Editor : Dr. Eric Hermawan, S.Si., M.T., M.M.

PERILAKU ORGANISASI
dalam Organisasi Berbasis Kinerja

Dr. R. A. Kadarmanta, S.Sos., MM., M.Si

PERILAKU ORGANISASI
dalam Organisasi Berbasis Kinerja

eureka media aksara
Anggota IKAPI
No. 225/JTE/2021

0858 5343 1992
eurekamediaaksara@gmail.com
Jl. Banjaran RT.20 RW.10
Bojongsari - Purbalingga 53362

ISBN 978-623-120-393-9
9 786231 203939

PERILAKU ORGANISASI DALAM ORGANISASI BERBASIS KINERJA

Dr. R. A. Kadarmanta, S.Sos., MM., M.Si

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

PERILAKU ORGANISASI DALAM ORGANISASI BERBASIS KINERJA

Penulis : Dr. R. A. Kadarmanta, S.Sos., MM., M.Si

Editor : Dr. Eric Hermawan, S.Si., M.T., M.M.

Desain Sampul : Ardyan Arya Hayuwaskita

Tata Letak : Nur Cholifatun Nisa

ISBN : 978-623-120-393-9

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, FEBRUARI 2024**
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 : 2024

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 PENULIS

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas limpahan Berkat dan Karunia-NYA penulis dapat menyelesaikan buku berjudul: "Perilaku Organisasi dalam Organisasi Berbasis Kinerja".

Pada saat penyampaian materi para peserta seminar antusias atas tema tersebut sehingga mendorong penulis untuk menuangkan pemahaman tentang Organisasi berbasis kinerja dikaitkan dengan perilaku organisasi terutama di era revolusi industri 4.0. Penulis menyadari bahwa dengan berbagai keterbatasan, penuangan gagasan dalam buku ini dapat terwujud. Untuk itu penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan masukan selama penyelesaian buku ini.

Akhir kata, semoga buku ini dapat memberikan informasi dan pencerahan kepada khalayak pembaca dalam kiprah mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan implementasi perilaku organisasi dalam organisasi berbasis kinerja pada khususnya.

Jakarta, Januari 2024

Penulis

KATA PENGANTAR EDITOR

Penulis tertarik menulis buku ini setelah terinspirasi pada saat menjadi pembicara pada suatu seminar mahasiswa pascasarjana dengan tema: "Perilaku Organisasi dalam Organisasi berbasis kinerja" yang diikuti dengan penuh antusias para peserta. Berangkat dari pencermatan saya selaku editor, berbekal dengan semangat dan komitmen kuat maka penulis dapat menghimpun referensi, menuangkan dan menyelesaikan naskah buku ini.

Di dalam isi buku ini pula telah diuraikan ke dalam enam bab 1, berisi tentang latar belakang diangkatnya judul tulisan ke dalam judul buku, Bab 1, berisi latar belakang dituangkannya gagasan dalam buku ini, Bab 2, berisi Sejarah Perkembangan, Hakikat, Pendekatan, Konsepsi dan Teori Perilaku Organisasi serta Teori Organisasi dan Teori Kinerja. Bab 3, Berisi Pengaruh Budaya Terhadap Perilaku Organisasi. Bab 4, Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Organisasi Berbasis Kinerja, Bab 5, Iklim Organisasi Berbasis Kinerja dan Bab 6, Berisi Penutup.

Kesemua isi buku penulis yakini dapat memberikan wacana yang relevan dengan upaya yang diperlukan untuk mewujudkan perilaku organisasi guna menumbuhkembangkan organisasi berbasis kinerja. Selaku editor, saya berharap semoga buku ini dapat memberikan perspektif dan pengetahuan dari ilmu perilaku organisasi yang berkembang saat ini. Uraian tiap bab kiranya dapat memberikan kontribusi akademik atas diskursus yang berkembang, agar keinginan untuk melakukan penelitian dan mengimplementasikan bidang perilaku organisasi dalam organisasi berbasis kinerja dapat menambah khasanah teoritis dari buku ini.

Jakarta, Januari 2024

Editor,

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR PENULIS iii
KATA PENGANTAR EDITOR.....iv
DAFTAR ISI v
BAB 1 PENDAHULUAN.....1
BAB 2 SEJARAH PERKEMBANGAN, HAKIKAT, PENDEKATAN, KONSEPSI DAN TEORI PERILAKU ORGANISASI, TEORI ORGANISASI DAN TEORI KINERJA 7
A. Sejarah Perkembangan Perilaku Organisasi..... 7
B. Hakikat Perilaku Organisasi 10
C. Pendekatan Perilaku Organisasi..... 12
D. Konsepsi dan Teori Perilaku Organisasi..... 17
E. Teori Organisasi dan Teori Kinerja 21
BAB 3 PENGARUH BUDAYA TERHADAP PERILAKU ORGANISASI..... 75
A. Pengertian Budaya..... 75
B. Dimensi Budaya Hofstede dan Unsur Penting Organisasi 79
C. Membangun Budaya Organisasi 86
D. Budaya Organisasi Berbasis Kinerja..... 89
E. Pengaruh Budaya terhadap Perilaku Organisasi 92
BAB 4 PENGARUH PERILAKU ORGANISASI TERHADAP ORGANISASI BERBASIS KINERJA 102
A. Implementasi Perilaku Organisasi pada Organisasi Berbasis Kinerja..... 103
B. Meningkatkan Kinerja Organisasi..... 104
C. Pengaruh Perilaku Organisasi dalam Organisasi Berbasis Kinerja..... 106
D. Karakteristik Organisasi Berbasis Kinerja 109
E. Manajemen dan Ukuran Beban Kerja Organisasi Berbasis Kinerja..... 114
F. Strategi Meningkatkan Kinerja dan Mengembangkan Karier..... 128

BAB 5 IKLIM ORGANISASI BERBASIS KINERJA 148
A. Konsep Iklim Organisasi Berbasis Kinerja 148
B. Hubungan Iklim Organisasi dengan Efektivitas Organisasi 150
C. Iklim Organisasi Berbasis Kinerja 151
D. Manajemen Perubahan 155
E. Manajemen Kualitas Pelayanan 157
F. Kepemimpinan dalam Organisasi Berbasis Kinerja ...158
BAB 6 PENUTUP 160
DAFTAR PUSTAKA.....164
TENTANG PENULIS.....170

BAB 1 PENDAHULUAN

Globalisasi telah memasuki era baru yang bernama Revolusi Industri 4.0., menurut Klaus Schwab (2016), hal ini telah menjadi pusat perhatian global selama lebih dari empat dekade. Sebuah keyakinan bahwa masyarakat sedang berada di awal sebuah revolusi yang secara mendasar mengubah cara hidup, bekerja, dan berhubungan satu sama lain. Melalui *The Fourth Industrial Revolution* dinyatakan bahwa dunia telah mengalami empat tahapan revolusi, yaitu: Pertama, Revolusi Industri 1.0 terjadi pada abad ke 18 melalui penemuan mesin uap, sehingga memungkinkan barang dapat diproduksi secara masal. Kedua, Revolusi Industri 2.0 terjadi pada abad ke 19-20 melalui penggunaan listrik yang membuat biaya produksi menjadi murah. Ketiga, Revolusi Industri 3.0 terjadi pada sekitar tahun 1970-an melalui penggunaan komputer (komputerisasi). Keempat, Revolusi Industri 4.0 yang terjadi pada sekitar tahun 2010-an melalui rekayasa inteligensia dan internet of thing sebagai tulang punggung pergerakan dan konektivitas manusia dan mesin. Revolusi Industri 4.0 secara fundamental mengakibatkan berubahnya cara manusia berpikir, hidup, dan berelasi antara orang yang satu dengan lainnya.

Era ini akan mempengaruhi aktivitas manusia dalam berbagai bidang, baik di bidang bidang teknologi, ekonomi, sosial, budaya maupun politik. Di sektor ekonomi telah terlihat bagaimana sektor jasa transportasi dari kehadiran taksi dan ojek online. Hal yang sama juga terjadi di bidang sosial dan politik. Interaksi sosial pun menjadi tanpa batas (*unlimited*), dengan hadirnya akses internet dan teknologi informasi lainnya. Hal yang sama juga terjadi dalam

BAB 2

SEJARAH PERKEMBANGAN, HAKIKAT, PENDEKATAN, KONSEPSI DAN TEORI PERILAKU ORGANISASI, TEORI ORGANISASI DAN TEORI KINERJA

A. Sejarah Perkembangan Perilaku Organisasi

Perkembangan peradaban manusia telah menumbuhkan kajian yang sistematik di tengah masyarakat tentang perilaku manusia termasuk dalam organisasi. Pada awal abad 20, manusia sudah mengembangkan berbagai ilmu termasuk perilaku manusia baik sebagai individu maupun kelompok di dalam suatu organisasi. Sejarah perilaku organisasi menjelaskan tentang bagaimana perkembangan perilaku organisasi dari masa ke masa. Oleh sebab itu secara faktual perilaku organisasi sudah melalui banyak tahap dan perkembangan sesuai dengan kejadian nyata yang diambil dari para individu yang dievaluasi dari perilaku dalam organisasi.

Sejarah Singkat Perilaku Organisasi McShane and Glinow (2008), menyatakan ilmu perilaku organisasi pada suatu saat di masa lampau terperangkap pada suatu pendapat tentang prinsip yang bersifat universal yang dapat diterapkan pada semua organisasi. Bagi ilmuwan, prinsip yang bersifat universal dapat menyediakan suatu model yang dapat diterapkan pada semua situasi. Bagi seorang manajer adanya prinsip yang bersifat universal dapat disiapkan suatu pedoman dan dapat diterapkan pada semua situasi. Pada awalnya penulis perilaku organisasi pertengahan abad 20, mengembangkan prinsip yang bersifat universal yakni Weber, dikenal sebagai tokoh aliran organisasi klasik dengan menekankan pada penerapan struktur birokrasi yang tinggi pada semua organisasi. Pada abad yang sama muncul pendapat dari Likert yang menemukan empat

BAB 3

PENGARUH BUDAYA TERHADAP PERILAKU ORGANISASI

A. Pengertian Budaya

Pemahaman tentang budaya organisasi sesungguhnya tidak lepas dari konsep dasar tentang budaya itu sendiri, yang merupakan salah satu terminologi yang banyak digunakan dalam bidang antropologi yang dewasa ini ternyata telah mengalami pergeseran makna. Sebagaimana perjalanan empiris yang menyatakan, bahwa awalnya orang berpendapat budaya meliputi segala manifestasi dari kehidupan manusia yang berbudi luhur dan yang bersifat rohani, seperti: agama, kesenian, filsafat, ilmu pengetahuan, tata negara dan sebagainya. Tetapi pendapat tersebut sudah sejak lama disingkirkan. Dalam perkembangannya budaya merupakan manifestasi kehidupan setiap orang dan kelompok orang-orang. Kini budaya dipandang sebagai sesuatu yang lebih dinamis, bukan kaku dan statis.

Budaya tidak diartikan sebagai sebuah kata benda, namun lebih dimaknai sebagai sebuah kata kerja yang dihubungkan dengan seluruh aktivitas manusia. Menurut Vijay Sathe sebagaimana dikutip oleh Taliziduhu Ndraha (2012) budaya adalah: "*The set of important assumption (often unstated) that members of community share in common*". Secara umum Edgar Schein (2016) berpendapat: dalam buku "*Organizational Culture & Leadership*" bahwa budaya sebagai: "*A pattern of shared basic assumptions that the group learned as it solved its problems of external adaptation and internal integration,that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the*

BAB 4

PENGARUH PERILAKU ORGANISASI TERHADAP ORGANISASI BERBASIS KINERJA

Perilaku organisasi merupakan hubungan antara anggota organisasi baik sebagai individu maupun kelompok dengan berbagai hal yang terdapat dalam lingkungan organisasi antara lain keluarga, pekerjaan, dan masyarakat. Perilaku organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kemajuan suatu organisasi demikian juga sebaliknya kemajuan organisasi dalam organisasi berbasis kinerja atau berkinerja unggul memiliki pengaruh terhadap perilaku organisasi. Perilaku organisasi yang telah ditumbuhkembangkan memungkinkan organisasi mencapai tujuan lebih efektif dan efisien.

Secara empiris antara organisasi dan manusia memiliki keterkaitan erat, keduanya saling mempengaruhi, baik aspek perilaku, norma, maupun budaya yang telah tumbuh Bersama dalam proses berorganisasi. Perilaku organisasi merupakan suatu cara berpikir untuk memahami masalah yang ada pada pada organisasi yang nyata-nyata berkaitan dengan tingkah laku individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, guna tindakan pemecahannya.

Sikap manusia dalam berorgaisasi akan mempengaruhi organisasi, baik itu dari segi kemajuan suatu organisasi, perkembangan organisasi, serta penentuan arah kedepan suatu organisasi. Selain itu manusia juga sangat menentukan visi serta misi organisasinya. Misalnya organisasi bisnis, organisasi pemerintahan, organisasi pada forum kemasyarakatan, organisasi di lembaga pendidikan, organisasi lembaga sosial dan organisasi lainnya, sesuai dengan karakteristik serta ciri organisasi masing-

BAB 5

IKLIM ORGANISASI BERBASIS KINERJA

A. Konsep Iklim Organisasi Berbasis Kinerja

Iklim Organisasi dan Efektivitas Kepemimpinan dalam kinerja Organisasi. Kepemimpinan yang efektif yakni kepemimpinan yang mampu mempengaruhi perilaku pengikut dan hasil pekerjaan. Hal penting dalam organisasi yakni kinerja individu dan kelompok, iklim kerja, kualitas individu yang semuanya menghasilkan sebuah organisasi yang produktif. Iklim organisasi merupakan suatu karakter yang ditandai berdasarkan sifat hubungan manusia dengan organisasi dan hubungan pimpinan dan pengikut.

Dalam setiap organisasi terdapat iklim organisasi yang berbeda-beda. Keanekaragaman pekerjaan yang ada di dalam suatu organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Iklim organisasi yang terbuka akan mengungkapkan kepentingan dan ketidakpuasan seseorang. Iklim organisasi penting diciptakan karena untuk mengatasi hubungan keorganisasian. Dalam perilaku organisasi akan dibahas mengenai seberapa pentingnya iklim organisasi dan pengaruh terhadap kinerja para pelaku organisasi.

Konsep Iklim Organisasi dikaikan dengan definisi iklim organisasi dapat dikutip beberapa pendapat dari para ahli. Menurut Davis dan Hewstrom (1995), "Iklim organisasi sebagai lingkungan bagi para pegawai pada suatu organisasi untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang

BAB 6

PENUTUP

Globalisasi merupakan sebuah keadaan yang merujuk pada interkoneksi sistem ekonomi dan sosial, di era modern yang ditandai dengan bebasnya interaksi antarnegara di berbagai bidang, baik sosial, budaya ekonomi, dan teknologi. Di era ini, interaksi antarnegara dimungkinkan karena kemudahan akses yang diakibatkan oleh kemajuan teknologi.

Tantangan Perubahan sosial telah menunjukkan bahwa globalisasi tidak hanya fenomena yang berdampak pada bidang teknologi saja, namun telah berdampak pada berbagai bidang lain seperti sosial, hukum, dan ekonomi. Guna menghadapi realita tersebut maka salah satu langkah nyata yakni melalui membangun organisasi berbasis kinerja yang relevan untuk menjawab tantangan kebutuhan tersebut.

Menurut Gareth Jones (2010), bahwa seseorang mendirikan organisasi pada dasarnya untuk menciptakan nilai tambah yang berupa produk ataupun jasa dan berbagai macam output yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan kelompok-kelompok orang yang berbeda kepentingan. Pengelolaan organisasi yang efektif diperlukan SDM yang kompeten. Kompetensi SDM yang mengelola organisasi akan melahirkan perilaku organisasi yang mampu menjawab kebutuhan organisasi termasuk di dalamnya kebutuhan manajemen SDM serta pengembangan perilaku organisasi yang cocok untuk menjawab perkembangan jaman era globalisasi dan revolusi industry 4.0.

DAFTAR PUSTAKA

Almada-Lobo, F., (2016), The Industry 4.0 Revolution and the Future of Manufacturing Execution Systems (MES). Journal of Innovation Management, 3(4): 16–21.

Armstrong, Michael. (2016). A Handbook of Human Resource Management Practice 10th Edition. London: Kogan Page.

Andersson, P., & Mattsson, G.L, (2015), Service Innovations Enabled by the Internet of Things. IMP Journal, 9(1): 85–106. http://doi.org/10.1108/IMP-01-2015-0002

Aljohani. M. Raja, (2006), Change Management, International Journal of Scientific & Technology Research, Vol. 5.

Bandura, Albert. 1997. Self-efficacy - The Exercise of Control, New York: W.H. Freeman and Company.

Brynjolfsson, E., & McAfee, A., (2014), The Second Machine Age: Work Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. New York: W. W. Norton & Company.

Barbuto, J.E.& Wheeler, D.W., (2006), Scale development and construct clarification of servant leadership [Electronic Version], Group and Organization Management, 31, 300-326.

Cushway, Barry dan Lodge, Derek (2000). "Organizational Behaviour and Design "

Davis, Keith dan John W, Newsroom, 2006. Seri Ilmu dan Manajemen Bisnis (terjemahan Sofyan Cikmat), Elex Media computindo, Jakarta.

Dharma, Surya, (2008). Kualitas Kepala Sekolah diIndonesia rendah. Lampungpost.com

Dubrin, Andrew J.(2005). "Leadership" (Terjemahan) Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.

Francis Fukuyama, (2004) Why There is no Science of *Public* Administration, Journal of International Affairs, 58 (1). h. 194.

Gibson, James L, John M. Ivancevich, James H. Donelly Jr., Robert Konopaske. (2009). "Organizationals Behaviour, Structure, Processes", Thirteenth Edition, McGraw-Hill International.

Gary Dessler (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesembilan, PT Indeks, Jakarta,

Gabriele Jacobs Arjen van Witteloostuijn Jochen Christe-Zeyse, (2013), A theoretical framework of organizational change, Journal of Organizational Change Management, Vol. 26 Iss 5 pp. 772 – 792

Hasibuan, S.P, Malayu. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Hofstede, G and Hofstede G.J (2005) Cultural Organisastion, Software of the mind, New York Mc. Graw Hill, Companies Inc.

Hopkin, A. . (2002). Globalization In World History. london: pimlico. Prosiding Semateksos 3 "Strategi Pembangunan Nasional Menghadapi Revolusi Industri 4.0"

Hiatt, Jeffrey M. & Creasey, Timothy J. (2012), Change Management-The people side of change, Prosci learning *public*ation.

Hari Sulaksono (2015), Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Ivancevich John M, (2006), Perilaku dan Manajemen Organisasi,ed 7, Erlangga, Jakarta.

Jugraj Singh Randhawa Inderpreet Singh Ahuja, (2017)," 5s - a quality improvement tool for sustainable *Performance*: literature review and directions ", International Journal of Quality & Reliability Management, Vol. 34 Iss 3 pp.

John Arnold, Joane Silvester, Fiona Peterson, Ivan Robertson, Cary Cooper, Bernard Burnes, (2005), Work Psichology fourth edition, Prentice Hall.

Jan. Dubrovic, Timkova. V, (2017) Examination of Factor Affectng the Implementation of Organixzational Change, Journal of Competitiveness, Vol 9 Iss:4. pp. 5-17.

Jos H. Pieterse, Marjolein C.J. Caniëls, Thijs Homan,(2012), Professional discourses and resistance to change, Journal of Organizational Change Management, Vol. 25 Iss: 6 pp. 798 – 818.

Juran, Joseph M. (1998). Juran's quality handbook 5th edition. New York: McGrawHill.

Jones, Gareth R., (2010), Organizational *Theory*, Design, and Change, Pearson Education, Inc: Prentice Hall.

Jones, Patricia, dan Larry Kahaner (1999), Misi dan Visi 50 Perusahaan Terkenal di Dunia. Terj. Anton Asiwiyoto. Jakarta, Interaksara.

Kritsonis. Alicia, (2005) Comparison of Change Theories, International Journal of Management, Business, Administration Vol. 8.

Khasali, R. (2018). Strawberry Generation. Jakarta: Mizan.

Kim S. Cameron and Robert E Quinn (2006), Diagnosing Changing Organizasional Culture, printed in the USA.

Kotter, Jhon P (2012), Leading Change Havard Business Review Press.

Konstantinos Pitsakis, Marina G. Biniari, Thijs Kuin, (2012), Resisting change: organizational decoupling through an identity construction perspective, Journal of Organizational Change Management, Vol. 25 Iss: 6 pp. 835 – 852.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi Kelima. Jakarta: Salemba Empat. Kusdi. 2011. Budaya Organisasi; Teori, Penelitian, dan Praktik. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Majer, K., 2006. *Value*s Based Leadership, Kepemimpinan Berbasis Nilai, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Mills, Albert J. Eurepos, G. Wiebw,E. (2010), Encyclopedia of Case Study Research, SAGE *Public*ation Inc.

McShane, Steven L. & Von Glinow, Mary Ann.(2008). "Organizational Behavior". Fourth Edition. McGRAW-Hill International, United States of America.

Moeldjono, D.(2005). "Budaya Organisasi Dalam Tantangan". Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Mills. J. Helms, Dye. Kelly, Mills, J. Albert, (2009), Understanding Organizational Change, Routledge.

Machteld van den Heuvel, Evangelia Demerouti & Arnold B. Bakker (2014) How psychological resources facilitate adaptation to organizational change, European Journal of Work and Organizational Psychology, 23:6, 847-858.

Muhammad Shahnawaz Adil, (2016), Impact of change readiness on commitment to technological change, focal, and discretionary behaviors, Journal of Organizational Change Management, Vol. 29 Iss 2 pp. 222 – 241.

Porter, Michael E, & Ketels, C. H. M. (2003). UK Competitiveness: moving to the next stage.

Pratiwi, A., & Martono, S. (2017), Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan. Management Analysis Journal, 6(4), 473-480.

Rabeh Morrar, Husam Arman, and Saeed Mousa (2017), The Fourth Industrial Revolution (Industry 4.0): A Social Innovation Perspective, An-Najah National University.

Rod Gapp, Ron Fisher, Kaoru Kobayashi, (2008) "Implementing 5S within a Japanese context: an integrated management system", Management Decision, Vol. 46 Issue: 4, pp.565-579

Robbins SP at al, (2006), Perilaku Organisasi ed 12, Penerbit Salemba Empat Buku 1 dan 2, Jakarta.

Robbins, Sthepen P. & Judge, Timothy A. (2017), Organizational Behaviour seventh edition, Perason Educated Limited.

Robbins, Judge. (2015), Organizational Behavior 16th Edition, England: Pearson Education Limited.

Robert B Denhardt (2008), Theories of *Public* Organization (fifth edition), Belmont, Thomson Wadworth.

Romadhani, P. N. (2016). Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial.

Shwab, K. (2016). The Fourth Industrial Revolution. New York: Crown Business.

Steven H. Appelbaum, Sally Habashy, Jean-Luc Malo, Hisham Shafiq, (2012),"Back to the future: revisiting Kotter's 1996 change model", Journal of Management Development, Vol. 31 Iss: 8 pp. 764 – 782.

Stephen, R. (2015). Perilaku Organisasi, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Schen, Edgar H. (2017), Organizational Culture and Leadership 5th edition, Jhon Willey and Sons.

Senior, B. & Fleming, J. (2006), Organizational Change 3rd edition, Prentice Hall.

Samuel K.M. Ho, (1999) "The 5-S auditing", Managerial Auditing Journal, Vol. 14 Issue: 6, pp.294-302.

Sayidiman Suryohadiprojo, 2016, Budaya Gotong Royong dan Masa Depan Bangsa, Penerbit Kompas Media Nusantara, Jakarta

Siagian. Sondang P. (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta.

Schwartz, T., & Porath, C. (2014, 30 Mei). Why you hate work. The New York Times. Diakses dari

https://www.nytimes.com/2014/06/01/opinion/sunday/why-you-hatework.html

Thoha, Miftah. (2005). Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Terry, G. R. (2011), The Management of Human Resource Development Based On The Action, Planning, Organizing, And Controling.

Wibowo (2017), Perilaku Dalam Organisasi, Rajawali Press.

Wibowo, (2006), Managing Change Pemahaman Tentang Mengelola Perubahan Dalam Manajemen, Bandung: Alfabeta.

https://www.beritasatu.com/news/92632/google-terpilih-sebagai-perusahaan-terbaik-untuk-bekerja (Feriawan Hidayat, 2013) https://samahitawirotama.com/en/empat-karakteristik-budaya- perusahaan-kinerja-tinggi/

TENTANG PENULIS

R. A. Kadarmanta, lahir pada 19 Februari 1961 di Kulon Progo, Yogyakarta. Jenjang pendidikan penulis dimulai dari Sekolah Dasar Negeri Wijilan, Nanggulan, Kulon Progo, lulus tahun 1973, melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama Kanisius di Nanggulan, Kulon Progo lulus tahun 1976, dan Sekolah Pendidikan Guru Pangudi Luhur di Sedayu, Yogyakarta, lulus tahun 1980, melanjutkan kuliah di Akademi Kateketik Indonesia Widya Yuwana (saat ini menjadi Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Widya Yuwana Madiun, Jawa Timur, lulus tahun 1983. Pendidikan jenjang Strata satu di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara (STIA-LAN) RI di Jakarta, lulus tahun 1998. Pendidikan pascasarjana Magister Manajemen Program Stusd Ilmu Manajemen, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, ditempuh di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, lulus tahun 2003 dan Magister Sain Ketahanan Nasional-Kajian Narkotika di Universitas Indonesia, Jakarta, lulus tahun 2011. Selanjutnya penulis menempuh pendidikan Program Pascasarjana S3-Ilmu Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Negeri Jakarta, lulus pada tahun 2021.

Pengalaman di bidang pekerjaan, lulus dari program pendidikan D3, tahun 1983, penulis masuk Pendidikan Selolah Perwira Polri di Sukabumi, lulus tahun 1984. Selama berkarir di kepolisian tahun 2008 mendapatkan promosi kenaikan pangkat menjadi Komisaris Besar Polisi dan ditugaskan di Badan Narkotika Nasional (BNN) RI. Pada tahun 2011 s.d. Maret 2015 ditugaskan sebagai Kepala Badan Narkotika Nasional Provinsi Papua. Pada April 2015 s.d September 2016 ditugaskan sebagai Kepala Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. Selanjutnya pada Oktober 2016 s-d Februari 2019 kembali bertugas di Institusi Polri, sebagai Analis Kebijakan Madya Bidang Kurikulum, Lemdiklat Polri.

Pada Maret 2019 penulis memasuki masa purna tugas dari Institusi Polri. Mulai tahun 2017 hingga saat ini penulis bertugas di beberapa institusi sebagai berikut: mulai tahun 2016 s.d sekarang bertugas sebagai dosen tetap pada Universitas Pamulang, di Tangerang Selatan, Banten. Mulai tahun 2019 sampai dengan 2023 sebagai Staf Satuan Pengawas Internal (SPI) Universitas Bhayangkara Jaya. Mulai tahun 2019 sampai dengan 2022 penulis sebagai Asesor Sekuriti pada Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) P2 PP Polri.

Daftar Publikasi

1. **Buku**
   a. Membangun Kultur Kepolisian, terbit Tahun 2007
   b. Pendidikan Polisi Berbasis Kompetensi, terbit Tahun 2008
   c. Antisipasi Disintegrasi Negeri Ini, terbit Tahun 2008
   d. Perpolisian Masyarakat Dalam *Trust Building*, terbit Tahun 2008
   e. *Just Three Words An Inspiration Book*, terbit Tahun 2008
   f. Narkoba Pembunuh Karakter Bangsa, terbit Tahun 2011
   g. Mencegah Narkoba di Sekolah, terbit Tahun 2012
   h. Perilaku Organisasi Pada Organisasi Berbasis Kinerja terbit tahun 2024
2. **Jurnal / Prosiding**
   a. Kepemimpinan Efektif Pada Organisasi Polri di Era Reformasi Birokrasi, terbit pada Januari Tahun 2019
   b. *Continuous-Base Competence Education For Indonesian National Police Officer*, *Prociding at International Conference on Global Studies (IConEGS) in* Saporro, Japan, January 2019. (*Prosiding*)
   c. Dampak Penyalahgunaan Narkoba terhadap Aspek Sosial dan Ekonomi di Wilayah Provinsi DKI Jakarta, terbit Agustus 2022.
   d. Developing and Improving Competenses of Educators/Teaching Staffs of Indonesian National Police School (Sekolah Polisi Negara/SPN). terbit tahun 2021 pada *journal Psichology and Education.*
   e. Persepsi Masyarakat Jakarta terhadap Korupsi Dampak Ongkos Politik di Indonesia.