



Editor:

Debi Eka Putri, S.E., M.M.

Perilaku Keorganisasian

Luhglatno | Tri Yuni Hendrowati | Nur Laily | In'am Widiarma | Desi Kristanti
Rina Rafлина | Agus Hendrayady | Juwita Sari | Ulfa Hidayati | Dewi Urip Wahyuni
Wirman | Ardiansyah | Nurfitriani | Widhi Ariestianti R | Sumrah | Naelati Tubastuvi
Abdurohım

Perilaku Keorganisasian

Perilaku organisasi mengacu pada studi tentang bagaimana individu, kelompok, dan struktur organisasi berinteraksi di dalam konteks lingkungan kerja. Ini mencakup pemahaman tentang tindakan, sikap, dan interaksi manusia di tempat kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi. Perilaku organisasi merupakan sebuah bidang ilmu yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi dengan tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektivitas organisasi.

Buku ini dihadirkan sebagai bahan referensi bagi praktisi, akademisi, terkhusus mahasiswa yang sedang mengikuti mata kuliah yang berhubungan dengan Perilaku Organisasi ataupun siapa saja yang ingin mendalami lebih jauh. Terbitnya buku ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada

Bab yang dibahas dalam buku ini meliputi:

- Bab 1 Tinjauan Umum Perilaku Organisasi
- Bab 2 Perilaku Individu dan Pengaruhnya Terhadap Organisasi
- Bab 3 Struktur dan Desain Organisasi
- Bab 4 Sikap dan Kepuasan Kerja
- Bab 5 Kecerdasan Emosional
- Bab 6 Motivasi
- Bab 7 Komunikasi dalam Organisasi
- Bab 8 Komitmen Organisasi
- Bab 9 Organizational Citizenship Behavior (OCB)
- Bab 10 Innovative Work Behavior (Perilaku Kinerja Inovatif)
- Bab 11 Employee Empowerment
- Bab 12 Budaya Organisasi
- Bab 13 Kreativitas dan Inovasi Karyawan
- Bab 14 Konflik dan Manajemen Konflik
- Bab 15 Efektivitas Sistem Reward
- Bab 16 Manajemen Perubahan Organisasi
- Bab 17 Implementasi Tata Nilai Organisasi dalam Konsep Manajemen



☎ 0858 5343 1992
✉ eurekaediaaksara@gmail.com
📍 Jl. Banjaran RT.20 RW.10
Bojongsari - Purbalingga 53362



DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL
KEANTERIAN HUKUM & HAK ASASI MANUSIA RI

EC00202362538

ISBN 978-623-151-272-7



PERILAKU KEORGANISASIAN

Dr. Luhglatno, S.E., M.M., M.Si.

Dr. Dra. Tri Yuni Hendrowati, M.Pd.

Dr. Nur Laily, M.Si.

In'am Widiarma, B.B.A., M.B.A.

Desi Kristanti, S.E., M.M.

Rina Raflina, S. Sos., M. Ikom.

Agus Hendrayady, S. Sos., M.Si.

Juwita Sari, S.M., M.SM.

Ulfa Hidayati, S.Pd., M.M.

Dr. Dewi Urip Wahyuni, S.Pd., S.E., M.Pd., M.M.

Wirman, S.E., M.Si.

Dr. Ardiansyah., S.Kom., M.M.

Nurfitriani, M.M.

Widhi Ariestianti R., S.E., M.M.

Dr. Sumrah AP, M.Si.

Dr. Naelati Tubastuvi, S.E., M.Si.

Dr. Abdurohim, S.E., M.M.



eureka
media aksara

PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA

PERILAKU KEORGANISASIAN

- Penulis** : Dr. Luhglatno, S.E., M.M., M.Si.; Dr. Dra. Tri Yuni Hendrowati, M.Pd.; Dr. Nur Laily. M.Si.; In'am Widiarma, B.B.A., M.B.A.; Desi Kristanti, S.E., M.M.; Rina Raflina, S. Sos., M. Ikom.; Agus Hendrayady, S. Sos., M.Si.; Juwita Sari, S.M., M.SM.; Ulfa Hidayati, S.Pd., M.M.; Dr. Dewi Urip Wahyuni, S.Pd., S.E., M.Pd., M.M.; Wirman, S.E., M.Si.; Dr. Ardiansyah., S.Kom., M.M.; Nurfitriani, M.M.; Widhi Ariestianti R., S.E., M.M.; Dr. Sumrah AP, M.Si.; Dr. Naelati Tubastuvi, S.E., M.Si.; Dr. Abdurohim, S.E., M.M.
- Editor** : Debi Eka Putri, S.E., M.M.
- Desain Sampul** : Ardyan Arya Hayuwaskita
- Tata Letak** : Nurlita Novia Asri
- ISBN** : 978-623-151-272-7
- HKI** : EC00202362538

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, JULI 2023**
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 : eurekamediaaksara@gmail.com
Cetakan Pertama : 2023

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.

PRAKATA

Puji syukur kami ucapkan kehadirat ALLAH SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan buku yang berjudul *Perilaku Keorganisasian*.

Pembahasan dalam buku ini meliputi Tinjauan Umum Perilaku Organisasi, Perilaku Individu dan Pengaruhnya Terhadap Organisasi, Struktur dan Desain Organisasi, Sikap dan Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional, Motivasi, Komunikasi dalam Organisasi, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Innovative Work Behavior* (Perilaku Kinerja Inovatif), *Employee Empowerment*, Budaya Organisasi, Kreativitas dan Inovasi Karyawan, Konflik dan Manajemen Konflik, Efektivitas Sistem Reward, Manajemen Perubahan Organisasi, dan Implementasi Tata Nilai Organisasi Dalam Konsep Manajemen.

Pembahasan materi dalam buku ini telah disusun secara sistematis dengan tujuan memudahkan pembaca. Buku ini dihadirkan sebagai bahan referensi bagi praktisi, akademisi, terkhusus mahasiswa yang sedang mengikuti mata kuliah yang berhubungan dengan Perilaku Organisasi ataupun siapa saja yang ingin mendalami lebih jauh. Terbitnya buku ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada para pembaca mengenai konsep dasar Perilaku Organisasi.

Penulis merasa bahwa Buku Perilaku Keorganisasian ini jauh dari sempurna, oleh karena itu segala masukan baik berupa saran maupun kritik yang membangun sangat diharapkan. Semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih bagi keputakaan di Indonesia dan bermanfaat bagi kita semua.

Penulis, Juli 2023

DAFTAR ISI

PRAKATA.....	III
DAFTAR ISI.....	IV
DAFTAR TABEL.....	IX
DAFTAR GAMBAR.....	X
BAB 1 TINJAUAN UMUM PERILAKU ORGANISASI.....	1
A. Pengantar	1
B. Ruang Lingkup Perilaku Organisasi	4
C. Pentingnya Pemahaman Perilaku Organisasi.....	6
D. Implikasi untuk Para Manajer.....	8
E. Disiplin Ilmu yang Berkontribusi dalam Bidang Perilaku Organisasi.....	10
F. Peluang dan Tantangan untuk Perilaku Organisasi	11
BAB 2 PERILAKU INDIVIDU DAN PENGARUHNYA TERHADAP ORGANISASI	14
A. Pendahuluan.....	14
B. Perilaku Individu	17
C. Faktor-Faktor yang Memberi Pengaruh Perilaku Individu.....	37
D. Kesimpulan.....	39
BAB 3 STRUKTUR DAN DESAIN ORGANISASI.....	41
A. Pendahuluan.....	41
B. Definisi Struktur Organisasi.....	41
C. Memahami Struktur Organisasi.....	43
D. Manfaat Struktur Organisasi.....	43
E. Desain Organisasi.....	44
F. Elemen Desain Organisasi.....	46
G. Jenis Desain Dan Struktur Organisasi	53
H. Kesimpulan.....	60
BAB 4 SIKAP DAN KEPUASAN KERJA.....	61
A. Pendahuluan.....	61
B. Komponen Sikap	65
C. Teori Kepuasan Kerja.....	68
D. Manfaat Kepuasan Kerja.....	73
E. Ketidakpuasan Kerja	74
F. Kesimpulan.....	75

BAB 5	KECERDASAN EMOSIONAL.....	77
	A. Pendahuluan	77
	B. Pengertian Kecerdasan Emosional	78
	C. Komponen Kecerdasan Emosional.....	79
	D. Ciri-Ciri Orang yang Memiliki Kecerdasan Emosional Tinggi	80
	E. Tanda Kecerdasan Emosional yang Rendah	81
	F. Cara Meningkatkan Kecerdasan Emosional.....	83
	G. Tahapan-Tahapan Kecerdasan Emosi.....	85
BAB 6	MOTIVASI.....	87
	A. Pendahuluan	87
	B. Pengertian Motivasi.....	87
	C. Tujuan Motivasi Kerja	88
	D. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi kerja.....	88
	E. Proses Motivasi Kerja	89
	F. Teknik Memotivasi Kerja	90
	G. Teknik Motivasi	90
	H. Motivasi Kerja	91
	I. Mengelola Motivasi Kerja	92
BAB 7	KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI	95
	A. Pendahuluan	95
	B. Konsep Dasar Komunikasi.....	95
	C. Pengertian Konseptual Komunikasi dalam Organisasi.....	97
	D. Proses Komunikasi dalam Organisasi.....	99
	E. Komunikasi Sebagai Kebutuhan Organisasi	109
	F. Kesimpulan.....	111
BAB 8	KOMITMEN ORGANISASI.....	114
	A. Pendahuluan	114
	B. Definisi & Konsep Komitmen Organisasi.....	115
	C. Teori Komitmen Organisasi	118
	D. Faktor-Faktor Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	120
	E. Dimensi Komitmen Organisasi.....	122
	F. Pendekatan Komitmen	125
	G. Typologi Komitmen Organisasi.....	129

BAB 9 ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR	
(OCB)	132
A. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	132
B. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	134
C. Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	137
D. Dampak Negative <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	140
BAB 10 INNOVATIVE WORK BEHAVIOR (PERILAKU KINERJA INOVATIF)	142
A. Pendahuluan.....	142
B. Konsep <i>Innovative Work Behaviour</i>	143
C. Alur Proses Terbentuknya Perilaku Kerja Inovative..	144
D. Perilaku Kinerja Individu dan Kelompok	149
E. Motivasi dan Perilaku Kerja Inovative	152
F. Budaya Kerja dan Perilaku Kerja Inovative	154
G. Organisasi Pembelajaran dan Perilaku Kinerja Inovative.....	155
H. Perencanaan Strategis dan Menjabarkan Visi dan Misi Organisasi	156
I. Kepemimpinan dan Perilaku Kerja Inovative	157
J. Hubungan Perubahan dan Perilaku Kinerja Inovative.....	159
K. Keterlibatan dan Partisipasi Pekerja Inovative	161
L. Konflik dan Perilaku Kerja Inovative	162
M. Implikasi Perilaku Kerja Inovative Terhadap Organisasi	163
N. Kesimpulan	164
BAB 11 EMPLOYEE EMPOWERMENT	166
A. Pendahuluan.....	166
B. Pengertian Pemberdayaan Karyawan	167
C. Faktor Penghambat Pelibatan dan Pemberdayaan Karyawan.....	169
D. Implementasi Pelibatan dan Pemberdayaan Karyawan.....	170
E. Kesimpulan	173

BAB 12 BUDAYA ORGANISASI.....	174
A. Pendahuluan	174
B. Definisi Budaya Organisasi.....	175
C. Fungsi Budaya Organisasi	176
D. Karakteristik Budaya Organisasi.....	177
E. Indikator Budaya Organisasi	179
F. Tipe-Tipe Budaya Organisasi	181
G. Bagaimana Budaya Organisasi Terbentuk.....	183
H. Bagaimana Para Pekerja Mempelajari Budaya.....	184
I. Menciptakan Budaya Organisasi yang Positif.....	187
BAB 13 KREATIVITAS DAN INOVASI KARYAWAN	190
A. Pendahuluan	190
B. Pengertian Kreativitas dan Inovasi	191
C. Peran Kreativitas dan Inovasi dalam Pengembangan Organisasi.....	196
D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kreativitas dan Inovasi.....	200
E. Karakteristik Kreativitas dan Inovasi.....	203
F. Aspek Kreativitas.....	207
G. Fungsi dan Tujuan Inovasi.....	210
H. Jenis-jenis Inovasi.....	212
BAB 14 KONFLIK DAN MANAJEMEN KONFLIK.....	216
A. Definisi Konflik	216
B. Pendekatan Pemikiran Konflik	217
C. Proses Konflik	218
D. Teknik Penyelesaian Konflik.....	221
E. Mengelola Konflik Secara Efektif	222
F. Mengelola Konflik dalam Organisasi.....	223
BAB 15 EFEKTIVITAS SISTEM REWARD	224
A. Pendahuluan	224
B. Efektivitas Sistem Reward.....	225
C. Desain Sistem Reward yang Efektif	232
D. Implementasi Sistem Reward	242
E. Evaluasi dan Pengembangan Sistem Reward	253
F. Studi Kasus.....	262
G. Kesimpulan.....	266

BAB 16 MANAJEMEN PERUBAHAN ORGANISASI	269
A. Pendahuluan.....	269
B. Manajemen Perubahan	270
C. Pentingnya Manajemen Perubahan.....	271
D. Langkah-Langkah Proses Manajemen Perubahan	271
E. Model Manajemen Perubahan	274
F. Resistensi Terhadap Perubahan.....	275
G. Mengimplementasi Perubahan	278
H. Kesimpulan	281
BAB 17 IMPLEMENTASI TATA NILAI ORGANISASI DALAM KONSEP MANAJEMEN	282
A. Pendahuluan.....	282
B. Penerapan Prinsip Manajemen dalam Mengkoordinasikan Kegiatan Perusahaan	289
C. Hubungan Tata Nilai Perusahaan dengan Implementasi Manajemen.....	292
DAFTAR PUSTAKA	297
TENTANG PENULIS.....	319

DAFTAR TABEL

Tabel 13. 1. Perbedaan Kreativitas dan Inovasi.....	195
---	-----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1.	Proses Persepsi: Interpretasi Individu	27
Gambar 2. 2.	Faktor yang Punya Pengaruh Terhadap Persepsi Individu.....	29
Gambar 2. 5.	<i>Individual Differences Framework</i>	31
Gambar 3. 1.	Desain Organisasi.....	45
Gambar 3. 2.	Rantai Komando.....	47
Gambar 3. 3.	Rentang Kendali	48
Gambar 3. 4.	Struktur Organisasi Sentralisasi.....	48
Gambar 3. 5.	Struktur Organisasi Desentralisasi	49
Gambar 3. 6.	Struktur Organisasi Spesialisasi.....	50
Gambar 3. 7.	Struktur Organisasi Formal.....	51
Gambar 3. 8.	Struktur Organisasi Informal	51
Gambar 3. 9.	Departementalisasi Kaku.....	52
Gambar 3. 10.	Departementalisasi Loose.....	53
Gambar 3. 11.	Struktur dan Desain Organisasi Lini	54
Gambar 3. 12.	Struktur dan Desain Organisasi Fungsional.....	55
Gambar 3. 13.	Struktur dan Desain Organisasi Lini Staf.....	56
Gambar 3. 14.	Struktur Organisasi Divisi berdasar Produk atau Proyek	57
Gambar 3. 15.	Struktur Organisasi Divisi berdasar Geografi atau Wilayah	57
Gambar 3. 16.	Struktur Organisasi Berbasis Proyek.....	58
Gambar 3. 17.	Struktur Organisasi Matriks.....	59
Gambar 3. 18.	Struktur Organisasi Hibrid.....	60
Gambar 4. 1.	Komponen-Komponen Suatu Sikap	65
Gambar 4. 2.	Respons-Respons atas Ketidakpuasan	67
Gambar 4. 3.	Tingkat Kepuasan Kerja Rata-rata Berdasarkan Beberapa Aspek.....	72
Gambar 4. 4.	Alasan Karyawan Startup Mengundurkan Diri dari Perusahaan.....	75
Gambar 7. 1.	4 (Empat) Arah Komunikasi	100
Gambar 7. 2.	Dimensi Vertikal Ke Atas, dan Ke Bawah.....	103
Gambar 7. 3.	Dimensi Horisontal	104
Gambar 7. 4.	Dimensi Luar Organisasi	105

Gambar 10. 1.	Alur Proses Terbentuknya Perilaku Kerja Inovatif.....	145
Gambar 10. 2.	Alur Motivasi Dan Perilaku Kerja Inovatif.....	153
Gambar 10. 3.	Proses Perencanaan Strategis.....	157
Gambar 12. 1.	Indikator Budaya Organisasi	180
Gambar 12. 2.	Tipe-Tipe Budaya Organisasi	182
Gambar 12. 3.	Bagaimana Membentuk Budaya Organisasi	184
Gambar 12. 4.	Cara Mempelajari Budaya Organisasi	185
Gambar 13. 1.	Ilustrasi Hubungan Kreativitas dan Inovasi	199
Gambar 16. 1.	Model Manajemen Perubahan.....	275
Gambar 17. 1.	Budaya Perusahaan	283
Gambar 17. 2.	Nilai Budaya Perusahaan.....	286
Gambar 17. 3.	Transformasi Kepemimpinan	288
Gambar 17. 4.	Survival Budaya Perusahaan.....	290
Gambar 17. 5.	Aspek Budaya Perusahaan	296



PERILAKU KEORGANISASIAN

Dr. Luhglatno, S.E., M.M., M.Si.
Dr. Dra. Tri Yuni Hendrowati, M.Pd.
Dr. Nur Laily. M.Si.
In'am Widiarma, B.B.A., M.B.A.
Desi Kristanti, S.E., M.M.
Rina Raflina, S. Sos., M. Ikom.
Agus Hendrayady, S. Sos., M.Si.
Juwita Sari, S.M., M.SM.
Ulfa Hidayati, S.Pd., M.M.
Dr. Dewi Urip Wahyuni, S.Pd., S.E., M.Pd., M.M.
Wirman, S.E., M.Si.
Dr. Ardiansyah., S.Kom., M.M.
Nurfitriani, M.M.
Widhi Ariestianti R., S.E., M.M.
Dr. Sumrah AP, M.Si.
Dr. Naelati Tubastuvi, S.E., M.Si.
Dr. Abdurohim, S.E., M.M.



BAB

1

TINJAUAN UMUM PERILAKU ORGANISASI

A. Pengantar

Perilaku organisasi mengacu pada studi tentang bagaimana individu, kelompok, dan struktur organisasi berinteraksi di dalam konteks lingkungan kerja. Ini mencakup pemahaman tentang tindakan, sikap, dan interaksi manusia di tempat kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi. Perilaku organisasi merupakan sebuah bidang ilmu yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi dengan tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektivitas organisasi (Robbins & Judge, 2015).

Perilaku organisasi melibatkan analisis dan penelitian tentang berbagai aspek, seperti motivasi, kepemimpinan, komunikasi, pengambilan keputusan, konflik, perubahan, kerjasama tim, budaya organisasi, dan desain struktur organisasi. Tujuan utama dari studi perilaku organisasi adalah untuk meningkatkan pemahaman tentang perilaku individu dan kelompok di tempat kerja serta mengidentifikasi cara-cara yang efektif untuk mengelola dan meningkatkan kinerja organisasi. Dalam praktiknya, pemahaman perilaku organisasi membantu manajer dan pemimpin dalam mengelola karyawan dengan lebih efektif, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, memotivasi karyawan, mengelola perubahan organisasi, membangun hubungan kolaboratif, dan mencapai tujuan organisasi secara efisien. Perilaku organisasi juga

BAB 2

PERILAKU INDIVIDU DAN PENGARUHNYA TERHADAP ORGANISASI

A. Pendahuluan

Perilaku manusia menjadi hal yang sulit dalam rangka dipahami, sebab manusia mempunyai berbagai perilaku berbeda. Dalam rangka bisa memahami bagaimana perilaku anggota organisasi berarti kita berupaya dalam rangka paham dengan baik perilaku manusia sebagai individu ataupun kelompok. Perilaku organisasi yaitu perilaku serta sikap kelompok dan individu pada sebuah organisasi yang diperlihatkan dari interaksi yang kontekstual dalam organisasi tersebut. Mulyadi (2015) menyatakan perilaku organisasi yaitu aktualisasi wawasan serta pengetahuan mengenai tindakan individu di organisasi, selanjutnya menurut pendapat Robbins dan Judge (2015) mengemukakan perilaku organisasi merupakan suatu bidang studi yang melakukan penyelidikan terhadap pengaruh individu, kelompok, dan struktur pada setiap perilaku yang ada di organisasi, bertujuan untuk mengaplikasikan pengetahuan agar dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

Organisasi diartikan sebagai kumpulan individu atau kesatuan sosial atau sekelompok dalam rangka menjalankan kerjasama, mempunyai kendali dan pemimpin serta terkoordinasi dengan sadar mempunyai berbagai nilai yang menbisa kesepakatan bersama dalam rangka memperoleh tujuan bersama. Dalam sebuah organisasi ada kelompok serta individu yang menjadi sebuah faktor memberi pengaruh pada

BAB 3

STRUKTUR DAN DESAIN ORGANISASI

A. Pendahuluan

Struktur organisasi adalah suatu sistem yang menguraikan bagaimana kegiatan-kegiatan tertentu diarahkan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Kegiatan ini dapat mencakup aturan, peran, dan tanggung jawab. Perlu memahami istilah "Struktur dan Desain Organisasi". Struktur bangunan apa pun bergantung pada alas atau fondasinya. Fondasi yang kuat dan struktur dasar sangat penting untuk membuat bangunan menjadi kuat. Meskipun dimungkinkan untuk mendesain ulang dan merestrukturisasi sebuah bangunan, jika fondasinya lemah, seluruh struktur bangunan akan menjadi tidak stabil. Kita dapat melihat dengan jelas betapa pentingnya sebuah organisasi. Selain itu, pondasi dan desain saling terkait satu sama lain. Demikian pula, dari sudut pandang organisasi, fondasinya adalah 'Struktur Organisasi' yang menunjukkan peran, tingkat hierarki dan persyaratan, dan kondisi yang berbeda dalam suatu organisasi. 'Desain Organisasi' mencakup peran restrukturisasi dan penghancuran, tingkat hierarki, syarat, dan ketentuan sesuai bisnis atau organisasi

B. Definisi Struktur Organisasi

Ada banyak pendapat dan definisi yang berbeda tentang struktur organisasi. Struktur dalam satu pengertian adalah pengaturan tugas yang digunakan untuk pekerjaan yang harus

BAB

4

SIKAP DAN KEPUASAN KERJA

A. Pendahuluan

Sikap merupakan suatu respons tindakan yang melibatkan unsur emosi di dalamnya dengan melakukan penilaian yang kemudian menghasilkan suatu tindakan atau tingkah laku, respons yang dimaksud ialah reaksi emosional manusia yaitu bahagia, sedih, takut, terkejut dan lain-lain. Semua hal ini yang mempengaruhi pikiran dan perasaan yang ditunjukkan berupa ekspresi yang tidak bisa ditutupi dikarenakan hal yang sangat lumrah, manusiawi dan spontanitas, misalnya menerima berita yang baik (*good news*) ekspresi kebahagiaan yang terpancar dari wajah seseorang pada saat berita itu diterima begitu juga sebaliknya. Kadangkala raut wajah tidak bisa dibohongi, sekalipun seorang aktor maupun aktris ternama di dalam kehidupan sehari-hari, namun hanya segelintir orang saja yang sudah terbiasa dan terlatih seperti "*drama queen or drama king*" dengan menggambarkan ekspresi yang berbeda-beda dan berubah seketika.

Secara umum, sikap merupakan pernyataan evaluatif atau penilaian terhadap suatu objek, orang atau suatu peristiwa atau kejadian (Robbins and Judge, 2015). Dalam dunia kerja, menanggapi sesuatu hal di dalam pekerjaan bagaimana karyawan bersikap, kecenderungan sikap kerja pada karyawan sebelum merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaan, mereka melakukan suatu pemikiran terlebih dahulu, apabila

BAB

5

KECERDASAN EMOSIONAL

A. Pendahuluan

Kecerdasan emosional mempunyai perbedaan diantaranya dengan kecerdasan intelektual. Dalam Penelitiannya kecerdasan emosional mempunyai suatu kemampuan memantau juga dapat mengendalikan pada perasaannya sendiri juga orang lain. Serta dapat menggunakan perasaan untuk bisa memadukan suatu pikiran dan tindakan. Setiap individu mempunyai kecerdasan emosi tinggi karena dirasa dia akan bisa mengatasi masalah dan tantangan yang tiba tiba ada di dalam kehidupannya. Dengan mempunyai kecerdasan emosinya individu akan dapat bersikap optimis pula dari segala sesuatu yang di kehidupan, kendati demikian jika terjadi masalah mengenai kemunduran kita dapat mengatasi agar tidak terjadinya frustrasi.

Pada kecerdasan emosional ini sangat berguna sekali untuk dapat mengoptimalkan potensi yang ada pada remaja yang secara positif. Remaja juga memiliki suatu kecerdasan emosi tinggi ataupun rendah maka dapat terlahir suatu kemampuan untuk memberikan bisa memberikan kesan yang baik, mampu mengungkapkan emosinya sendiri dengan baik karena dia berusaha untuk dapat menyetarakan pada lingkungan dan bisa mengendalikan suatu perasaan yang mampu mengungkapkan reaksi emosi, waktu dan kondisi dapat disesuaikan sehingga interaksi yang dilakukan dengan lainnya dapat lancar dan efektif.

BAB

6

MOTIVASI

A. Pendahuluan

Motivasi dalam diri seseorang merupakan daya penggerak yang mewujudkan perilaku untuk mencapai tujuan kepuasan diri. Sering diasumsikan bahwa motivasi kerja muncul ketika menerima imbalan yang baik dan adil, namun faktanya meskipun telah menerima imbalan yang baik, kerja tetap tidak maksimal. Setiap orang tentunya memiliki alasan mendasar mengapa seseorang mau melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa seseorang bekerja keras, padahal itu adalah hal yang wajar. Semua ini adalah alasan dan alasan yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut yaitu harus ada motivasi.

B. Pengertian Motivasi

Menurut Zameer, *et al.* (2014) motivasi mengacu pada keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang diberikan dalam meningkatkan tanggung jawab mereka. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) motivasi adalah daya penggerak seseorang yang menimbulkan semangat kerja, sehingga mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala kepuasan.

Dalam tulisannya Hasibuan dalam (Adha, Qomariah & Hafidzi, 2019) mengemukakan bahwa motivasi merupakan daya dorong yang membangkitkan semangat kerja mereka sehingga dapat bekerja sama, bekerja efisien dan jujur dalam

BAB

7

KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI

A. Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan salah satu variabel keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Tergantung pada pengetahuan dan kemampuan mereka, kinerja pegawai akan meningkat. Sistem komunikasi internal yang kuat sangat penting untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan ini. Oleh karena itu, sistem ini harus dibuat dan diatur dengan tepat di dalam organisasi. Bahkan di tingkat pimpinan, di mana informasi yang diperoleh akan sangat dibutuhkan untuk mengambil keputusan, pegawai di dalam organisasi sangat membutuhkan dan memerlukan informasi yang memadai. Jika terjadi kesalahan informasi atau salah persepsi, apalagi salah informasi, maka keputusan yang diambil juga akan salah.

B. Konsep Dasar Komunikasi

Ada beberapa sudut pandang tentang komunikasi. Namun pertama-tama, mari kita bahas definisi komunikasi sebelum beralih ke pembahasan yang lebih rinci. Istilah "komunikasi" adalah kata dalam bahasa Latin "*Cum*" yang berarti "dengan" atau "bersama dengan". Istilah "*Cum*" kemudian berubah menjadi "*Communis*", yang memiliki arti

BAB 8

KOMITMEN ORGANISASI

A. Pendahuluan

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, tidak hanya diperlukan strategi-strategi bisnis dalam menjual produk maupun memberikan jasa *excellent* untuk *customer*, tetapi faktor internal pengembangan SDM di dalamnya juga diperlukan. Dalam hal ini adalah komitmen karyawan/anggota organisasi. Karyawan yang memiliki kemauan untuk berkontribusi dalam setiap kegiatan dalam organisasi, bersedia berusaha maksimal untuk organisasi membuat individu menjadi loyal, dan tetap terus bertahan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi dan keberlanjutan dianggap memiliki komitmen organisasi. Sikap ini ditunjukkan dengan penerimaan karyawan terhadap *core value* organisasi.

Maka dari itu, menjadi penting bagi organisasi untuk mempertahankan komitmen anggotanya untuk bertahan di dalam organisasi. Studi terkini juga masih menjadi pembahasan yang hangat terkait keterkaitan komitmen dan organisasi. Perusahaan yang unggul, cenderung memiliki tingkat komitmen karyawannya yang tinggi. Berbalik dengan perusahaan yang selalu berada dalam kondisi kritis, komitmen karyawan di dalamnya kurang terjaga dan cenderung rendah. Perusahaan/organisasi dengan karyawan yang tidak komit, akan menemui kesulitan dalam setiap aktivitas-aktivitasnya. Misalnya saja, ketika perusahaan meluncurkan produk baru tetapi karyawan divisi *marketing* tidak maksimal dalam

BAB 9

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

A. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Academy To Innovate Human Resource, (Verlinden, 2021) menjelaskan tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sebuah istilah yang menggambarkan tentang sebuah langkah, tindakan serta perilaku seorang karyawan yang memiliki makna positif dan konstruktif untuk pekerjaan mereka namun bukan merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan formalnya. Karyawan memiliki inisiatif sendiri dan upaya sendiri untuk melakukan hal-hal positif tersebut semata-mata untuk memberikan dampak positif yang baik bagi pekerjaannya dan perusahaannya.

Seorang karyawan seyogyanya harus memiliki rasa memiliki, rasa cinta terhadap organisasi tempat dia bekerja. *Aldag & Resckhe* mengatakan bahwa "*Organizational Citizenship Behavior* yaitu kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja."

Organizational Citizenship Behavior menggambarkan perilaku pegawai yang baik, yang menguntungkan sesama rekan kerjanya karena senang membantu temannya. Seorang karyawan tidak dituntut untuk memiliki sikap atau perilaku OCB, namun apabila dimiliki maka akan menguntungkan

BAB 10

INNOVATIVE WORK BEHAVIOR (PERILAKU KINERJA INOVATIF)

A. Pendahuluan

Setiap organisasi atau perusahaan akan dituntut untuk memaksimalkan output dan outcome pada akhir proses kegiatannya, untuk mencapainya maka dibutuhkan usaha-usaha yang maksimal dari para pengelola organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing. Mengelola organisasi akan dihadapkan kepada berbagai perilaku individu dan kelompok dengan latar belakang kehidupannya yang berbeda-beda, untuk itu memerlukan konsentrasi penuh dalam mengelolanya. Mencapai visi dan misi suatu organisasi para pelakunya dituntut untuk melakukan inovasi yang berkelanjutan sesuai dengan perubahan lingkungan yang ada sehingga organisasi selalu mampu beradaptasi terhadap perubahan yang baik secara lokal maupun berskala global. Perubahan yang *continue* dan berkelanjutan memerlukan pergerakan inovasi perilaku kerja sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga perubahan perilaku kerja yang baru akan berjalan secara bersamaan di antara perangkat organisasi yang telah terstruktur keberadaannya di dalam organisasi. Organisasi perlu melakukan perhatian khusus terhadap perilaku masing-masing individu dan kelompok yang menjalankan aktivitas secara rutin dan diharapkan selalu melakukan dan menghasilkan ide-ide yang inovatif, dengan harapan produktivitas kerja yang telah ditargetkan makin meningkat pencapaiannya.

BAB 11

EMPLOYEE EMPOWERMENT

A. Pendahuluan

Laju perubahan dan kemajuan teknologi telah meningkatkan persaingan di dunia bisnis. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas institusi, perusahaan harus menerapkan *Total Quality Management* (TQM). Hal ini menekankan perlunya pemberdayaan karyawan. Manajemen menempatkan prioritas yang kuat pada pemberdayaan pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Partisipasi karyawan secara keseluruhan dalam fasilitas atau organisasi akan menghasilkan tujuan dan hasil yang lebih baik. Berpartisipasi setiap orang juga akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan.

Namun dalam prakteknya, banyak lembaga dan organisasi yang tidak melibatkan semua orang dalam mencapai suatu tujuan, sehingga menghambat tercapainya tujuan organisasi. Untuk mengatasi masalah ini, sebuah lembaga atau organisasi membutuhkan keberanian untuk membentuk tim kerja yang melibatkan semua orang dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam merumuskan kebijakan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, pemberdayaan pegawai sangat terkait dengan pandangan hidup dan sikap mental. Mentalitas seperti ini akan mendorong seseorang untuk berusaha lebih baik dalam bekerja dan memperbaiki diri.

BAB

12

BUDAYA ORGANISASI

A. Pendahuluan

Keberadaan sebuah budaya organisasi bukan terbentuk dengan sendirinya, tetapi melalui proses pembentukan budaya yang tercipta melalui interaksi antar anggota yang satu dan yang lainnya dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi di perusahaan adalah salah satu hal yang dapat membangun sumber daya manusia yang kuat dan berkualitas melalui aspek perubahan sikap dan perilaku setiap karyawannya, hal ini bertujuan agar karyawan menjadi pribadi yang unggul dan berkualitas, dengan kata lain budaya organisasi di dalam perusahaan merupakan kekuatan sosial yang tidak terlihat, namun dapat menggerakkan setiap orang di dalamnya untuk melakukan pekerjaan terbaiknya. Setiap karyawan dalam perusahaan akan menyesuaikan dirinya terhadap budaya organisasi yang berlaku, untuk itu setiap perusahaan harus dapat menciptakan budaya organisasi yang baik sehingga karyawan di dalamnya dapat melakukan pekerjaan terbaiknya untuk membantu mencapai tujuan dari perusahaan.

Pada bab ini menyoroti tiga kunci dari budaya organisasi yang meliputi: pertama budaya organisasi dapat memengaruhi motivasi setiap karyawan sehingga karyawan bekerja dengan produktifitas yang baik, kedua budaya organisasi dapat memengaruhi tingkat kepuasan setiap karyawan sehingga dapat meningkatkan keterikatan karyawan dengan perusahaan, dan memengaruhi tinggi rendahnya perputaran pegawai.

BAB 13

KREATIVITAS DAN INOVASI KARYAWAN

A. Pendahuluan

Meningkatnya persaingan yang terus menerus pada berbagai sektor perekonomian akibat terjadinya globalisasi yang memacu para pelaku industri untuk menyesuaikan strategi dan metode dari perusahaan sehingga mampu bertahan dan berlanjutan. Persaingan global menantang setiap perusahaan untuk melakukan upaya yang berbeda dan menerapkan strategi yang berbeda untuk bertahan dan menang dalam lingkungan yang kompetitif. Pendekatan ini dapat dicapai dengan mendorong kreativitas dan inovasi. Perubahan lingkungan berasal dari faktor internal dan eksternal, perusahaan harus mampu beradaptasi terhadap perubahan tersebut. Seiring pesatnya persaingan dan perkembangan yang terjadi, maka perusahaan agar lebih kreatif dan berinovasi dalam menjalankan suatu perusahaan. Kreativitas seringkali dikaitkan dengan inovasi karena orang-orang yang memiliki kreativitas tinggi juga memiliki inovasi-inovasi brilian yang dapat membantu perkembangan perusahaan. Semua karyawan dalam suatu perusahaan dituntut untuk melakukan inovasi agar dapat berkembang dan bertahan dalam memajukan perusahaannya. Perusahaan yang memiliki karyawan kreatif dan sering berinovasi akan mampu bersaing di zaman globalisasi saat ini. Berbeda dengan perusahaan yang dijalankan tanpa adanya karyawan yang kreatif dan berinovasi, pelan-pelan perusahaan tersebut akan berhenti dan tidak mampu berdampak dengan perkembangan zaman.

BAB

14

KONFLIK DAN MANAJEMEN KONFLIK

A. Definisi Konflik

Konflik merupakan sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama, (Robbins & Judge, 2011). Konflik merupakan akibat alamiah dan tidak terhindarkan dalam suatu kelompok manapun. Konflik dalam organisasi tidak selalu berdampak negatif, konflik juga dapat mendorong untuk anggota organisasi untuk termotivasi dalam menjalankan kegiatan organisasi. Konflik merupakan proses dimana suatu pihak telah mengambil tindakan atau tidak mengambil tindakan yang tidak sesuai dengan kepentingan pihak lainnya (Greenberg & Barron, 2003).

Konflik merupakan merupakan pertarungan dalam memperebutkan kemenangan atau kekalahan baik antara kelompok atau individu dalam suatu organisasi, sehingga secara keseluruhan konflik menggambarkan segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua pihak atau lebih (Lumintang, 2015). Konflik dalam kehidupan pribadi seseorang dapat terjadi dalam dua bentuk dasar yaitu konflik substantif dan emosional. Konflik substantif merupakan konflik yang didasarkan dari tujuan organisasi yang dicapai, pengalokasian sumber daya dalam organisasi, distribusi pada penghargaan dan kebijakan serta prosedur dalam organisasi. Konflik emosional merupakan konflik yang mempengaruhi kesulitan dalam diri pribadi individu yang disebabkan oleh

BAB 15

EFEKTIVITAS SISTEM *REWARD*

A. Pendahuluan

Efektivitas sistem reward untuk meningkatkan motivasi dan kinerja, akan dibahas konteks dan tantangan yang dihadapi oleh organisasi dalam mencapai kinerja yang optimal dan mempertahankan motivasi yang tinggi di antara karyawan. Organisasi modern beroperasi dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif. Untuk mencapai keunggulan kompetitif dan memenuhi tujuan bisnis yang ambisius memerlukan karyawan yang termotivasi, berkinerja tinggi, dan terlibat secara maksimal. Namun, realitasnya adalah bahwa tidak semua organisasi mampu mencapai tingkat motivasi dan kinerja yang diharapkan.

Terdapat beberapa tantangan yang dihadapi oleh organisasi dalam hal ini. Salah satunya adalah kebingungan dalam mengidentifikasi metode yang efektif untuk memotivasi karyawan dan mendorong kinerja yang lebih baik. Sistem reward, yang mencakup penghargaan, insentif, dan bentuk pengakuan lainnya, telah menjadi fokus perhatian bagi banyak organisasi dalam upaya meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Namun, terdapat kesalahpahaman dan kesalahan dalam perancangan dan implementasi sistem reward yang efektif. Banyak organisasi mengalami kesulitan dalam menyesuaikan sistem reward dengan kebutuhan dan preferensi individu, sehingga mengurangi dampak positif yang dapat dicapai. Selain itu, terdapat tantangan dalam mengukur efektivitas sistem reward dan melakukan evaluasi yang tepat terhadap

BAB 16

MANAJEMEN PERUBAHAN ORGANISASI

A. Pendahuluan

Kedinamisan manusia tidak terlepas dari banyaknya kebutuhan dalam hidupnya, akan tetapi manusia memiliki keterbatasan kemampuan untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga bercermin dalam sifat manusia yang sosial, maka guna saling memenuhi akan kebutuhan tersebut, maka manusia akan membentuk suatu kelompok atau bersama manusia yang lain bersatu untuk mencapai tujuan bersama dengan cara berorganisasi (Damanik et al., 2023). Organisasi dapat digambarkan sebagai sekelompok orang yang bekerja sama secara kooperatif untuk mencapai tujuan abadi organisasi, dan melalui itu, mencapai tujuan individu mereka. Perubahan dapat dengan mudah didefinisikan sebagai transisi ke situasi atau keadaan yang baru atau berbeda.

Globalisasi, teknologi baru, pergeseran budaya adalah beberapa faktor yang berkontribusi terhadap lingkungan yang bergerak cepat di mana organisasi mengembangkan aktivitasnya. Akibatnya, organisasi harus lebih cepat beradaptasi. Terlepas dari sumbernya, kapan pun kebutuhan akan perubahan terlihat jelas, manajemen harus bafokus pada bagaimana solusi untuk menghadapi berbagai perubahan yang ada. Dilema yang dihadapi organisasi dalam mengelola perubahan adalah apakah akan mengubah tujuan dan strategi organisasi, atau teknologi, atau sumber daya manusia, atau struktur organisasi, atau lingkungan bisnis (Olajide OT, 2014).

BAB 17

IMPLEMENTASI TATA NILAI ORGANISASI DALAM KONSEP MANAJEMEN

A. Pendahuluan

Setiap organisasi memiliki karakter berbeda tergantung dari perilaku yang diperlihatkan oleh para pengelolanya dalam melayani pelanggan, sehingga para pelanggan dalam melakukan pembelian atas produk barang dan jasa akan merasakan layanan yang berbeda pula, (Kim et al., 2021). Banyak perusahaan yang memberikan layanan dari penjualan sampai purna jual sangat memperhatikan, hal ini mengingatkan para pengelola perusahaan diarahkan untuk memberikan layanan yang utama, sehingga mampu mempengaruhi keputusan konsumen dalam membeli produk perusahaan (Abdurohim, 2021d).

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M.G. (2007). *Industrial/Organizational Psychology*, (8th ed.). Cengage Learning.
- Abdurohim. (2021a). Bab 2: Menjaga Sustainable Business Dalam Memasuki Era New Normal. In *Books.Google.Com*. <https://isbn.perpusnas.go.id/Account/SearchBuku?searchTxt=978-623-6995-21-1&searchCat=ISBN>
- Abdurohim. (2021b). *Bab 6: Perencanaan Dan Strategi* (D. U. Sutiksno & D. Ratna, Eds.; 1st ed., Vol. 1). Zahir Publishing. <https://www.google.com/search?tbm=bks&q=knowlwdge+management>
- Abdurohim. (2021 c). *Bab 9 Devolusi Sumber Daya Manusia Di Era Digital* (Vol. 1). <https://isbn.perpusnas.go.id/Account/SearchBuku?searchTxt=9786236995365&searchCat=ISBN>
- Abdurohim. (2021d). *Bab 10: Bisnis Dan Perlindungan Konsumen* (E. Kurniawati & L. S. Indarto, Eds.; 1st ed., Vol. 1). INSIANA. <http://insaniapublishing.com>
- Abdurohim. (2021). *Bab 14: Penerapan Strategi Agility Dalam Kebijakan Pemerintah Pada Masa Pandemi Covid-19* (S. Mardiana & K. Moh, Eds.; 1st ed., Vol. 1). <http://insaniapublishing.com>
- Abdurohim. (2022). *Business Planning Models And Strategies To Achieve Optimal Results*. *Osf.Oi*.
- Abdurohim, A. (2023). *Buku Referensi Strategi Bisnis Bank Pada Era Society 5.0*.
- Abdurohim, A., & Purwoko, B. (2022a). *Marketing Optimization Of Fishermen'S Catch Through Digital Means*.
- Abdurohim, A., & Purwoko, B. (2022b). *The Effect Of Professional Competence, Motivation, And Discipline Of Work On Teacher Performance In High School Abpura District, Jayapura City*.

- Abidin, Y.Z. (2016), *Komunikasi Pemerintahan : Filosofi, Konsep, dan Aplikasi*, Bandung: Pustaka Setia.
- Abrivianto, O. P. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7.
- Adha, R. N., Qomariah, N. & Hafidzi, A. H. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember', *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), p.47.
- Afriansyah, A., Abdurohim, A., Kristanti, D., Wahyuningsih, R. S. H., Vuspitasari, B. K., Kesumajaya, R., Aziz, A. A., Mulyadi, Y. E., Pinem, D., Kusnadi, I. H., & Rani, I. H. (2022). *Studi Kelayakan Rencana Bisnis*.
- Ahmad, R. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia Berkualitas*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ahmad, S., Umirzakova, S., Jamil, F., & Whangbo, T. K. (2022). Internet-of-things-enabled serious games: A comprehensive survey. *Future Generation Computer Systems*, 136, 67–83. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.future.2022.05.026>
- Aini, N. (2016). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5 No. 9.
- Akasa, S. (2015) *Manajemen Pelayanan Jasa Kesehatan*, Yogyakarta: Laks Bang Pressindo.
- Allal-Chérif, O., Costa Climent, J., & Ulrich Berenguer, K. J. (2023). Born to be sustainable: How to combine strategic disruption, open innovation, and process digitization to create a sustainable business. *Journal of Business Research*, 154. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113379>

- Alvau, R. R. (2022). *Origen y asentamiento de las prácticas participativas y socialmente comprometidas en la escena artística contemporánea taiwanesa*. 114-146.
- Alvesson, Mats, Svingsson, & Stefan. (2016). *Changing Organizational Culture*.
- Arifin, T. (2014). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arifin, M. (2017). sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan awal yang sangat menentukan dalam pemilihan pola-pola yang akan dilaksanakan dalam rangka pengambilan keputusan. Demikian juga dengan pengorganisasian. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(1), 117-132. arifinmpd@umsu.ac.id
- Armstrong, M. and Armstrong, M. (2010) *Armstrong's handbook of reward management practice: improving performance through reward*. London: Saxon Graphics Ltd.
- Astuti, S. H. J. (2014). *Implementasi Manajemen Perubahan*. XIX(02), 97-108.
- Azhar, M., & Hamid, A. (2020). Globalisasi dan hubungan etnik. *Hubungan Etnik Di Malaysia: Perspektif Teori Dan Praktik*.
- Bahri, S. and Nisa, Y. C. (2017) 'Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan)', *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), pp. 9-15.
- Bangun, W. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Barbeau, J. M. (2019). Chapter 1 - Enterprise Risk Management— What It Is and Why It Matters. In J. M. Barbeau (Ed.), *Risk Management in Transfusion Medicine* (pp. 1-7). Elsevier. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-323-54837-3.00001-8>

- Buchanan, D. dan Huczynski, A. (2015) *Organizational Behavior an introductory text*. Canada: Prentice Hall.
- Bukusi, A. D. M., & Bukusi, A. D. M. (2023). *How Transformative Operations and Ubuntu Values Impact Organization Performance in Turbulent Environments: A Literature Review* *How Transformative Operations and Ubuntu Values Impact Organization Performance in Turbulent Environments: A Literature Review*.
- Bussmann, K. D., Niemczech, A., & Voc Krodt, M. (2016). Compliance and company culture an empirical study of the effectiveness of anti corruption programs. *Monatsschrift Fur Kriminologie Und Strafrechtsreform*, 99(5). <https://doi.org/10.1515/mks-2016-990504>
- Cangara, H. (2002) *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Carmeli, A., Meitar, R. dan Weisberg, J. (2011) "Self-leadership skills and innovative behavior at work," *International journal of manpower*, 27(1), hal. 75-90.
- Colquitt, J., Lepine, J. and Wesson, M. (2015) *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace*. United States of America: McGraw-Hill Education.
- Colovic, G. (2012). 6 - Organizational behavior. In G. Colovic (Ed.), *Strategic Management in the Garment Industry* (pp. 164-196). Woodhead Publishing India. <https://doi.org/https://doi.org/10.1533/9780857095855.164>
- Coyale-Shapiro, J. A. M., Diehl, M. R., & Chang, C. (2016). The employee - organization relationship and organizational citizenship behavior. In *The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior* (Issue April 2018).
- Dahar, R.W. (2011) *Teori-Teori Belajar & Pembelajaran*, Bandung: PT. Gelora Aksara Pratama.

- Damanik, W. H., Nasution, M. E., & Lubis, F. (2023). *As- Syar ' i : Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga Peran Mediator Dalam Mengurangi Tingkat Perceraian di As- Syar ' i : Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga*. 5, 482-490. <https://doi.org/10.47476/assyari.v5i3.2989>
- Darmanto, M. T. (2010). *Perilaku Organisasi*. Tangerang: Universitas Terbuka.
- Daryanto, E., Sagala, S., & Badiran, M. (2015). *The Influence of Individual Characteristics and Job Characteristics on Vocational School Teachers' Job Satisfaction In Province Of North Sumatera*. IOSR Journal of Research & Method in Education Ver. III, 5(1), 2320-7388. <https://doi.org/10.9790/7388-05130611>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Desyinta, D., Lie, D., Efendi, E., & Putri, D. E. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Upt Samsat Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 1-13.
- Dominick, S. (2011). Managerial Economics Ekonomi Manajerial dalam perekonomian global. *Managerial Economics*, xvii(2).
- Edgar, H. S. (2009). *The Corporate Culture Survival Guide*. www.josseybass.com/email
- Efendi, E., Julyanthry, J., Putri, D. E., Ervina, N., Loist, C., Manurung, S., & Simangunsong, R. (2023). Sosialisasi Manajemen Komunikasi Untuk Meningkatkan Kualitas Sdm Pada Karyawan Di PT Royal Agrindo Pacific. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 2339-2344.
- Effendi, F., Ratnawati, V., & Basri, Y. M. (2021). Penentuan Target, Strategi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

Optimalisasi Pajak Daerah. *Jati: Jurnal Akuntansi Terapan ...*
<https://journal.umy.ac.id/index.php/jati/article/view/10394>

- Effendy, O.U. (2002) *Ilmu Komunikasi : Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Elny, S. (2021) "Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Enzo Medan," *Wahana Inovasi: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UISU*, 10(2), hal. 362-369.
- Fatima, A. (2015). Impact of Organizational Silence on Organizational Citizenship Behavior: Moderating Role of Procedural Justice. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(9).
<https://doi.org/10.7763/joebm.2015.v3.296>
- Febrianty, F., Sherly, S., Puspitasari, D., Sinaga, O. S., Silitonga, H. P., Indajang, K., ... & Wicaksono, G. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Urgensi, Trend Dan Ruang Lingkup).
- Feriyanto, A. & Triana, E.S. (2015) *Komunikasi Bisnis : Strategi Komunikasi dalam Mengelola Bisnis*. Kebumen: Mediatera.
- Firdaus A., D., & Wasilah, A. (2011). *Akuntansi Biaya* (2 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Frinces, Z. H. (2011). *Persaingan & daya saing: kajian strategis globalisasi ekonomi*. Mida Pustaka.
- Gaspar, T., Correia, M. F., & Torres, I. (2021). Perception of management and public health experts about organizational, professionals and patients related factors that influence the performance in health organizations. *Procedia Computer Science*, 181, 166-172.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.01.117>
- Gibson *et al.*, (2012). *Organisasi dan Manajemen*, Edisi keempat. Jakarta: Erlangga.

- Gibson. (2009). *Organisasi* (5th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., James H. Donnelly, J., & Konopaske, R. (2014). *Organizations - Behavior, Structure and Processes*. In Igarss (Issue 1). <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Goetsch, D.L., & Davis, S.B. (2002) *Manajemen Mutu Total*. Jakarta: Prenhallindo.
- Gonzalez, M. D., Chao, T., & Pettengill, M. A. (2020). Modern Blood Culture: Management Decisions and Method Options. *Clinics in Laboratory Medicine*, 40(4), 379–392. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cll.2020.07.001>
- Gowda, G. (2022) 'A Study on Effectiveness of Reward System on Motivational Level of Employees', *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 9(6).
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (2003). *Behaviour in Organizations*. Eighth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Griffin, D. (2013). *Education reform: The unwinding of intelligence and creativity* (Vol. 28). Springer.
- Gupta, K. (2011). *A practical guide to needs assessment*. John Wiley & Sons.
- Hanafi, A. S., Bahri, S., Shabri, D. M., & Majid, A. (2018). *Pengaruh Struktur Organisasi Dan Analisis Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi pada SMK SMTI Kementerian Perindustrian di Indonesia)* (Vol. 7, Issue 2).
- Hartatik, I. P. (2021) *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: PT. Laksana.
- Hartini et al. (2021) *Perilaku Organisasi, Book Chapter*. Edited by E. Kembauw. Available at: [http://digilib.uinsgd.ac.id/40783/1/Perilaku Organisasi Kolab Cetak.pdf](http://digilib.uinsgd.ac.id/40783/1/Perilaku%20Organisasi%20Kolab%20Cetak.pdf).
- Harun, H. R. (2008) *Komunikasi Organisasi*. Bandung: CV. Mandar Maju.

- Haryanti, A.S. (2016) *Analisis faktor-faktor yang menjadi prediktor organisasi pembelajaran untuk meningkatkan kinerja karyawan (Studi Kasus pada PT.Gramedia Pustaka Utama Jakarta.)*. Tesis, Progam studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendrayady, A. (2017) *Komunikasi Administrasi*. Tanjungpinang: Umrah Press.
- Hendrayady, A. et al. (2021) *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Heng, L. (2017). Studi Mengenai Kapabilitas Inovasi, Keunggulan Diferensiasi Produk, dan Kinerja Pemasaran Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Kreatif di Kota Pontianak. *MABIS*, 8(1).
- <http://lukmancoroners.blogspot.co.id/2010/05/sikap-dan-kepuasan-kerja.html>,
- <http://priscaholi-perilakuorganisasi.blogspot.co.id/2014/03/nilai-sikap-dan-kepuasan-kerja.html>,
- Ince, M., & Gül, H. (2011). The Effect of Employees' Perceptions of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: An Application in Turkish Public Institutions. *International Journal of Business and Management*, 6(6). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n6p134>
- Janssen, O. (2010) "Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour," *Journal of Occupational and organizational psychology*, 73(3), hal. 287-302.
- Jewell, L.N. (1998). *Contemporary Industrial/Organizational Psychology*. Cole Publishing Company.

- Jennifer, J. (2020) 'Pengaruh reward dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan', *Jurnal Manajemen*, 14(3).
- Jha, S., & Jha, S. (2010). Determinants of Organizational Citizenship Behaviour: A Review of Literature. *Journal of Management & Public Policy*, 1(2).
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.
- Jufrizen, J. and Sitorus, T. S. (2021) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening', *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), pp. 841-856.
- Julyanthry, J., Putri, D. E., Nainggolan, N. T., Butarbutar, N., & Sudirman, A. (2022). Analisis Keunggulan Bersaing UMKM Ditinjau dari Aspek Modern Marketing Mix 4Ps pada UMKM di Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13-26.
- Kassahun, B. (2019) 'Reward System and its Effect on Employees Work Motivation in One and Two Star Rated Hotels in Amhara Region, Ethiopia Belachew Kassahun', *Journal of Tourism, Hospitality and Sports* [Preprint].
- Keterikatan, A. et al. (2013) 'ISSN 2303-1174 Lidya R.G. Polii.', 3(4), pp. 178-190.
- Kim, H. G., & Wang, Z. (2019). Defining and measuring social customer-relationship management (CRM) capabilities. *Journal of Marketing Analytics*, 7(1). <https://doi.org/10.1057/s41270-018-0044-8>
- Kim, J. (Sunny), Milliman, J. F., & Lucas, A. F. (2021). Effects of CSR on affective organizational commitment via organizational justice and organization-based self-esteem. *International Journal of Hospitality Management*, 92(September 2020), 102691. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102691>
- Koesmono, H.T. (2022) "Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada

sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur," *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 7(2), hal. 171-188.

Komala, L. (2009) *Ilmu Komunikasi : Perspektif, Proses, dan Konteks*. Bandung: Widya Padjajaran.

Kreitner, R. and Kinicki, A. (2014) *Perilaku Organisasi*. 9th edn. Jakarta: Salemba Empat.

Kunandar, (2014) *Penilaian Autentik: Penilaian hasil belajar peserta didik berdasarkan kurikulum 2013*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.

Kurnia, A., Shaura, A., Raharjo, S. T., & Resnawaty, R. (2020). Sustainable Development Dan CSR. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(3). <https://doi.org/10.24198/jppm.v6i3.26211>

Labuhanbatu, U. *et al.* (2020) 'Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja, 1, pp. 162-167.

Lana, R. M., Sunaryo, H., & Slamet, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Gen Y Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(07).

Lawler, E.E. (2012) *Performance Management and Reward Systems*. Los Angeles: University of Southern California.

LePine, J. A., Hanson, M. A., Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (2000). Contextual performance and teamwork: Implications for staffing. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 19. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(00\)19003-6](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(00)19003-6)

Lewaherilla, N.C. *et al.* (2022) *Perilaku Organisasi (Konsep, Teori, dan Aplikasi)*. Bandung: Media Sains Indonesia.

Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2010). *Theories of Human Communication*. Waveland press.

- Luhglatno. (2020). *Inovasi Terbuka Dengan Kekhasan Yang Optimal Sebagai Katalisator Peningkatan Perilaku Kerja Inovatif* (1 ed.). Salatiga: FEB - UKSW.
- Lumintang, J. (2015) Dinamika Konflik dalam Organisasi. *E Journal "Acta Diura"* 4(2)
- Lustono, Supriatin, D., Suryani, R., Tahwin, M., & Yuliati. (2023). *Kewirausahaan (Trend Manajemen Bisnis di Era Digital)* (1 ed.). Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Luthans. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Luthans, F. and Jonathon (2012) *International Management: Culture, Strategy, and Behavior*. 8th edn. New York: McGraw-Hill Education.
- Mahawati, E. (2022) *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Technical Report*. Jakarta.
- Makmur, R. T. (2015). *Inovasi & Kreativitas Manusia Dalam Administrasi Dan Manajemen*. Bandung. Penerbit Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardin, R.A., Susilo, H. dan Ruhana, I. (2016) "Analisis Peran Pemimpin Dalam Memotivasi Dan Mengawasi Karyawan (Studi Pada PT. Citra Perdana Kendedes Malang)," *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Fisip Universitas Universitas Brawijaya*, 31.
- McCoy, R. (2017) 'The Relationship of Employee Reward Systems and Motivation Levels with Special Emphasis on Franchising', *Ligs University* [Preprint].
- McShane, S. dan Von Glinow, M.A. (2010) *Organizational behaviour: Emerging knowledge and practice for the real world*. New Yo: McGraw-Hill.

- Muhammad, A. (2009) *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mihardjo, L. W. W. (2020). Budaya Perusahaan di Era Digital berbasis Co-creation-Innovation. *Strategic Management in Digital Era: Revisited Concept and Findings*, August.
- Mintzberg, H. (1979) *The Structuring of Organizations*. Prentice Hall: New Jersey.
- Morgan, P. J., & Long, T. Q. (2020). Financial literacy, financial inclusion, and savings behavior in Laos. *Journal of Asian Economics*, 68(April). <https://doi.org/10.1016/j.asieco.2020.101197>
- Mullins, L.J. (2005) *Management and Organisational Behaviour*, Seventh Edition. London: Prentice Hall.
- Mulyadi, D., (2015), *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Cetakan Pertama, Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi, S., Lisa, W., & Kusumastuti, A. N. (2016). Psikologi kepribadian. *Jakarta: Penerbit Gunadarma*.
- Mulyono (2005) *Manajemen Administrasi Dan Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Munandar, U. (2016). *Pengembangan kreativitas anak berbakat*. Rineka cipta.
- Nahavandi. (2000) *The art and science of Leadership*.
- Nathaniel, J., Indriyani, R., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2016). *Analisa Pengembangan Strategi pemasaran Demi Mencapai Keunggulan Kompetitif Pada Pt . Mandiri Makmur*. 4(2), 164–173.
- Nimran, U. (2014). *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga. Surabaya: CV. Citra Media.
- Ningsi, S. W., Mahardiana, L. & Risnawati (2017) 'Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kelurahan Di Wilayah Kecamatan

- Mantikulore Kota Palu', *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 3(1), pp. 69–78.
- Nopriadi, S. (2021) *Manajemen Motivasi*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Nurwahyuni , Masdar Mas'ud, S. A. & A. D. (2020). *Journal of Management Science (JMAS)*. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(3), 26–36.
- Nwabali. (2022). *Change Management And Organizational Performance Of Paint Manufacturing Firms In Rivers*. 10(2).
- Olajide OT. (2014). Employees' attitudes and efficiency of Human Resource Management practices: Evidence from Nigeria. *European Journal of Business and Management Wwww.iiste.Org ISSN, 6(31), 68–73*. www.iiste.org
- Pambudi, A. R., & Rahardjo, B. (2021). Peningkatan Pendapatan Masyarakat Melalui Ekonomi Kreatif dan Kewirausahaan Sosial. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(5), 925–932.
- Parimita, W., Prayuda, W. H. and Handaru, A. W. (2013) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Btn (Persero) Cabang Bekasi', *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol., 4(2)*, pp. 257–275.
- Pawesti, R. and Wikansari, R. (no date) 'Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi'.
- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif karyawan (studi kasus di pt. Bank danamon indonesia). *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 9(2), 81–96.
- Pierson, K. (2020). Operationalizing accounting reporting in system dynamics models. *Systems*, 8(1). <https://doi.org/10.3390/systems8010009>

- Prasetio, E. T., Lie, D., Butarbutar, M., & Putri, D. E. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada (PDAM) Tirtauli Cabang I Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 7(1), 15-23.
- Priansa. D.J.(2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Prihantony, D.I. (2021), *Aspek Motivasi dalam Pembentukan Perilaku*. Jurnal Bestari Vol. 2 (1), hal. 35-41.
- Purwana, D., Hasan, M. and Parlyna, R. (2017) *Pengantar Ilmu Organisasi*. Bogor: In Menda.
- Purwaningsih, R., & Kusuma, P. D. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) Dengan Metode Structural Equation Modeling (Studi kasus UKM berbasis Industri Kreatif Kota Semarang). *Prosiding SNST Fakultas Teknik*, 1(1).
- Putri, D. E., Arta, I. P. S., Silaen, N. R., Simatupang, S. L., Tubagus, S., Setiawan, U., ... & Fitriani, F. (2021). Manajemen Perubahan.
- Putri, I.P. & Irawan, S. (2019), *Hubungan Antara Tipe Kepribadian Dengan Interaksi Sosial Karang Taruna Duku Klari Kelurahan Tanduk Kecamatan Ampel Kabupaten Boyolali*. *Jurnal Mimbar Ilmu*, Vol. 24 (1), hal. 89-94.
- Rahman, A. (2014) "Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau," *Jurnal Cano Ekonomos*, 2(1), hal. 1-19.
- Ramón Campos-Blázquez, J., Rubio-Andrada, L., & Soledad Celemín-Pedroche, M. (2023). Voices from within. To what extent can internal crowdsourcing drive a change in organizational culture? *Journal of Business Research*, 157, 113618.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113618>

- Rehman, A., Ullah, M. I., & Ul-Haq, M. A. (2015). *The Influence of Individual Characteristics on Organization Performance and Job Satisfaction*, International Journal of Scientific and Research Publications, Vol. 5 (2).
- Reiss, S. (2012), *Intrinsic and Extrinsic Motivation*, Teaching of Psychology, Vol. 39(2), hal. 152-156. doi: 10.1177/0098628312437704.
- Riansyah, R., & Wahab, D. A. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kreatifitas dan inovasi serta implikasinya terhadap kinerja karyawan Pada konsultan perencanaan dan pengawasan arsitektur di kota Serang, Provinsi Banten. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).
- Richard, L.H., Ginnett, R.C. dan Curphy, G.J. (2012) *Leadership-Enhancing the Lessons of Experience - Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*. 7 ed. Jakarta: Salemba Humanika.
- Riyanti, B. P. D. (2019). *Kreativitas dan Inovasi di Tempat Kerja*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Riza, M.F. et al. (2020) "The Effect of Innovative Leadership and Creative Leadership to Organizational Learning, Organizational Adaptation and Adaptive Performance," *JPAS (Journal of Public Administration Studies)*, 5(2), hal. 51-55.
- Robert, T. M., Philip, R. H., & Sarah, V. M. (2010). *Managing Cultural Differences*.
- Robbins, S.P. & Coulter, M. (2016) *Management*. United State of America: Courier Kendallville.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2011) *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson Education Limited.

- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2014) *Essensial of Organizational Behaviour*. 14 ed. USA: Pearson Education Limited.
- Robbins, S. R., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi - (Organizational Behavior)* (16 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rokhayati Rosa, A. T., Nurhidayati, F., Hafid, H., & Roslina. (2019). Effectiveness of knowledge culture-based organization management for education institutions. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/382/1/012030>
- Rombach, M., Dean, D., Vriesekoop, F., de Koning, W., Aguiar, L. K., Anderson, M., Mongondry, P., Oppong-Gyamfi, M., Urbano, B., Gómez Luciano, C. A., Hao, W., Eastwick, E., Jiang, Z. (Virgil), & Boereboom, A. (2022). Is cultured meat a promising consumer alternative? Exploring key factors determining consumer's willingness to try, buy and pay a premium for cultured meat. *Appetite*, 179, 106307. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.appet.2022.106307>
- Romli, K. (2011) *Komunikasi Organisasi Lengkap*, Jakarta: PT. Grasindo.
- Rosmaniah, S.M., Yuniarsih, T. dan Sojanah, J. (2022) "Perilaku Kelompok dan Organisasi Studi Kasus di Unit Pelaksana Teknis Islamic Tutorial Center Universitas Pendidikan Indonesia," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(2), hal. 251-272.
- Ru'iyah, S. (2014). Kreativitas, Pemacu Dan Penghambatnya Dalam Kehidupan Manusia. *Al-Misbah (Jurnal Islamic Studies)*, 2(2), 203-218.
- Ruliana, P. (2016) *Komunikasi Organisasi : Teori dan Studi Kasus*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sablynski, C.J. (2012) *Foundation of Organizational Structure*. Tersedia pada: <http://www.csus.edu/indiv/s/sablynskic/ch.14.html>.

- Sari, S., Syamsuddin, & Syahrul. (2021). Analisis Brand Awareness Dan Pengaruhnya Terhadap. *Journal of Business Administration (JBA)*, 1(1).
- Sari, Y. P., Rizan, M., & Purwohedi, U. (2020). Analisis Penerapan Prinsip Good Corporate Governance (GCG), Budaya Perusahaan & Kepemimpinan terhadap Kinerja Perusahaan Berbasis Balanced Scorecard: Studi pada Perusahaan Asuransi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan Volume*, 1(1).
- Sarjana, S., Susandini, A., Azmi, Z., Ratnasari, K., Luhgiatno, Noviany, H., et al. (2022). *Manajemen UMKM (Konsep dan Strategi di Era Digital)* (1 ed.). Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Schermerhorn, J. R. (2010) *Organizational Behavior* .11 ed.. USA: e-Wiley.
- Shamsabadi, H. A., Tebourbi, I., Nourani, M., & Min, B. S. (2021). Corporate Governance and Dividend Reinvestment Plans: Insights from Imputation Tax in Australia. *Finance Research Letters*, 41, 101810. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.frl.2020.101810>
- Sherly, S., Candra, V., Nainggolan, N. T., Simatupang, S., Putri, D. E., Pakpahan, G. E., ... & Julyanthy, J. (2020). PENGANTAR MANAJEMEN PUBLIK DAN BISNIS (Tinjauan Teori dan Konseptual).
- Silalahi, M., Candra, V., Sisca, S., Putri, D. E., & Julyanthy, J. (2022). Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran Daring pada SMP Swasta Erlangga Pematangsiantar. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 388-393.
- Simanjuntak, B. R. S. (2022). *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Salatiga*.

- Singh, K., Saeed, M., & Bertsch, A. (2012). Key Factors Influencing Employee Response Toward Change : A Test in the Telecom Industry in India. *Journal of Management Policy and Practice*, 13(3), 66–82.
- Siregar, L.Y.S. (2020), *Motivasi Sebagai Perubahan Perilaku*. Forum Paedagogik: Vol. 11 (2), hal. 81-97.
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., ... & Utami, M. M. (2021). *Komunikasi Organisasi*.
- Siregar, R. T., Sahir, S. H., Sisca, S., Candra, V., Wijaya, A., Masrul, M., Sianturi, E., Simarmata, H. M. P., Revida, E., & Purba, S. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sisk, D. A. (2014). Optimizing creativity. *Gifted Education International*, 30(2), 148–159.
- Sivec, V., & Volk, M. (2021). Bank response to policy-related changes in capital requirements. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 80, 868–877. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.qref.2019.04.013>
- Soekanto, S. (2013), *Sosiologi Suatu Pengantar (Edisi Revisi)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Spreitzer (2015) “Innovation behaviours reflect the ceration of something new or different. Innovative behaviours are by definition change oriented because they involve the creation of a new product, service, idea, procedure, or process,” *Reserach on Humanities and Social Sciences*, 11(14), hal. 25–33.
- Sternberg, R. J. (2020). What’s wrong with creativity testing? *The Journal of Creative Behavior*, 54(1), 20–36.
- Sudarmanto, E., Purba, S., Sitorus, S. A., Sari, A. P., Simarmata, H. M. P., Hidayatulloh, A. N., Sudarso, A., Sahir, S. H., Hasyim,

- H., & Jusriati, J. (2022). *Manajemen Kreativitas dan Inovasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sudrajat, A. A. (2021). Optimization Of Job Descriptions And Job Specifications On Employee Performance In Bandung State Administrative Court. *Eduvest*, 1(5).
- Sujarweni. (2018) *Metode penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.
- Suminar, J.R. et al. (2015) *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sunarta, S. (2019) 'Pentingnya Kepuasan Kerja', *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), pp. 63-75. doi: 10.21831/efisiensi.v16i2.27421.
- Sunarto, A. (2017) .', Rusilowati, U., & Sari Eka, M. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (hukuman) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas'.
- Suprpto, T (2009) *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*, Yogyakarta: MedPress.
- Suryadilaga, R. M., Musadieg, M. Al (2016) 'Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja', *Administrasi Bisnis*, 39.
- Sutrisno, E. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group..
- Sutrisno, E. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group..
- Suyanto & Jihad, A. (2013). *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Erlangga.
- Suwatno & Priansah, D.J. (2016) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Syah, L.Y. (2019) *Perilaku Organisasi*. Available at: [http://eprints.binadarma.ac.id/4761/1/Perilaku Organisasi.pdf](http://eprints.binadarma.ac.id/4761/1/PerilakuOrganisasi.pdf).

- Tewal, B. *et al.* (2017) *Perilaku Organisasi*. Available at: http://repo.unsrat.ac.id/2299/1/full_buku.pdf.
- Thoha, M. (2012). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya* (22nd ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Titisari. (2014). Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB): dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. In *Mitra Wacana Media*.
- Tjakraatmadja, J.H. dan Lantu, D.C. (2016) *Knowledge Management: dalam Konteks Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Sekolah Bisnis dan Manajemen-Institut Teknologi Bandung.
- Toader, A. F., & Martin, R. (2022). Bringing the cognitive revolution forward: What can team cognition contribute to our understanding of leadership? *The Leadership Quarterly*, 101619.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2022.101619>
- Tran, Q. & Tian, Y. (2013) "Organizational Structure: Influencing Factors and Impact on a Firm," *American Journal of Industrial and Business Management*, 3(2), hal. 229-236. Tersedia pada: <https://doi.org/10.4236/ajibm.2013.32028>.
- Tuominen, T. & Toivonen, M. (2011) "Studying innovation and change activities in KIBS through the lens of innovative behaviour," *International Journal of Innovation Management*, 15(02), hal. 393-422.
- Umam, K. (2010) *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Underdown, R. (2012) *Organizational Structures*. Tersedia pada: <http://dept.lamar.edu/industri>.
- Verlinden, N. (2021). *Organizational Citizenship Behavior: Benefits and 3 Best Practices*. Academy to Innovate HR.
- von Gelbrich, H. K. (2014). *Forum Marketing*.

- Wahdiniawati, S. A., Fermayani, R., Luhgiatno, Wahyuningsih, S., & Abdurohim. (2023). *Pengantar Bisnis* (1 ed.). Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Wahyono, S.I. (2015) *Perilaku organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Wahyudi, S. (2019). Teori Inovasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Valuta*, 5(2), 93–101.
- Walenta, A.S. et al. (2023) *Perilaku Organisasi: Meningkatkan Kemampuan Daya Saing Organisasi*, Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Wardi, J. (2018). Peran Kepemimpinan Dalam Kinerja Organisasi Melalui Sistem Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengendalian Manajemen. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1). <https://doi.org/10.31849/jieb.v15i1.832>
- Wibowo, E. (2016) *Manajemen Kinerja*. 5 ed. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo (2016) *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. 2nd edn. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Widjaja, Y. R., & Winarso, W. (2019). *Bisnis kreatif dan inovasi. Malang: Yayasan Barcode.*
- Widyati, R. (2019) *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep) jilid 1*. Edited by Basuki. Available at: [http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3262/1/Buku Perilaku Organisasi.Rahmi Widyanti.pdf](http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3262/1/Buku_Perilaku_Organisasi.Rahmi_Widyanti.pdf).
- Wijaya, C. (2017) *Perilaku organisasi, Lembaga Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), Medan*. Edited by N.S. Chaniago. Available at: www.lpppindonesia.com.
- Wijaya, L.F. (2021) 'Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan', *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*, 1(2).

- Wijonarko, G., Aribowo, H., Winarto, A., & Ramadoni, W. (2020). Perancangan Program Pelatihan Karyawan Dalam Rangka Mendukung Produktivitas. *Jurnal Eksekutif*, 17(1).
- William K., C. (2009). *Akuntansi Biaya* (14 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Yogi, I. (2016). *Analisa Strategi Inovasi Dalam Manajemen Peningkatan Mutu Fasilitas Dengan Menggunakan Metode Teds (Total Evaluation And Decision Square) Studi Kasus pada Fakultas Teknik Universitas Andalas*. Universitas Andalas.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014) The impact of the motivation on the employee's performance in beverage industry of Pakistan. *International Journal of Academy Research in Accounting, Finance & Management Sciences*, 4(1), 293-298.
- Zis, S. F., Effendi, N. and Roem, E. R. (2021) 'Perubahan Perilaku Komunikasi Generasi Milenial dan Generasi Z di Era Digital', *Satwika : Kajian Ilmu Budaya dan Perubahan Sosial*, 5(1), pp. 69-87. doi: 10.22219/satwika.v5i1.15550.
- Zurnali, C. (2010). *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Unpad Press.

TENTANG PENULIS

Dr. Luhgiatno, S.E., M.M., M.Si.



Luhgiatno, Lahir di Grobogan (1972). Studi di kampung halaman sampai tamat SMP. Selanjutnya merantau ke Semarang untuk melanjutkan studi di SMEA Pelita Nusantara Semarang. Riwayat studi di perguruan tinggi dilakukan secara bertahap. Dimulai dari studi di Jenjang Diploma III Akuntansi (1990 – 1993), Jenjang S1 Akuntansi (1997 – 1999), Jenjang S2 Magister Manajemen STIE Mitra Indonesia (2003 – 2005), Jenjang S2 Magister Akuntansi UNDIP (2006 – 2008), dan Jenjang S3 (Doktor Manajemen UKSW) lulus tahun 2020. Berprofesi sebagai Dosen serta menjabat sebagai Ketua STIE Pelita Nusantara Semarang (2009 – 2017) dilanjutkan (2021 – sekarang). Aktif dalam publikasi artikel jurnal (Internasional dan Nasional terakreditasi), menulis buku, sebagai Pimpinan Redaksi Jurnal Fokus Ekonomi dan Mitra Bestari beberapa jurnal ilmiah. Aktif dalam berbagai organisasi serta menjadi Ketua Komite Sekolah. Email: luhgiatno_smg@yahoo.co.id dan Hp. 08122930445.

Dr. Dra. Tri Yuni Hendrowati, M.Pd.



lahir di Tanjungkarang tanggal 26 Juni 1966. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Pendidikan Matematika Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Pringsewu Lampung. Menyelesaikan pendidikan S1 Pendidikan Matematika UNILA tahun 1990, S2 Administrasi Pendidikan UNP tahun 1997, dan S3 Administrasi Pendidikan UPI Bandung 2004. Beberapa buku dan book chapter yang sudah dihasilkan antara lain Administrasi Pendidikan (2015), edisi revisi 2017, Profesi Kependidikan (2015), edisi revisi 2017, Administrasi Sekolah (2021), Perencanaan Pendidikan Islam (2022), A Reflection of 2022

A Look A Head To 2023 (2022), Manajemen Pendidikan Tinggi Pasca Pandemi (2022), Manajemen Kinerja (2023), Manajemen Strategi (2023), dan Pengembangan SDM (2023). Sedangkan beberapa karya ilmiah yang pernah ditulis, diantaranya: *The moderator work discipline on performance of lecturer through work ethos based on student perception prodi mathematics education using partial least square* (Thomson Reuters); *The effectiveness of teacher work between permanent and non-permanent teachers on the implementation of school-based management in muhammadiyah metro elementary school* (ACADEMIC JOURNALS); *Mengapa skenario pembelajaran perlu pendidikan karakter* (International Journal of Community Service Learning (IJCSL)); *How to Make Employee Work? Figuring Out What Factors Cause It* (3rd International Conference on Education, Sports, Arts and Management Engineering (ICESAME)); *Indonesia Growth of Economics and the Industrialization Biodiesel Based CPO 46* (IJEEP)); *Perceptions of Inclusion Education by Parents of Elementary School-Aged Children in Lampung Indonesia* (IJI); *The Management Performance and the Absorption of graduation* (Opcion); *The Effect of Teachers Personal Character Toward the Teachers Performance and Work Productivity in the Organization* (4th ProfunEdu International Conference); *Video Intervention in Statistics Learning as a Strategy to Increase Mathematics Learning Outcomes* (Jurnal Al-Jabar); *Numeracy and literacy skill in elementary school students: The utilization of kampus mengajar perintis program* (Jurnal Desimal); *The Impact of Smartphone Use On The Development Of Elementary School Student' Behavior During The Covid-19 Pandemic* (Jurnal SRA); *Evaluation Of Learning Implementation Management During The Covid-19 Pandemic At Junior High School, Bandar Lampung City* (JLCEdu); *Headmaster Perception on The Implementation Sekolah penggerak Curriculum* (Journal of Positive School Psychology); *The Impact of Smartphone Use on The Development of Elementary School Students' Behavior During The Covid-19 Pandemic* (JLCEdu); *Mobile-Based Interactive Mathematics Learning Applications to Improve Students' Learning Achievement and Learning Independence* (Jurnal PGMI); *Structural Model Equations: Analysis On The Performance Abilities Of The Main Competencies Of Graduates* (Jurnal Desimal); *Principal Academic Supervision and Implementation during the Covid 19 Pandemic* (Taylor & Francis).

Email Penulis: triyunihendrowati@umpri.ac.id

Dr. Nur Laily. M.Si.



Lahir di Nganjuk 14 Desember 1962. Penulis menempuh pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi program studi Manajemen di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta lulus pada tahun 1985. Pendidikan S2 pada Program Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya dilanjutkan Pendidikan S3 Pada Program Doktor Ilmu Ekonomi Univeritas Airlangga Surabaya.

Pendidikann S2 Dan S3 mendapat Beasiswa BPPS. Penulis adalah dosen Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya. Penulis aktif melakukan penelitian dan pengabdian dan di publikasikan pada jurnal Nasional Terakreditasi (Sinta) dan Jurnal Internasional Bereputasi (Scopus). Buku yang pernah ditulis Manajemen Sumber Daya Manusia (Tim Mitra Bestari) Tahun 2005. Buku Teori Ekonomi (Graha Ilmu) Tahun 2012. Buku Efikasi Diri Dan Perilaku Inovasi (Indomedia Pustaka) Tahun 2018. Sebagai salah satu penulis dalam buku ini, saya berharap besar semoga buku ini memiliki manfaat yang besar khususnya untuk para mahasiswa dan rekan akademisi yang menggeluti bidang Ilmu Manajemen.

In'am Widiarma, B.B.A., M.B.A.



Penulis lahir di Surabaya, tanggal 19 Maret 1981. Beliau telah menyelesaikan pendidikan S1 tahun 2003 pada jurusan *Business Administration* dan melanjutkan pendidikan S2 jurusan *Master in Business Administration* pada tahun kelulusan 2004 di Philippine Christian University. Penulis adalah seorang dosen tetap pada Program

Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, mulai tahun 2015 sampai saat ini. Penulis juga sebagai dosen praktisi yang mempunyai banyak pengalaman

kerja yaitu di bidang pasar modal dengan memiliki sertifikasi profesi WPPE (Wakil Perantara Pedagang Efek), saat ini penulis bekerja pada salah satu perusahaan pelayaran melayani jasa ekspor-impor melalui peti kemas di Surabaya. Email: in'amwidiarma@stiesia.ac.id

Desi Kristanti, S.E., M.M.



Penulis lahir di Kediri tanggal 04 Maret 1982. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kediri. Menyelesaikan pendidikan S1 pada jurusan Akuntansi dan Penulis melanjutkan S2 jurusan Manajemen. Penulis menekuni bidang Menulis.juga menerbitkan buku Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi tahun 2019, pada tahun 2022 bisa menerbitkan buku yang berjudul: Dasar Manajemen Operasional, Studi Kelayakan Rencana Bisnis, Dasar-Dasar Perilaku Organisasi, Etika Bisnis,Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya dan Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori), MSDM, Studi Kelayakan Bisnis dan mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun Prosiding internasional. Penulis juga aktif menjadi peserta workshop/seminar/lokakarya tertentu.

Rina Raflina, S. Sos., M. Ikom.



Dosen Institut STIAM I (2021-sekarang), Dosen Universitas Pancasila (2016-2020), Dosen Universitas Persada Indonesia (2014-2016), Dosen Universitas Al- Azhar Indonesia (2019). Master of Ceremony (1998-sekarang).



Agus Hendrayady, S. Sos., M.Si.

Agus Hendrayady, S.Sos., M.Si., lahir 05 Agustus 1973 di Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau. Sekolah Dasar Negeri 001, SMP Negeri 2, dan SMA Negeri 1, kesemuanya di Tanjungpinang. Gelar S-1 (S.Sos), dan S-2 (M.Si), keduanya didapat dari FISIP dan Magister ilmu Sosial Universitas Tanjungpura (UNTAN)

Pontianak, Kalimantan Barat. Buku-buku yang telah penulis hasilkan adalah Etika Administrasi Negara, Komunikasi Administrasi, dan menghasilkan beberapa Book Chapter seperti : Pengantar Ilmu Komunikasi; Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen; Perilaku Administrasi (Konsep, Teori dan Aplikasi); Pendidikan Budaya Anti Korupsi; Pengantar Ilmu Administrasi Publik; Pengantar Manajemen; Perilaku Organisasi (Dari Konsep, Teori Menuju Aplikasi); Teori Administrasi; Pendidikan Anti Korupsi; Pengantar Manajemen (Optimalisasi Kinerja Organisasi); dan Dasar-Dasar Ilmu Manajemen, serta Perilaku Organisasi : Meningkatkan Kemampuan Daya Saing Organisasi. Namun karya tulis berupa tulisan individual maupun berkolaborasi dengan sejawat dan mahasiswa sudah dimuat di beberapa jurnal, seperti Jurnal Ilmu Terapan Kopertis Wilayah X, Jipp Prodi Ilmu Pemerintahan Fisip Umrah, Juan Prodi Ilmu Administrasi Negara Fisip Umrah, Jurnal Perbatasan Fisip Umrah, Jurnal Kemudi, Jurnal Jiana Universitas Riau, dan lain lain. Saat ini menjabat sebagai Ketua Gugus Penjaminan Mutu Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) Tanjungpinang Provinsi Kepulauan Riau. Penulis juga telah tersertifikasi oleh (Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) sebagai penyunting naskah (copy editing), dan aktif menjadi editor pada beberapa buku. Email Penulis: agushendrayady5873@umrah.ac.id



Juwita Sari, S.M., M.SM.

lahir di kota Probolinggo pada 9 Oktober 1992 dan sekarang menetap di kota Surabaya. Menyelesaikan pendidikan sarjana di Universitas Airlangga Surabaya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen pada tahun 2011, lalu menyelesaikan pendidikan magisternya yang juga ditempuh di Universitas Airlangga Surabaya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Sains Manajemen pada tahun 2018. Sekarang, tengah mengabdikan sebagai dosen tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Selain sebagai dosen, ia juga menjalankan tugas administratif sebagai staf di Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP2M) STIESIA. Ketertarikannya pada kelimuan Manajemen didukung dengan mata kuliah yang diampu, seperti manajemen, sistem informasi manajemen, pengantar ekonomi dan berbagai penelitian dibidang manajemen.

Ulfa Hidayati, S.Pd., M.M.



Penulis lahir di, Maros tanggal 30 Oktober 1991. Penulis merupakan dosen tetap pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Universitas Negeri Makassar dan melanjutkan S2 pada Universitas Muslim Indonesia. Penulis menekuni keilmuan

Manajemen Sumber Daya Manusia.



Dr. Dewi Urip Wahyuni, S.Pd., S.E., M.Pd., M.M.

Penulis adalah dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya Sejak tahun 2015 sampai sekarang menjadi dosen tetap di STIESIA Surabaya. Lahir pada tanggal 17 Mei 1973 di Surabaya. Pada Tahun 1999 sampai 2014 mengajar di STIE Fatahillah, guru SMA, SMK, mengajar di STAI Arrosyid Surabaya, Universitas PGRI Adibuana Surabaya. Menyelesaikan S1 di IKIP Surabaya (UNESA) dan STIE Yapan, menyelesaikan S2 di Universitas PGRI Adibuana dan STIE Mahardhika. Menyelesaikan S3 di Universitas Airlangga Surabaya. Buku yang sudah diterbitkan Buku Efikasi Diri dan Inovasi pada tahun 2018 dan beberapa penelitian yang sudah diterbitkan di jurnal Nasional maupun jurnal internasional.



Wirman, S.E., M.Si.

Lahir di Pariaman, 4 Juli 1961. Penulis lulus Sarjana Ekonomi (S.E), Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Bung Hatta (UBH) di Padang pada tahun 1989, dilanjutkan dengan Pendidikan Program Magister Akuntansi (M.Si) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Soedirman (Unsoed)) diraih pada tahun 2015. Sejak tahun 2016 sampai sekarang penulis mengabdikan sebagai dosen tetap pada Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang (Unsika) Jawa Barat. Penulis juga sering melakukan penelitian dan menulis jurnal dari hasil penelitian dalam bentuk luaran Publikasi Nasional yang terakreditasi. Sebagai salah satu penulis dalam buku ini, saya berharap semoga buku ini memiliki manfaat yang besar khususnya untuk para mahasiswa dan rekan akademisi. Terimakasih. Salam.

Dr. Ardiansyah, S.Kom., M.M.



Ardiansyah lahir di Metro tanggal 6 Febuari 1988. Ardi adalah dosen tetap pada Program Studi Manajemen Pemasaran Internasional, Politeknik Tempo di Jakarta dan asesor kompetensi di lembaga sertifikasi profesi Menprindo di Bekasi. Ardi Menyelesaikan pendidikan S1 pada Jurusan Sistem Informasi di Universitas Bina Nusantara, melanjutkan S2 pada Jurusan Manajemen Pemasaran di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya dan melanjutkan S3 pada Jurusan Ilmu Manajemen di Universitas Negeri Jakarta. Penulis menekuni bidang Menulis.

Nurfitriani, M.M.



Penulis lahir di Wonomulyo, tanggal 3 April 1991. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Universitas Negeri Makassar Jurusan Psikologi dan melanjutkan S2 pada Universitas Muslim Indonesia Jurusan Manajemen. Penulis menekuni keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia.



Widhi Ariestianti R., S.E., M.M.

Lahir di Surabaya, 20 Maret 1989. Penulis lulus Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomin dan Bisnis Universitas Diponegoro pada tahun 2011, dilanjutkan dengan Pendidikan Program Magister Manajemen (M.M) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Petra Surabaya. Sejak tahun 2015 sampai sekarang penulis mengabdikan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya. Penulis juga sering melakukan penelitian dan menulis jurnal dari hasil penelitian dalam bentuk luaran Publikasi Nasional yang terakreditasi. Sebagai salah satu penulis dalam buku ini, saya berharap besar semoga buku ini memiliki manfaat yang besar khususnya untuk para mahasiswa dan rekan akademisi yang menggeluti bidang Ilmu Manajemen.

Dr. Sumrah AP, M.Si.



Perempuan, bernama lengkap Andi Sumrah AP, lahir di Bulukumba, alumni Sarjana Pendidikan Sosial Universitas Muhammadiyah Makassar, Magister Kependudukan dan KB/ PLH Universitas Hasanuddin, Doktor Sosiologi Universitas Hasanuddin. Bekerja sebagai Dosen LLDIKTI Wilayah IX Sulawesi, Dosen Diperkerjakan di Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Muhammadiyah, Bulukumba, sejak tahun 1985 sampai dengan 2019. Selanjutnya menjadi dosen di Universitas Muhammadiyah Bulukumba, mulai 2019 sampai sekarang. Memangku tugas sebagai Ketua STKIP Muhammadiyah Bulukumba Periode 2005-2009, dan 2009-2013. Selanjutnya menjadi Dekan FKIP Universitas Muhammadiyah Bulukumba untuk Periode 2020 -2024. Telah melakukan berbagai penelitian, antara lain, Poverty Make Living Strategies of the Villagers in Bulukumba Regency: A Case Study; European Journal of Research in Social

Sciences, Volume 3, Number 6, 2015: ISSN 2056-5429. Menulis Book-chapter: The Role of Community Leaders in the Family Planning Village Program in Bulukumba (2023), dalam *Interdisciplinary Research Collaborative Insights*, Volume 2.

Dr. Naelati Tubastuvi, S.E., M.Si.



Penulis lahir di Brebes Jawa Tengah pada tanggal 05 November 1974. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Pada tahun 1998, Naelati meraih gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Muhammadiyah Surakarta, Magister Manajemen dari Universitas Gadjah Mada di tahun 2001 dan Doktor dari Universitas Airlangga pada tahun 2017. Studi doktoralnya mendalami bidang Ilmu Ekonomi Islam.

Dr. Abdurohim, S.E., M.M.



Kelahiran Cirebon (Jawa Barat) 12 April 1964, berkecimpung sebagai praktisi Perbankan selama 31 tahun pada PT. Bank Papua, dengan jabatan terakhir *Vice President* pada Divisi Perencanaan Strategis (Renstra). Keahlian yang dimiliki adalah Audit Perbankan, Perencanaan Strategis, Pemasaran, *Manajemen Human Capital*, Penyusunan BPP & SOP dan Struktur Organisasi Perusahaan Perbankan. Pendidikan Doktor (S3) Ilmu Manajemen dari Universitas Cendrawasih (2017), Pendidikan Magister Manajemen (S2)-Manajemen Keuangan, dari Universitas Hasanudin (2003), dan Pendidikan Sarjana (S1) Manajemen Keuangan & Perbankan dari STIE YPKP Bandung (1989). Saat ini sebagai pengajar/dosen Lektor pada **Universitas Jenderal Achmad Yani, Cimahi, Jawa Barat. Penulisan Buku dan Jurnal telah terbit 79 Book Chapter dan 3 Penulis Sendiri sudah terbit**

Ber ISBN & HKI yaitu *E-Commerce* (Strategi dan Inovasi Bisnis berbasis Digital), Analisa Laporan Keuangan, Anggaran Operasional Perusahaan Manufaktur, Bank dan lembaga Keuangan Lainnya, Etika Bisnis Suatu Pengantar, HRM in Industry 5.0, Isu-Isu Kontemporer Akuntansi Manajemen, Kesehatan Lingkungan suatu pengantar, Knowledge Management, Marketing Tourism Service, Menakar Ekonomi masa pademi & New normal, New Normal Era Edisi II, Operations Management, Tantangan Pendidikan Indonesia di Masa depan, Teori dan Praktik Manajemen Bank Syariah Indonesia, The Art of Branding, Pasar Modal Syariah, Manajemen Pemasaran (Implementasi Strategi Pemasaran di Era Society 5.0), bunga rampai Kebijakan Perpajakan di Indonesia di masa Pandemi Covid-19, Implementasi Pengelolaan Keuangan Daerah (Tata Kelola Menuju Pemerintahan yang Baik), Manajemen Keuangan Dasar.

Telah mengikuti pendidikan/Lulus:

Sekolah Pimpinan Bank (Sespibank), Sekolah Pemimpin Cabang (Pinca), Manajemen Risiko level 4, Keuangan Berkelanjutan (SDGs).

Bersertifikat : **Dosen Profesional (Serdos)**

Anggota : *Project Management Office* Indonesia (PMOPI)

Email : Abdurrohim@mn.Unjani.ac.id

REPUBLIC INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC00202362538, 2 Agustus 2023

Pencipta

Nama : **Luhglatno, Tri Yuni Hendrowati dkk**
Alamat : Jl. Pucang Anom VII No. 16, RT 004 RW 018, Kel./Desa Batusari, Kecamatan Mranggen, Kabupaten Demak, Jawa Tengah, 59567, Demak, Jawa Tengah, 59567

Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta

Nama : **Luhglatno, Tri Yuni Hendrowati dkk**
Alamat : Jl. Pucang Anom VII No. 16, RT 004 RW 018, Kel./Desa Batusari, Kecamatan Mranggen, Kabupaten Demak, Jawa Tengah, 59567, Demak, Jawa Tengah, 59567

Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan : **Buku**

Judul Ciptaan : **Perilaku Keorganisasian**

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali : 14 Juli 2023, di Purbalingga

Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.

Nomor pencatatan : 000495478

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.

Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.

a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri



Anggoro Dasananto
NIP. 196412081991031002

Disclaimer:

Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat pernyataan, Menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.