampuan dan memperhatikan tahapan *problem solving* (Iffah & Masrurroh, 2017).

Adapun elemen *leadership* mendapatkan penilaian tinggi dengan skor 3,9893 (a-MELT) dan sangat tinggi dengan skor 4,4 (b-MELT). Pada penelitian lain, Hosseini et al. (2020) mendapatkan skor *leadership* 4,23. Rerata skor penilaian untuk *leadership* pada penelitian ini adalah 4,2412 dari 5 skala Likert yang berarti sangat tinggi. Meski demikian perbedaan level *leadership* a-MELT yang lebih rendah dari b-MELT perlu dicermati untuk diketahui penyebabnya dan diberi perlakuan yang relevan untuk meningkatkannya.

KESIMPULAN

Simpulan yang bisa diambil dari penelitian sederhana ini adalah training MELT sangat bermanfaat dalam pengembangan *professional skill*, dengan skor penilaian 4,2179 dari 5 skala Likert (atau 84,36%). Training *basic* MELT mendapatkan skor penilaian 4,38 lebih tinggi dari *advance* MELT (4,0151), tetapi kedua program training tersebut terkategori dinilai sangat tinggi (di atas 80%). Elemen *professional skill* yang mendapatkan penilaian tertinggi adalah komunikasi internal tim (4,3813), diikuti *leadership* (4,2412), *teamwork* (4,1546) dan *problem solving* (4,0944). Elemen *professional skill* yang perlu diperhatikan untuk ditingkatkan ke depan adalah *problem solving* yang mendapatkan skor terendah baik pada *basic* MELT (4,24) maupun *advance* MELT (3,9751) meskipun demikian masih berkisar pada level tinggi (79,5%) dan sangat tinggi (84,8%).

Khususnya untuk training *advance* MELT ke depan perlu dievaluasi penyebab rendahnya skor elemen *problem solving*, misalnya keberimbangan antara *challenge* dengan kemampuan dan memperhatikan tahapan *problem solving*. Elemen *leadership* juga perlu diperhatikan terkait skor rendah training *advance* MELT untuk diketahui penyebabnya dan dicari perlakuan training yang relevan untuk meningkatkannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Almonte, R. (2021). *A Practical Guide to Soft Skills, Communication, Psychology, and Ethics for Your Professional Life* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003212942>
- Anderson, V., Fontinha, R., & Robson, F. (2020). *Research Methods in Human Resource Management Investigating a Business Issue* (4th ed.). Kogan Page. <https://talenta.usu.ac.id/politeia/article/view/3955>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice 16th ed* (16th ed.). Kogan Page.
- Belcourt, M., Singh, P., Snell, S. A., & Morris, S. S. (2020). *Managing Human Resources* (9th Canadi). Cengage Learning.
- Bhandari, U., Rana, M., Devkota, N., Parajuli, S., & Poudel, U. (2021). Status of Professional Skills in MBA Graduates, Its Challenges, and Way Forward in Kathmandu Valley: Evidence from Professional Skill Index. *International Journal of Finance Research*, 2(1), 24–36. <https://doi.org/10.47747/ijfr.v2i1.304>
- Buselic, M., & Banko, D. (2021). The Need To Implement New Skills In The Tourism Sector. *72nd International Scientific Conference on Economic and Social Development - "Digital Transformation and Business,"* 74–85.
- Chumak, L. (2014). Content aspect of Constructive Component of Professional Skill of Teacher. *Науковий Журнал «Гуманітарні Студії: Педагогіка, Психологія, Філософія»,* 19, 51–66.
- Faller, P., Lokhtina, I., Galimberti, A., & Sanojca, E. (2021). Developing Gen Y Competencies For The New Work Environment: Comparing And Contrasting 4 Work Integrated Learning Approaches Across National Contexts. *Adult Education in Global Times 2021 Proceedings*, 178–184.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (ed 5). Undip Press.
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2020). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations, Thirteenth Edition*. <http://www.cengage.com/>
- Hart, E. K., Jannini, A. V., Johnson, A. J., & Pieri, K. (2019). Forming key partnerships to enhance graduate student programming. *Libraries' and Librarians' Publications*. <https://doi.org/10.18260/1-2--32854>
- Heemstra, J. (2022). Competencies for Graduate Student Training in Transdisciplinary FEWS Research Erin Cortus (University of Minnesota - Twin Cities). *ASEE 2022 Annual Conference*.
- Herbert, N., & Herbert, D. (2020). Five Principles to Integrate Professional Skill Development within a Curriculum to Ensure Industry-Ready Graduates. *ACIS 2020 Proceedings - 31st Australasian Conference on Information Systems*, 1–11.
- Hosseini, S., Tajvidi, G.-R., & Kerremans, K. (2020). Educating the future workforce: Soft skills development in undergraduate translation programs in Iran. *Journal of Language and Translation*, 10(3), 47–65.
- Iffah, J. D. N., & Masrurah, F. (2017). Pengaruh Penggunaan Systematic Approach To Problem Solving Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas Viii MTs Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng. *EduMath*, 1(1), 77–85.
- Jackson, L. M. (2020). *Leaders or Team Players? An Investigation of Medical Student Interest in Leadership and Teamwork Training*. University of Colorado at Boulder.
- Jones, D. (2021). *Own Your Tech Career Soft Skills For Technologists*. Manning.
- Kanekar, A., & Bitto, A. (2012). Public health ethics related training for public health workforce: An emerging need in the United States. *Iranian Journal of Public Health*, 41(4), 1–8.



- Kinicki & Fugate. (2018). Behavior Organizational. In *Social Service Review* (Vol. 64, Issue 2).
- Klenin, A. I., Donskov, A. V, Spasskaya, D. D., & Mohamed, A. (2020). Digital Technologies in Teacher Training : New Experience. *ITM Web of Conferences*, 35(06002), 13.
- Lahope, R. R., Worang, F. G., Gunawan, E., & Gunawan, E. (2020). The Importance Of Soft Skills Training On Company Performance At Bni Tolitoli Branch Office. *Jurnal EMBA*, 8(1), 469–479.
- Mohammed, I. (2020). Implementation of project-based learning and digital technology. *Master of Contemporary Education Symposium Proceedings 2020*, 56–58.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). Human Resource Management, Global Edition. In *IOSR Journal of Business and Management Ver. I*. <http://80.82.78.13/get.php?md5=1e50ce6ce17857b2fc907fce76c60f57&key=D0JLX65V TU0MIMFO&mirr=1>
- Nasrullah. (2015). Using Circular Problem Posing To Encourage Students ' in Solving Problems of Mathematics. *Optimalisasi Hasil-Hasil Penelitian Dalam Menunjang Pembangunan Berkelanjutan*, 883–892. <http://eprints.unm.ac.id/4739/1/141.NASRULLAH FMIPA 2 %28883-892%29.pdf>
- Ni'mah, F. U., & Oktarina, N. (2014). Pengaruh Minat Profesi Guru, Locus Of Control Iinternal, Pperan Guru Pamong dan Prestasi Belajar Terhadap Kkesiapan Mahasiswa Menjadi Guru. *Economic Education Analysis*, 3(2), 336–342.
- Omar, N. H., Manaf, A. A., Mohd, R. H., Kassim, A. C., & Aziz, K. A. (2012). Graduates' employability skills based on current job demand through electronic advertisement. *Asian Social Science*, 8(9), 103–110. <https://doi.org/10.5539/ass.v8n9p103>
- Sadq, Z. M. (2019). The Role Of Leadership Soft Skills In Promoting The Learning Entrepreneurship. *Journal of Process Management – New Technologies, International (JPMNT)*, 7(1), 31–48. <https://doi.org/10.5937/joupproman7-20122>
- Sandblad, A. (2023). On professional skill in the age of digital technology: What happens when work is instrumented with technology. *AI and Society*, 38(5), 1925–1933. <https://doi.org/10.1007/s00146-023-01668-3>
- Saramolee, A., Hareebin, Y., Boonkaew, S., Aujirapongpan, S., & Jutidharabongse, J. (2022). Professional Skills Development Affecting Organizational Learning and Corporate Performance: An Empirical Study in Thailand. *TEM Journal*, 11(1), 234–241. <https://doi.org/10.18421/TEM111-29>
- Scandurra, R., Kelly, D., Fusaro, S., Cefalo, R., & Hermannson, K. (2023). Do employability programmes in higher education improve skills and labour market outcomes? A systematic review of academic literature. *Studies in Higher Education*, October, 1–16. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2265425>
- Torres-Carballo, F., Morales-Rodríguez, N., Brenes-Leiva, G., & Solís-Salazar, M. (2018). Medición experimental del Comportamiento Organizacional Ciudadano: Altruismo, Aversión al Riesgo y Deportividad. *Revista Tecnología En Marcha*. <https://doi.org/10.18845/tm.v31i4.3969>
- Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., & Atkinson, C. (2020). Human Resource Management, 11th ed. In *Distributed Computing*.
- Wilkinson, A., Bacon, N., Snell, S., & Lepak, D. (2019). *The SAGE Handbook of Human Resource Management*.