

Dr. Drs. Soebiantoro, M.Si
Dr. Nik Haryanti, M.Pd.I



PERILAKU ORGANISASI



PERILAKU ORGANISASI

Buku Perilaku Organisasi ini hadir untuk memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang organisasi. Ilmu perilaku organisasi tidak hanya dibahas dan dimanfaatkan dalam kegiatan usaha industri yang menghasilkan sebuah produk. Perilaku organisasi (organizational behavior) sebagai sebuah kajian yang konsen pada permasalahan yang dipengaruhi oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan untuk meningkatkan efektifitas sebuah organisasi. Selain itu dalam perilaku organisasi. Terjadi interaksi dan hubungan antara organisasi di satu pihak dan perilaku individu lain. Studi tentang aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu kelompok tertentu yang meliputi aspek yang ditimbulkan oleh pengaruh organisasi terhadap manusia begitu juga pengaruh manusia terhadap organisasi termasuk dalam perilaku organisasi. Hal ini bertujuan untuk sebuah usaha yang mendeterminasi pengaruh manusia terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Perilaku organisasi, saat ini telah berkembang bersamaan dengan perkembangan kegiatan manusia dalam organisasi. Perilaku organisasi sangat penting untuk dipelajari, karena perilaku individu manusia dalam sebuah organisasi akan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Perilaku sebagai suatu fungsi dari integrasi antara person atau individu dengan lingkungannya. Buku ini bermanfaat tidak terbatas bagi para mahasiswa dan dosen, tetapi juga untuk para aktifis organisasi, baik organisasi bisnis, politik, kemasyarakatan dan lain sebagainya. Dengan mempelajari perilaku organisasi para pemimpin dan anggota organisasi dapat memainkan peran secara lebih arif dan bijak dalam rangka mencapai tujuan organisasi jangka pendek maupun jangka panjang.

PERILAKU ORGANISASI

Dr. Drs. Soebiantoro, M.Si

Dr. Nik Haryanti, M.Pd.I



eureka
media aksara

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

PERILAKU ORGANISASI

Penulis : Dr. Drs. Soebiantoro, M.Si
Dr. Nik Haryanti, M.Pd.I

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Siwi Rimayani Oktora

ISBN : 978-623-487-321-4

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, NOVEMBER 2022**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel : eurekaediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2022

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh
isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun,
termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman
lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas Perkenan-Nya semata penulis dapat menyelesaikan penulisan buku ini, sebagai wujud pengabdian penulis kepada Allah sekaligus pengabdian kepada dunia ilmu pengetahuan. Shalawat dan salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad Saw.

Buku ini dimaksudkan untuk memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang organisasi. Ilmu perilaku organisasi tidak hanya dibahas dan dimanfaatkan dalam kegiatan usaha industri yang menghasilkan sebuah produk. Perilaku organisasi (*organizational behavior*) sebagai sebuah kajian yang konsen pada permasalahan yang dipengaruhi oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan untuk meningkatkan efektifitas sebuah organisasi. Selain itu dalam perilaku organisasi. Terjadi interaksi dan hubungan antara organisasi di satu pihak dan perilaku individu lain. Studi tentang aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu kelompok tertentu yang meliputi aspek yang ditimbulkan oleh pengaruh organisasi terhadap manusia begitu juga pengaruh manusia terhadap organisasi termasuk dalam perilaku organisasi. Hal ini bertujuan untuk sebuah usaha yang mendeterminasi pengaruh manusia terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Perilaku organisasi, saat ini telah berkembang bersamaan dengan perkembangan kegiatan manusia dalam organisasi. Perilaku organisasi sangat penting untuk dipelajari, karena perilaku individu manusia dalam sebuah organisasi akan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Perilaku sebagai suatu fungsi dari integrasi antara person atau individu dengan lingkungannya. Sebagai gambaran dari pemahaman ungkapan ini, misalnya seorang tukang parkir yang melayani memparkir mobil, seorang tukang pos yang menyampaikan surat-surat ke alamat, seorang karyawan asuransi yang datang ke rumah menawarkan jasa asuransinya, seorang

perawat di rumah sakit, dan juga seorang manajer di kantor yang membuat keputusan. Berbagai karakter yang diperlihatkan oleh individu sesuai dengan jabatannya tentunya akan berbeda-beda. Dan perilakunya adalah ditentukan oleh masing-masing lingkungannya yang memang berbeda pula.

Buku ini bermanfaat tidak terbatas bagi para mahasiswa dan dosen, tetapi juga untuk para aktifis organisasi, baik organisasi bisnis, politik, kemasyarakatan dan lain sebagainya. Dengan mempelajari perilaku organisasi para pemimpin dan anggota organisasi dapat memainkan peran secara lebih arif dan bijak dalam rangka mencapai tujuan organisasi jangka pendek maupun jangka panjang.

Penulis menyadari bahwa informasi yang terkait dengan perilaku organisasi sangatlah banyak. Penyempurnaan karya ilmiah dan buku sudah menjadi keharusan bagi setiap penulis. Penulis akan memasukkan berbagai informasi terbaru jika diperlukan sewaktu-waktu. Dengan mengharap ridha Allah SWT selalu, penulisan karya ini diharapkan akan menginspirasi terbitnya karya-karya yang lainnya.

Tulungagung, 23 Oktober 2022

Dr. Drs. Soebiantoro, M.Si

Dr. Nik Haryanti, M.Pd.I

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB 1 PERILAKU INDIVIDU	1
A. Konsep Dasar Perilaku	1
B. Perilaku Individu	2
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Individu	3
D. Variabel-Variabel Analisis Perilaku Individu	4
E. Perilaku Individu Perspektif Islam	8
BAB 2 PERILAKU KELOMPOK DAN MEMAHAMI TIM KERJA	12
A. Hakikat Tim Kerja dan Klasifikasi Kelompok.....	12
B. Tahap Perkembangan Kelompok	15
C. Perbandingan Antara Tim dan Kelompok	17
D. Tipe Tim.....	19
E. Membentuk Tim yang Efektif	20
F. Mengubah Individu Menjadi Pemain Tim	28
BAB 3 KEPEMIMPINAN DAN KEKUASAAN	30
A. Kepemimpinan.....	30
B. Kekuasaan	44
BAB 4 MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA	49
A. Motivasi Kerja	49
B. Kepuasan Kerja	59
BAB 5 KOMUNIKASI, KONFLIK DAN NEGOSIASI	68
A. Komunikasi	68
B. Konflik	90
C. Negosiasi.....	102
BAB 6 BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI	106
A. Budaya Organisasi	106
B. Komitmen Organisasi	112
BAB 7 IKLIM ORGANISASI	124
A. Pengertian Iklim Organisasi Pendidikan.....	124

B. Dimensi Iklim Organisasi	125
C. Indikator Iklim Organisasi yang Baik.....	127
D. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi	128
BAB 8 PERUBAHAN ORGANISASI, STRES DAN CARA MENGATASINYA	130
A. Pengertian Perubahan Organisasi.....	130
B. Faktor-faktor Perubahan Organisasi	131
C. Tahap-tahap Perubahan Organisasi	135
D. Problem Pelaksanaan Perubahan Organisasi dan Cara Mengatasinya.....	139
E. Stress Kerja dan Cara Mengatasinya	142
BAB 9 PENGAMBILAN KEPUTUSAN	150
A. Pengertian Pengambilan Keputusan	150
B. Fungsi dan Tujuan Pengambilan Keputusan.....	153
C. Dasar- Dasar Pengambilan Keputusan.....	154
D. Proses Pengambilan Keputusan.....	157
E. Pengambilan Keputusan dalam Lembaga Pendidikan Islam	160
F. Pengambilan Keputusan.....	164
DAFTAR PUSTAKA.....	170
TENTANG PENULIS.....	181

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Perbedaan tim kerja dan kelompok kerja.....	18
---	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.	Model Dasar Perilaku	9
Gambar 4.1.	Indikator Motivator dan Hygiene	54
Gambar 4.2.	Hubungan antara Motivasi dan Prestasi Kerja	54
Gambar 4.3.	Perbandingan Teori Hierarki Maslow dan Teori Hygiene.....	58
Gambar 6.1.	Fungsi Budaya Organisasi	108
Gambar 6.2.	Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dan Kepuasan Pegawai.....	110
Gambar 8.1.	Proses Pelaksanaan Perubahan yang Direncanakan	137
Gambar 8.2.	Problem yang Dihadapi dan Implikasinya terhadap Pengelolaan Perubahan.....	142

BAB 1 | PERILAKU INDIVIDU

A. Konsep Dasar Perilaku

Perilaku adalah suatu kegiatan atau aktivitas organisme yang mempunyai bentangan yang sangat luas, mencakup : berjalan, berbicara, bereaksi, berpakaian dan lain sebagainya. Bahkan kegiatan internal (internal activity) seperti berfikir, persepsi dan emosi juga merupakan perilaku manusia. Perilaku merupakan faktor terbesar kedua setelah faktor lingkungan yang mempengaruhi kesehatan individu, kelompok, atau masyarakat.¹

Skinner yang dikutip oleh Thoha merumuskan bahwa perilaku merupakan respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus (rangsangan dari luar). Pengertian ini dikenal dengan teori S-O-R atau “Stimulus-Organisme-Respon”.² Respon dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Respon *respondent* atau reflektif

Adalah respon yang dihasilkan oleh rangsangan-rangsangan tertentu. Biasanya respon yang dihasilkan bersifat relatif tetap disebut juga *eliciting stimuli*. Perilaku emosional yang menetap misalnya orang akan tertawa apabila mendengar kabar gembira atau lucu, sedih jika

¹ Hana Utami, *Teori dan pengukuran Pengetahuan, sikap dan Perilaku Manusia*, (Yogyakarta: Nuha Medika, 2010), 53

² Mifta, Thoha, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 52

BAB 2

PERILAKU KELOMPOK DAN MEMAHAMI TIM KERJA

A. Hakikat Tim Kerja dan Klasifikasi Kelompok

Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual.¹⁶ Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu disuatu organisasi. Pekerja tim atau tim kerja adalah orang yang sportif, sensitive, dan senang bergaul, serta mampu mengenali aliran emosi yang terpendam dalam tim dengan sangat jelas.¹⁷ Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Usaha-usaha individual mereka menghasilkan satu tingkat kinerja yang lebih tinggi daripada jumlah masukan individual.

Penggunaan tim secara ekstensif menghasilkan potensi bagi sebuah organisasi untuk membuahakan banyak hasil yang lebih besar tanpa peningkatan masukan. Kinerja tim akan lebih unggul daripada kinerja individu jika tugas yang harus dilakukan menuntut keterampilan ganda. Sebuah tim (team) adalah sebuah unit yang terdiri dari 2 orang atau lebih yang

¹⁶ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Indeks, 2008), 306

¹⁷ Alexander Jean Allen *Strategi Membangun Tim Tangguh*. (Jakarta: Publisher, 2004), 21

BAB 3

KEPEMIMPINAN DAN KEKUASAAN

A. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan terjemahan dari “*leadership*” yang berasal dari *leader* yang artinya pemimpin, ketua, kepala.³⁰ Untuk memperluas pandangan terhadap pengertian kepemimpinan, para ahli berbeda-beda dalam mendefinisikannya, di antara definisi kepemimpinan adalah:

1. Kepemimpinan adalah seni atau kemampuan untuk mengkoordinasikan dan menggerakkan seseorang individu atau kelompok ke arah pencapaian tujuan yang diharapkan.³¹
2. Kepemimpinan adalah suatu aktifitas untuk mempengaruhi orang-orang agar mau diarahkan untuk mencapai tujuan lembaga.³²
3. Kepemimpinan merupakan usaha yang dilakukan seseorang dengan segenap kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.³³

³⁰Ach Mohyi, *Teori dan Perilaku Organisasi*, (Malang: UMM Press, 1999), 175.

³¹Ahmad Rohani dan Abu Ahmadi, *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1991), 87.

³²Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), 5.

³³Moch. Idochi Anwar, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan, Teori, Konsep dan Isu*, (Bandung: Alfabeta, 2004), 77.

BAB 4 | MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA

A. Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa Latin “*movere*”, kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku. Menurut Nawawi motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan.⁶¹ Sementara menurut Guillén-Gámez *et al.* (2019), motivasi diartikan sebagai cara perubahan dalam proses memuaskan kebutuhan manusia, dan bagaimana caranya perilaku individu didorong, diarahkan, dan dipelihara sehubungan dengan tujuan yang diinginkan.⁶² Motivasi juga diartikan sebagai penyebab, beredar, dan mendukung tingkah laku manusia sehingga mereka bekerja keras dan dengan penuh semangat mencapai hasil yang optimal (Al Sakinah *et al.*, 2020).⁶³

⁶¹ Nawawi, H. (2003). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.

⁶² Guillén-Gámez, F. D., Lugones, A., Mayorga-Fernández, M. J., and Wang, S. (2019). *ICT use by pre-service foreign languages teachers according to gender, age and motivation*. *Cogent Education*, 6(1),

⁶³ Al-Sakinah, P. S., Sudiro, A., & Djumahir, D. (2020). The Influence Of Spiritual Leadership On Lecturer’s Performance With The Mediation Of Organizational Commitment And Work Motivation. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 232-240.

BAB 5

KOMUNIKASI, KONFLIK DAN NEGOSIASI

A. Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi Profetik

Istilah komunikasi secara bebas dipergunakan oleh setiap orang dalam masyarakat. “Istilah komunikasi berasal dari kata latin *Communicatio*, dan bersumber dari kata *communis* yang berarti sama. Sama disini maksudnya adalah sama makna”. Thoha menyatakan bahwa “Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan informasi dari seseorang kepada orang lain.”⁹² Menurut Oteng Sutisna “Komunikasi ialah proses menyalurkan informasi, ide, penjelasan, perasaan, pertanyaan dari orang ke orang lain atau dari kelompok ke kelompok. Ia adalah proses interaksi antara orang-orang atau kelompok-kelompok yang ditujukan untuk mempengaruhi sikap dan perilaku orang-orang dan kelompok-kelompok di dalam suatu organisasi”⁹³

Komunikasi sebagai bagian penting dalam berdakwah karena mampu mengubah, mempengaruhi dan menginternalisasikan nilai-nilai Islam menjadi sangat penting sehingga antara komunikasi dengan dakwah tidak dapat terpisahkan. Pentingnya komunikasi membuat para cendekiawan pada masa Aristoteles yang hidup ratusan

⁹² Chabib Thoha, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 1996, 145

⁹³ Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional*, Cet.1 (Bandung: Angkasa, 1983), h. 190

BAB 6

BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI

A. Budaya Organisasi

Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi yang lainnya ialah budaya.¹⁴⁹ Budaya telah lama menjadi konsep penting untuk memahami masyarakat dan kelompok manusia. Budaya berasal dari bahasa Sansekerta “*buddhayah*” bentuk jamak dari *budhi* yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai, dan sikap mental. Dalam bahasa Inggris budaya dikenal *culture* yang artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu yang kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan rasa (*value*), karsa (*creativity*), dan karya-karyanya (*performance*).

Budaya adalah kebiasaan-kebiasaan yang sulit untuk diubah. Budaya dapat dilihat sebagai hasil dari pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan, serta proses seleksi (menerima atau menolak) norma-norma yang ada di dalam cara dirinya berinteraksi sosial atau menempatkan dirinya di tengah-tengah lingkungan tertentu.¹⁵⁰ Budaya juga berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan mempengaruhi sikap

¹⁴⁹ Arifiani, R. S., Sudiro, A., & Indrawati, N. K. (2020). The Role Of Organizational Culture And Job Satisfaction In Mediating The Effect Of Transformational Leadership On Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(3), 555-562.

¹⁵⁰ Toto Tasmara, *Spiritual Centered Leadership. Kepemimpinan berbasis Spiritual*. (Jakarta: Gema Insani, 2006), 56.

BAB 7

IKLIM ORGANISASI

A. Pengertian Iklim Organisasi Pendidikan

Menurut Steers iklim organisasi merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung.¹⁷⁸ Simamora mendefinisikan iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi.¹⁷⁹

Menurut Timpe pengertian iklim organisasi adalah: "Serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja di dalam lingkungan tersebut dan dapat mempengaruhi motivasi serta perilaku mereka".¹⁸⁰ Kemudian Davis mengemukakan iklim organisasi sebagai: "Lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka."¹⁸¹ Iklim organisasi dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Terbentuknya sebuah iklim

¹⁷⁸Richard M. Steers, *Efektivitas Organisasi* (Jakarta:Erlangga, 1985), h. 101

¹⁷⁹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3 (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), h. 81

¹⁸⁰ A. Timpe, *Sari Manajemen Sumber Daya Manusia: Produktivitas* (Jakarta: Gramedia, 1992), h. 4.

¹⁸¹Davis, Gordon B, *Kerangka Dasar: Sistem Informasi Manajemen* (Jakarta: PT. Pustaka Binawan Pressindo, 2002), h. 21

BAB 8

PERUBAHAN ORGANISASI, STRES DAN CARA MENGATASINYA

A. Pengertian Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi adalah kegiatan episodic, artinya perubahan dimulai pada satu titik, berlanjut melalui serangkaian tahap, dan mencapai puncak dalam hasil yang diharapkan oleh mereka yang terlibat berupa perbaikan dari titik awal. Perubahan memiliki permulaan, pertengahan dan akhir. Perubahan organisasi atau pembaharuan organisasi (organizational change) didefinisikan sebagai pengadopsian ide-ide atau perilaku baru oleh sebuah organisasi.¹⁸⁶ Organisasi dirancang untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan melalui pembaharuan dan pengembangan internal. Perubahan organisasi dicirikan dengan berbagai usaha penyesuaian-penyesuaian disain organisasi di waktu mendatang. Pengelolaan perubahan secara efektif tidak hanya diperlukan bagi kelangsungan hidup organisasi, tetapi juga sebagai tantangan pengembangan.

Perubahan organisasi merupakan proses penyesuaian desain organisasi terhadap kondisi lingkungan yang dihadapi. Perubahan dapat bersifat reaktif dan proaktif. Perubahan reaktif adalah perubahan yang dilakukan sebagai reaksi terhadap tanda-tanda bahwa perubahan diperlukan melalui pelaksanaan modifikasi sedikit-demi sedikit untuk menangani masalah

¹⁸⁶ Kamal Alamsyah, *Perilaku Organisasi dalam Birokrasi Pemerintahan*. (Yogyakarta: Pustaka Raja, 2004), 68

BAB 9

PENGAMBILAN KEPUTUSAN

A. Pengertian Pengambilan Keputusan

Sebelum mulai dengan mengemukakan definisi pengambilan keputusan, maka perlu disampaikan lebih dulu tentang apa pengertian keputusan itu. Keputusan adalah hasil pemecahan yang dihadapinya dengan tegas. Suatu keputusan merupakan jawaban yang pasti terhadap suatu pertanyaan. Keputusan harus dapat menjawab pertanyaan tentang apa yang dibicarakan dalam hubungannya dengan perencanaan. Keputusan dapat pula berupa tindakan terhadap pelaksanaan yang sangat menyimpang dari rencana semula.

Pengambilan keputusan adalah pemilihan alternatif perilaku (kelakuan) tertentu dari dua atau lebih alternatif yang ada. Menurut S.P. Siagian Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap perhitungan alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat

Menurut Ibnu Syamsi pengambilan keputusan adalah tindakan pimpinan untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam organisasi yang dipimpinya dengan melalui satu diantara alternatif-alternatif yang memungkinkan.²⁰⁶ Selain beberapa pengertian di atas, pengambilan keputusan itu juga

²⁰⁶ I Syamsi, *Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2000),

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Banda Aceh: Penerbit Uminal Press.
- Adnan, A., Akram A., & Akram, F. (2013). Group Development. *iddle- East Journal of Scintific Research*, 16(10). 97.
- Al Saifi, S. A. (2015). *Positioning organisational culture in knowledge management research*. *Journal of Knowledge Management*. 19, 164-189.
- Alamsyah, K. (2004), *Perilaku Organisasi dalam Birokrasi Pemerintahan*. Yogyakarta: Pustaka Raja.
- Al-Ishfahani, (tt.), *al-Mufradāt fī Gharīb al-Qur'an*, (Beirut: Dar al-Ma'rifah, ditahqiq oleh Muhammad Sayyid Kailani,, dalam term *balagha*,
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment*. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18
- Allen, A. J. (2004). *Strategi Membangun Tim Tangguh*. Jakarta: Publisher.
- Alma, B. (2001), *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Al-Musadieq, M., Nurjannah, N., Raharjo, K., Solimun, S., and Fernandes, A. A. R. (2018). *The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance*. *Journal of Management Development*. 37(6), 452-469
- Al-Sakhawi, (1986), *al-Maqāshid al-Hasanah*, Beirut: Dar al-Hijrah.
- Al-Sakinah, P. S., Sudiro, A., & Djumahir, D. (2020). The Influence Of Spiritual Leadership On Lecturer's Performance With The Mediation Of Organizational Commitment And Work Motivation. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 232-240.

- Amin, A. (2010), *Pengaruh Komitmen kerja Islami terhadap Motivasi Kerja dan Status Pendapatan serta Kesejahteraan Keluarga Muslim Di Kabupaten Pekalongan, Provinsi Jawa Tengah*. Surabaya: Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.
- Armstrong, G., & Philip, K. (1996). *Dasar-dasar pemasaran*. Jakarta : Intermedia.
- Anwar, M. I. (2004). *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan, Teori, Konsep dan Isu*, Bandung: Alfabeta.
- Arifiani, R. S., Sudiro, A., & Indrawati, N. K. (2020). The Role Of Organizational Culture And Job Satisfaction In Mediating The Effect Of Transformational Leadership On Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(3), 555-562.
- Arifin, S. (2012), *Leadership, Ilmu, dan Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media,
- Arniansyah & Laksmi Soerjoatmodjo, G.W. (2018), Membangun Komitmen Organisasi, *Buletin Konsorsium Psikologi Ilmiah Nusantara* 4(16), 1.
- Arsyad, A. (2003), *Pokok Pokok Manajemen*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- As.ad, M. (2004), *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri* , Yogyakarta: Liberti.
- Asyhadie, Z. (2007). *Hukum Kerja*, Persada Jakarta: Raja Grafindo.
- Beni, A. S., & Sumantri, I. (2014). *Kepemimpinan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Cheng, Y.C. (1996). *School Effectiveness & School-based Management: A Mechanism for Development*. London: The Falmer Press.
- Colquitt, (2011), *Organizational Behavior*, USA: McGraw-Hill.
- Daft. R. L (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Erlangga.

- Davis, Gordon B, (2002). *Kerangka Dasar: Sistem Informasi Manajemen* Jakarta: PT. Pustaka Binawan Pressindo.
- Davis. K. & John W. Newstorm, (2008), *Perilaku dalam Organisasi* Jakarta: Erlangga.
- Dawley, D.D., Andrews, M.C., & Bucklew, N.S., (2008). *Mentoring, Supervisor Support, and Perceived Organizational Support: What Matters Most?* Leadership and Organization Development Journal, 29(3). 235-247.
- Dawwabah, A. M. (2006). *Meneladani Keunggulan Bisnis Rasulullah*, Semarang: Pustaka Nuun.
- Dwi Utami, F. I. (2017), **Efektivitas Komunikasi Negosiasi Dalam Bisnis**, *Komunike*, Vol. IX, No. 2, 110-103.
- Efendi, O. U. (2006), *Ilmu Komunikasi*, Bandung: Remaja Rosda Karya,
- Efendi, O.U. (2004), *Dinamika Komunikasi*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Effendy, O.U., (1999), *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Eka, A. (2014), *Paham SJSN Sistem Jaminan Sosial Nasional, Seri Buku Saku* Jakarta: CV Komunitas Pejaten Mediatama.
- Gibson, J L., Ivancevich, J. M. James H. Donnelly, Jr. and Robert Konopaske. (2012), *Organization*. New York: McGraw- Hill.
- Gibson, J. L., Ivancevich J., Konopaske R., (2012), *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc
- Gochhayat, J., Giri, V. N., and Suar, D. (2017). Influence of organizational culture on organizational effectiveness: The mediating role of organizational communication. *Global Business Review*, 18(3), 691-702.
- Gochhayat, J., Giri, V. N., and Suar, D. (2017). Influence of organizational culture on organizational effectiveness: The

- mediating role of organizational communication. *Global Business Review*, 18(3), 691-702.
- Guillén-Gámez, F. D., Lugones, A., Mayorga-Fernández, M. J., and Wang, S. (2019). *ICT use by pre-service foreign languages teachers according to gender, age and motivation*. *Cogent Education*, 6(1),
- Gunadi, YS. (1998), *Himpunan Istilah Komunikasi* Jakarta: Grasindo.
- Handoko, T. H. (2009) *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handoyo, S. (2008) Stres Pada Masyarakat Surabaya. *Jurnal Insan Media Psikologi*, 3, 200.
- Hasan, I (2002). *Teori Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S., dan Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gunung Agung.
- Herzberg, F. (1966). Work And Nature of Man*. Cleveland. World. Publishing.
- Jarir al-Thabari, A. J. M. *Jami' al-Bayân fi Tafsîr Âyi al-Qur`ân*, jilid 5
- Kartono, K. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kuntowijoyo, (2006), *Islam Sebagai Ilmu: Epistemologi, Metodologi, dan Etika* Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Kusworo. (2015). *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediator Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Studi pada Program Pendidikan D.IV Institut Pemerintahan Dalam Negeri Jatinangor, Provinsi Jawa Barat) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya Malang)*.

- Lantang, Purwanto, (2014), *Komunikasi Bisnis Perspektif Konseptual dan Kultural*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Littlejohn, S.W & Karen A. F., (2009) *Teori Komunikasi*, Jakarta: Salemba Humanika,
- Luthans, F. (2007). *Perilaku organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Andy.
- Luthans, F. (2006), *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*, Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.P. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mayer, R. C., & Davis, J. H., (1998). *The effect of the performance appraisal system on trust for management: A field quasi-experiment*. *Journal of Applied Psychology*, 84, 123-136.
- Meng, J., and Berger, B. K. (2019). *The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust*. *Public Relations Review*, 45(1), 64-75.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J., (1993). *A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment*. *Human Resource Management Review*. Vol. 1, No. 1, pp. 61-89.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C., (2004) *Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model*. *Journal of Applied Psychology*, 89, 991-1007.
- Meyer, J. P et.al, (2002). *Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences*, *Journal of Vocational Behavior* **61**, 20-52
- Mifta, T, (2007). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moehersono, (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Rajagrafindo: Depok.

- Moekijat, (2000), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka.
- Mohyi, A. (1999). *Teori dan Perilaku Organisasi*, Malang: UMM Press.
- Mulyasa, E. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar & Sunyoto, A. 2010), "*Psikologi Industri dan Organisasi*" Jakarta: UI Pres.
- Munawir, EK. (2005). *Asas-Asas Kepemimpinan dalam Islam*, Surabaya: Usaha Nasional
- Mutohar, P.M. (2013), *Manajemen Mutu Sekolah*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Nadler, D.A. & Thusman, M.L. (1983), *A General Diagnostic Model for Organizational Behavior*. (New York: MacGraw Hill.
- Nawawi, H. (1993). *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gadjah Mada.
- Nawawi, H. (2003). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Nisrima. Pembinaan perilaku Sosial Remaja Penghuni Yayasan Islam Media Kasih Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Kewarganegaraan UNSYAH*. Vol. 1, No. 1. 2016, 192
- Nitisemito, A. S. (1982). *Manajemen Personalia Edisi Revisi*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (1992), *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noviyanti & Soepriyanto, G. (2010). Optimalisasi Soft Skill Mahasiswa Akuntansi Universitas Bina Nusantara Melalui Effective Team Building: Pendekatan Eksperimental, *Binus Business Review*, 1(1), 52.
- Nurhayati & Darwansyah, (2013). Peran Struktur Organisasi Dan Sistem. Remunerasi Dalam Meningkatkan Kinerja, *EKOBIS* 14(24).

- Panuju, R. (2001). *Komunikasi Organisasi Dari Konseptual-teoritis ke Empirik*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Pidarta, M. (1988), *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Puji, Indah H. (2014), *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana
- Putri Rico, D. M., Fitriana, S. & Lestari, F. W. (2019). Metode Two Stay Two Stray Untuk Meningkatkan Kemampuan Komunikasi Interpersonal, *Jurnal Guru Kita*, 4 (1), 44.
- Qomar, Mujamil. (2009), *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Rachmany, H. (2006). *Kepemimpinan dan Kinerja, Peningkatan Kinerja Organisasi melalui Kepemimpinan yang memberdayakan Karyawan*, Jakarta: Yapensi.
- Rahman, A. (2013). Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi RI, *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos* 2(1).
- Rahmat, J. (1992), *Islam Aktual*, Bandung: Penerbit Mizan..
- Rahmat, J. (t.t). dalam majalah *al-Hikmah*, Bandung, Yayasan al-Muthahhari.
- Raho. B. (2007) *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Ranupandojo, H. & Husnan, S. (2006), *Manajemen Personalialia*, BPFE: Yogyakarta..
- Rivai, V. & Mulyadi. D. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi 7. Jakarta. Rajawali Pers. 308
- Robbins, (2006), *Perilaku Organisasi* Jakarta: Indeks.
- Robbins, S. P & Judge, T. A., (2013), *Organizational Behavior* Edition. 15. New Jersey: Pearson Educatio.
- Robbins, S. P. & Timothy, A. J. (2011). *Organizational behavior*. New Jersey Pearson education.

- Robbins, S. P. (2008), *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Indeks.
- Robbins, S. P., and Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Edition. 15. New Jersey: *Pearson* Education
- Robbins, S. P., and Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Jakarta: Salemba,
- Robbins. S. (2016), *Perilaku Organisasi*. Jakarta; Indeks.
- Robert, M. & John. J. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Rohani, A. & Ahmadi, A. (1991). *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan di Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sagala, S. (2007). *Desain Organisasi Pendidikan Dalam Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*. Jakarta: Uhamka Press.
- Salleh, S., Mat., Mohd Zahari, A. S., Mohd Said, N. S. & Omar Ali. S. R. (2016). "The Influence of Work Motivation on Organizational Commitmen in the Workplace". *Journal of Applied Environmental and Biological Science*. 6 (5S) 139-143.
- Salusu, J. (1996). *Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*. (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia,
- Samad, S., Alghafis, R., and Al-Zuman, A. (2018). Examining the effects of strategic management and organizational culture on organizational performance. *Management Science Letters*, 8(12), 1363-1374.
- Santoso, U. (2006). *Peran Tim Era Abad 21*, Bandung: Universitas Padjajaran.
- Sari A. T. *(1992), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Produktivitas* Jakarta: Gramedia
- Schein, E. H. (2010) *Organizational culture*. *American Psychological Association*.

- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., dan Uhl-Bien, M. (2011). *Organizational Behavior* 11th Edition. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc. Scott, Foresman and Company.
- Selanno, H. (2014). Faktor Internal yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi, *Populis*, 8 (2), 44-56
- Setiyana, V.Y. (2013). Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat. *Jurnal. Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah*, Vol. 01, No. 2. 384.
- Shihab, M. Q. (2000), *Tafsir al-Mishbah*, Jakarta: Penerbit Lentera Hati.
- Siagian, S. P. (1997). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Siagian, S.P., (2002), *Kiat meningkatkan Produktifitas Kerja*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Siagian. S. (1988), *Teori dan Praktek Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Simamora, H. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3 Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sjabadhyini, B. (2001) *Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO*. Jakarta: Bagan PIO Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Sopiah, (2008). *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sopiyah, (2014), *Perilaku Organisasi*. Bandung: Andi.
- Steers, R. M. (1985), *Efektivitas Organisasi* Jakarta:Erlangga.
- Sudjana, (2000), *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Luar Seko-lah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Falah Production.
- Suharsaputra, U. (2013), *Administrasi Pendidikan*, Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Sulhan, M. (2004). *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Bina Ilmu.

- Sutisna, Oteng. (1983), *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional*, Cet.1 Bandung: Angkasa.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Syahputra, I. (2007), *Komunikasi Profetik (konsep dan pendekatan)*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Syamsi, I. (2000), *Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syamsi, I (2000). *Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tang, M., and Zhang, T. (2016). *The impacts of organizational culture on information security culture: a case study*. *Information Technology and Management*, 17(2), 179-186.
- Tangkilisan, H.N.S. (2005), *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Tasmara, T. (2001), *Kecerdasan Ruhaniah (Transcendental Intelligence)*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Thoha, C. (1996), *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Thoha, M. (1999). *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Uchjana, O. (2003) *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktik*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Umam, K. (2012) *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Utami, H. (2010). *Teori dan pengukuran Pngetahuan, sikap dan Perilaku Manusia*, Yogyakarta: Nuha Medika.
- UU RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas, Semarang: Aneka Ilmu, 2003.
- Von Glinow, M., & McShane, S. (2010). *Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.12737/4477>

- Wahab, A. A. (2008). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Wahjosumidjo, (1987). *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wallace Jr. M.J. & A.D. Szilagy Jr. (1982). *Managing Behavior in Organization*. Glenview:
- Warsito. U. (2007). *Administrasi Publik Baru Indonesia*. (Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Wartono, T & Mochtar, S. (2015). Stres Dan Kinerja Di Lingkungan Kerja Yang Semakin Kompetitif, Kreatif, *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 2(2), 154.
- Wibowo, (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, (2013), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi, J. (2004), *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yukl, G. (2003). *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: Indeks.
- Yukl, G. (2007), *Leadership in Organization*, Jakarta: Indeks.
- Yulk. G. (2010), *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta PT. Indeks.

TENTANG PENULIS



Soebiantoro lahir di Blitar Jawa Timur pada tanggal 21 September 1949. Terlahir sebagai anak pertama dari tujuh bersaudara dari pasangan orang tua almarhum Bapak Jitnosoeparto (Pensiunan Kantor Bea dan Cukai Tulungagung), dan Ibu Moersini (Pensiunan Tenaga Kependidikan di SMPN 1 Tulungagung). Saat ini Soebiantoro tinggal bersama istri bernama Lilik Adiati Nursutji di Kota Surabaya Jawa Timur dan telah dikaruniai 3 orang anak, anak pertama bernama Engelien Yusniar Permanasari, SE. MM, anak kedua bernama Amelia Nuzulul Urfiani, SH, dan anak ketiga bernama Oskhar Rosdiat Pramantoro, SH. S. Sos., serta telah memiliki 12 orang cucu.

Pendidikan Formal yaitu: SD Negeri 2 Tulungagung (1956-1962). SMP Negeri 1 Tulungagung (1962-1965). SMA Negeri 1 Blitar (1965-1968). Pendidikan Tinggi Akademi Pemerintahan Dalam Negeri (APDN) Malang (1972-1976). Institut Ilmu Pemerintahan Jakarta (1978-1981). Program Pascasarjana S2 Universitas Tujuh Belas Agustus 1945 (UNTAG) Surabaya (1996-1999). Program Pascasarjana S3 Doktor Universitas Tujuh Belas Agustus 1945 (UNTAG) Surabaya (2017-2021).

Karir mengajar diawali pada salah satu Perguruan Tinggi Swasta di bawah naungan Yayasan Bina Citra Anak Bangsa Blitar selaku Badan Penyelenggara Universitas Islam Balitar (UNISBA) Blitar sebagai Dosen Tetap Yayasan. Pada tahun 2009 mendapat tambahan tugas sebagai Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Kepegawaian dan Keuangan sampai dengan tahun 2018. Pada tahun 2018 dipilih dan diangkat menjadi Rektor Universitas Islam Balitar (UNISBA) Blitar dalam masa jabatan selama 5 tahun hingga sekarang.

Pengalaman pekerjaan yang pertama adalah staff pada kantor Dinas Tanah dan Rumah Pemkot Surabaya (1970-1972), Staff Pemerintah Kota Surabaya Bagian Pemerintah Kota Surabaya (1976-1977), Mantri Polisi Pamong Praja Kecamatan Karangpilang Surabaya (1977- 1978) sekaligus merangkap sebagai Lurah Kebraon (1976-1978), Camat Rungkut Kota Surabaya (1983-1989), Camat Gubeng Kota Surabaya (1989-1994), Asisten Sekretaris Daerah Kota Surabaya (1994-1996), dan merangkap Jabatan sebagai Kepala Dinas Pendidikan Kota Surabaya (1994-1996), Kepala Dinas Perumahan Kota Surabaya (1996-1998), Pembantu Walikota Wilayah Kerja Surabaya Timur (1998-1999), Sekretaris Daerah Kabupaten Blitar (1999-2004), Sekretaris Daerah Kota Mojokerto (2004-2006).



Dr. Nik Haryanti, M.Pd.I, lahir di Blitar 01 Oktober 1983. Terlahir sebagai putri tunggal dari pasangan Bapak Suheri dan Ibu Mesini. Menikah dengan Abdul Rahman dan dikaruniai 7 orang anak yaitu Viya Ananda Nur Sakdiyah, Moh. Azmil Mubarak, Muh. Nauval Abiyyu, Muh. Khubba Adila, Muh. Aldebaran Nabhan Adhitya, Muhammad Jalaluddin al Rumi dan Alia Sakheela Salsabila.

Pendidikan formal yang pernah ditempuh adalah SDN Pojok 1 (1997), MTsN Kunir Wonodadi Blitar (1999), MA Ma'arif Bakung Udanawu Blitar (2002), S-1 STAIN Tulungagung (2006) dan S-2 di STAIN Tulungagung (2012) serta S-3 di IAIN Tulungagung (2020). Sedangkan pendidikan non-formal yang pernah ditempuh adalah Pondok Pesantren Mahaijatul Qurro (PPMQ) Kunir Wonodadi Blitar, Pondok Pesantren Al-Sakdiyah Manten Udanawu Blitar dan Pondok Pesantren Sirojut Tholibin Plosokandang Kedungwaru Tulungagung.

Aktif menulis artikel mengenai fenomena seputar pendidikan, manajemen dan ekonomi. Karya ilmiah banyak yang bersifat koleksi pribadi. Buku-buku yang telah terbit Pengembangan Kurikulum PAI, Ilmu Pendidikan Islam,

Manajemen Pendidikan, Manajemen Kepustakaan, Metode Penelitian Ekonomi, Metodologi Penelitian Pendidikan, Pembentukan Karakter Manusia Beriman Versi Al-Ghazali, Emotional Quotient (EQ); Pembinaan Kepribadian Anak Versi al-Ghazali, Strategi Pembelajaran Berbasis Digital, Manajemen Pemasaran Pendidikan, Model Pembelajaran Kooperatif dan Jurnal-jurnal nasional dan internasional. Penulis bisa dihubungi di No. HP. 081217739109 WA/ Email: nikharyanti1983@gmail.com