EDITOR:
Dr. Hj. Erni Qomariyah, M.Si
Dr. Sitti Rahmaniar Abubakar, S.Pd., M.Pd

Manajemen ORGANISASI

Sukmawati Abdullah
Ima Astuty Wunawarsih
Arie Surachman
Salahuddin
Sri Ndaru Arthawati
Enny Khotimah
Hartina Batoa
Sitti Hadijah
Syati Manaharawan Siregar
Desi Aryani
Irwanto

Manajemen ORGANISASI

Buku Manajemen dan Organisasi yang berada ditangan pembaca ini disusun dengan bahasa yang sederhana dengan maksud agar pembaca mudah memahaminya. Sistematika penulisan buku ini diuraikan dalam 11 bab, yaitu:

Bab 1 Konsep Manajemen dan Organisasi
Bab 2 Ciri-Ciri, Unsur dan Teori Organisasi
Bab 3 Budaya Organisasi dan Lingkungan Global
Bab 4 Etika Managerial
Bab 5 Manajemen dan Lingkungan Eksternal Organisasi
Bab 6 Pengelolaan Sumber Daya Manusia
Bab 7 Penetapan dan Tujuan Organisasi
Bab 8 CSR *(Corporate Social Responsibility)*
Bab 9 Mengubah Peran Manajemen Sumber Daya Manusia
Bab 10 Perubahan Organisasi
Bab 11 Kepemimpinan dan Perubahan Organisasi

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 978-623-120-294-9
9 786231 202949

MANAJEMEN ORGANISASI

Sukmawati Abdullah, S.P., M.Si.
Dr. Ima Astuty Wunawarsih, S.P., M. Si.
Arie Surachman, M.Kom.
Dr. Salahuddin, S.P., M.Sc.
Sri Ndaru Arthawati M.M.
Dr. Enny Khotimah, AMAK., S.E., M.M.
Dr. Hj. Hartina Batoa, S.P., M.Si.
Sitti Hadijah, S.E., M.Ak.
Syati Manaharawan Siregar S.E., M.M.
Desi Aryani, AMAK., S.E., M.A.
Dr. Irwanto, M.A.

eureka
media aksara
PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA

MANAJEMEN ORGANISASI

Penulis : Sukmawati Abdullah, S.P., M.Si.
Dr. Ima Astuty Wunawarsih, S.P., M. Si.
Arie Surachman, M.Kom.
Dr. Salahuddin, S.P., M.Sc.
Sri Ndaru Arthawati M.M.
Dr. Enny Khotimah, AMAK., S.E., M.M.
Dr. Hj. Hartina Batoa, S.P., M.Si.
Sitti Hadijah, S.E., M.Ak.
Syati Manaharawan Siregar S.E., M.M.
Desi Aryani, AMAK., S.E., M.A.
Dr. Irwanto, M.A.
Editor : Dr. Hj. Erni Qomariyah, M.Si.
Dr. Sitti Rahmaniar Abubakar, S.Pd., M.Pd.
Desain Sampul: Eri Setiawan
Tata Letak : Salsabela Meiliana Wati
ISBN : 978-623-120-294-9

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

Alhamdulillah, puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta dengan rahmat-Nya sehingga buku kolaborasi ini dapat rampung dan dinikmati oleh para pembaca. Kehadiran Buku **Manajemen Dan Organisasi** ini disusun oleh para akademisi, pakar, dan praktisi yang ada diseluruh Indonesia dalam bentuk buku kolaborasi. Walaupun buku ini masih jauh dari kesempurnaan, tetapi kami mengharapkan buku ini dapat menjadi referensi atau bahan bacaan dalam menambah khasanah keilmuan khususnya mengenai Manajemen dan Organisasi.

Buku ini memberikan informasi secara lengkap terkait Manajemen dan Organisasi. Istilah manajemen identik dengan dunia perkantoran atau bisnis, dengan mempelajari ilmu manajemen dapat membentuk pribadi yang ulet dan teliti, sehingga seseorang mampu berkomunikasi dengan baik dan dapat meningkatkan kemampuan dalam menganalisis problem solving. Manajemen yang baik sangat penting karena dapat mengatur dan mengarahkan sekelompok atau sebuah organisasi.

Buku Manajemen dan Organisasi yang berada ditangan pembaca ini disusun dengan bahasa yang sederhana dengan maksud agar pembaca mudah memahaminya. Sistematika penulisan buku ini diuraikan dalam 11 bab, yaitu:

Bab 1 Konsep Manajemen dan Organisasi
Bab 2 Ciri-Ciri, Unsur dan Teori Organisasi
Bab 3 Budaya Organisasi dan Lingkungan Global
Bab 4 Etika Managerial
Bab5 Manajemen dan Lingkungan Eksternal Organisasi
Bab 6 Pengelolaan Sumber Daya Manusia
Bab 7 Penetapan dan Tujuan Organisasi
Bab 8 CSR (*Corporate Social Responsibility*)
Bab 9 Mengubah Peran Manajemen Sumber Daya Manusia
Bab 10 Perubahan Organisasi
Bab 11 Kepemimpinan dan Perubahan Organisasi

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 Manajemen dan Organisasi ataupun siapa sajayang ingin mendalami lebih jauh. Terbitnya buku ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada para pembaca mengenai konsep dasar Manajemen dan Organisasi.

Ucapan banyak terima kasih yang tak terhingga kami sampaikan kepada keluarga, rekan, dan sahabat tercinta yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada kami. Taklupa terima kasih juga kami ucapkan kepada berbagai pihak yang telah berjasa dan membantu selama proses penulisan dan penerbitan buku ini, khususnya Penerbit Buku Manajemen dan Organisasi sebagai inisiator dan fasilitator dalam perwujudan *book chapter* ini. Kami menyadari bahwa buku ini tidak lepas dari kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kami mengharapkan dukungan dan masukan dari para pembaca, agar kedepannya kami bias berkarya lebih baik lagi. Akhir kata, selamat membaca dan semoga bermanfaat.

Kendari, 23 Januari 2024

Tim Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **v**
DAFTAR TABEL ..... **viii**
DAFTAR GAMBAR ..... **ix**
BAB 1 KONSEP MANAJEMEN DAN ORGANISASI **1**
A. Pendahuluan 1
B. Konsep Manajemen 3
C. Unsur-Unsur dan Fungsi Manajemen 8
D. Pengertian Organisasi 12
E. Konsep Pengorganisasian 13
F. Manajemen dan Organisasi 18
G. Macam-Macam Manajemen 19
DAFTAR PUSTAKA 25
BAB 2 CIRI-CIRI, UNSUR, DAN TEORI ORGANISASI **28**
A. Pendahuluan 28
B. Ciri-Ciri Organisasi 30
C. Elemen-elemen Paguyuban 33
D. Konsep Paguyuban 37
E. Birokrasi dalam Organisasi 41
DAFTAR PUSTAKA 44
BAB 3 BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN GLOBAL **45**
A. Pengantar Budaya Organisasi 45
B. Lingkungan Global 48
C. Budaya Organisasi 56
D. Faktor Pembentuk Budaya Organisasi 58
E. Keterkaitan Budaya Organisasi dan Lingkungan Global 59
F. Studi Kasus : Suksesnya Organisasi dalam Mengintegrasikan Budaya dan Lingkungan Global 60
G. Tantangan dan Inovasi di Masa Depan 64
H. Kesimpulan 65
DAFTAR PUSTAKA 67

BAB 4 ETIKA MANAGERIAL.....70
A. Definisi Etika Manajerial.....70
B. Teori Etika.....76
C. Etika Bisnis.....86
D. Prinsip Etika Manajerial.....87
E. Urgensi Etika Manajerial 88
DAFTAR PUSTAKA.....91
BAB 5 MANAJEMEN DAN LINGKUNGAN EKSTERNAL ORGANISASI 92
A. Pendahuluan.....92
B. Pengertian Lingkungan Eksternal Organisasi 93
C. Jenis-Jenis Lingkungan Eksternal Organisasi 94
DAFTAR PUSTAKA.....100
BAB 6 PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA 101
A. Pendahuluan.....101
B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia.....103
C. Pengertian Pengelolaan Sumber Daya Manusia.....104
D. Pengelolaan SDM Meningkatkan Daya Saing 107
E. Mengelola SDM untuk Menghadapi Globalisasi 108
F. Standarisasi pengelolaan SDM.....108
G. Tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan SDM.....109
DAFTAR PUSTAKA.....112
BAB 7 PENETAPAN DAN TUJUAN ORGANISASI 113
A. Teori Penetapan Tujuan.....113
B. Konsep Tujuan Organisasi.....114
C. Strategi Penetapan Tujuan Organisasi.....120
D. Tahapan dalam Penetapan Tujuan Organisasi 122
DAFTAR PUSTAKA.....125
BAB 8 *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY*.....126
A. Pendahuluan.....126
B. Sejarah *Corporate Social Responsibility*.....126
C. Konsep *Corporate Social Responsibility* 129
D. Tujuan CSR 131
E. Dimensi dan Level CSR 132

F. CSR dan Manajemen 135
DAFTAR PUSTAKA 137
BAB 9 MENGUBAH PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA 139
A. Pendahuluan 139
B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 140
C. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 141
D. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia 143
E. Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia 144
F. Manajemen dan Organisasi 145
G. Organisasi Dipandang Sebagai Sebuah Sistem 146
H. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia 147
I. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Keunggulan Kompetitif 148
DAFTAR PUSTAKA 150
BAB 10 PERUBAHAN ORGANISASI 151
A. Pendahuluan 151
B. Perubahan Organisasi 155
C. Macam-macam Perubahan Organisasi 157
D. Tipe Perubahan Keorganisasian 158
E. Tujuan Perubahan Organisasi 158
DAFTAR PUSTAKA 161
BAB 11 KEPEMIMPINAN DAN PERUBAHAN ORGANISASI 162
A. Pendahuluan 162
B. Konsep Dasar Kepemimpinan Dalam Organisasi 170
C. Perubahan Organisasi 172
D. Kepemimpinan Untuk Perubahan 175
E. Kompetensi Kepemimpinan Secara Global 176
F. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan 178
G. Faktor-Faktor Perubahan Organisasi 182
H. Hambatan-Hambatan Dalam Perubahan 184
I. Kepemimpinan yang Diperlukan Demi Perubahan 185
DAFTAR PUSTAKA 189
TENTANG PENULIS 192

DAFTAR TABEL

Tabel 8. 1. Dimensi dan Karakteristik CSR.....133

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1. Evolusi Teori 2
Gambar 3. 1. Logo Google 61
Gambar 3. 2. Logo Unilever 62
Gambar 6. 1. Alur Proses Perekrutan 105
Gambar 10. 1. Interaksi Organisasi dan Lingkungan 152

MANAJEMEN ORGANISASI

Penulis:
Sukmawati Abdullah, S.P., M.Si.
Dr. Ima Astuty Wunawarsih, S.P., M. Si.
Arie Surachman, M.Kom.
Dr. Salahuddin, S.P., M.Sc.
Sri Ndaru Arthawati M.M.
Dr. Enny Khotimah, AMAK., S.E., M.M.
Dr. Hj. Hartina Batoa, S.P., M.Si.
Sitti Hadijah, S.E., M.Ak.
Syati Manaharawan Siregar S.E., M.M.
Desi Aryani, AMAK., S.E., M.A.
Dr. Irwanto, M.A.

BAB 1

KONSEP MANAJEMEN DAN ORGANISASI

Sukmawati Abdullah, S.P., M.Si.

A. Pendahuluan

Manajemen adalah aspek vital dari kehidupan ekonomi manusia, yang merupakan suatu kegiatan kelompok yang terorganisir. Ini dianggap sebagai lembaga yang sangat diperlukan dalam organisasi sosial modern yang ditandai oleh pemikiran ilmiah dan inovasi teknologi. Salah satu bentuk lain dari manajemen yang penting adalah ketika upaya manusia harus dilakukan secara kolektif untuk memenuhi tujuan melalui beberapa kegiatan, pekerjaan atau profesi yang produktif.

Kehidupan manusia selalu mengalami perubahan, dari mulai yang sederhana, tradisional sampai pada kehidupan yang hingar bingar seperti saat ini (Pangeri, 2020), tidak terlepas dari Ilmu Manajemen pada setiap gerak langkah manusia, baik secara individual, berkelompok maupun secara formal melalui organisasi secara resmi baik yang bertanggungjawab pada pengelolaan pemerintahan, bisnis, usaha kecil, keluarga, semuanya membutuhkan penanganan dan pengelolaan dalam bertindak, berhubungan dengan orang lain, guna mencapai hasil yang diinginkan (Nugroho & Abdurohim, 2021).

DAFTAR PUSTAKA

Alwi, & Syafarudin. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Edisi kedu). Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Andang. 2014. *Manajemen dan Kepemimpinan kepala Sekolah: Konsep, Strategidan Inovasi Menuju Sekolah Efektif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Blanchard, H., K., & Harsey, P. 1988. *Management of Organizational Behaviour. Utilizing Human Resource*. New Jersey: Prentice Hall Inc.

Cravens, D. W. 1994. *Manajemen Strategis*. Jakarta: Erlangga.

Daft L, R. 2020. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Dale, E. 1997. *Organization, American Management Associations.* New York.

Daryanto, A. 2013. *Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

Davis, K., & Newstrom, J. W. 1995. *Perilaku Dalam Organisasi* (Edisi Ketujuh). Jakarta: Erlangga,.

Didin, K., & Machali, I. 2013. *Manajemen Pendidikan Konsep dan Pengelolaan Pendidikan*. Jogyakarta; Ar-Ruzz Media.

Ernest, D. L. C. M. 2011. *Metode-metode Managemen Moderen*. Bandung: Andalas Putra.

Fahmi, I. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.

Farikhah, S. 2015. *Manajemen Lembaga Pendidikan*. Yogyakarta: Aswaja Presindo.

Handoko, H. T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* (Edisi II). Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Handoko, T. H. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Harold, K., O'Donnell, C., & Weihrich, H. H. 1996. *Manajemen* (Edisi Kedelapan). Jakarta: Erlangga.

Hartani, A. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: LaksBang Pressindo.

Hasibuan, M. S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Hikmat. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.

Ilham, M. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan*. Universitas Widyatama.

Manullang, M. 1993. *Dasar-Dasar Manajemen*.

Moorhead, G., & Griffin, R. W. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Mutohar, P. M. 2013. *Manajemen Mutu Sekolah Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Mutohar, P. M. 2014. *Manajemen Mutu Sekolah; Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam* (Cet. II). Jogjakarta: ArRuzz Media.

Myers, B., & Marcus. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.

Nawawi, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Notoatmodjo Soekidjo. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Nugroho, S. B. M., & Abdurohim, A. 2021. *Inovasi Dan Kreativitas Ekonomi Pada Masa New Normal Menakar Ekonomi Di Era Pandemi Covid-19 & New Normal, 180*.

Pangeri, R. 2020. Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Manajemen Stres Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Karyawati. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *8*(4), 620. https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i4.5568

Pangewa, M. 1990. *Organisasi dan Manajemen*. Ujung Pandang: Tiga Serangkai.

Robbins, S. P. 1994. *Teori Organisasi Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Jakarta: Arcan.

Rohayati, A. 2014. Pengaruh kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakakt Madani Indonesia. *Smart-Study & Management Research*, *11*(1), 20–38.

Sagala, S. 2010. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Shinta, A. 2011. *Manajemen Pemasaran*. Universitas Brawijaya Press, Malang.

Terry, G. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Triyo, S., & Marno. 2008. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: PT Refika Aditama.

Uddin, M. J., Luva, R. H., & Hossain, S. M. M. 2013. Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh. *International Journal of Business and Management*, *8*(2), 63–77. https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n2p63

Usman, H. 2006. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Yulius, E. 2014. *Manajemen dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu.

BAB 2 | CIRI-CIRI, UNSUR, DAN TEORI ORGANISASI

Dr. Ima Astuty Wunawarsih, S.P., M.Si.

A. Pendahuluan

Organisasi merupakan gatra yang meliputi individu-individu yang bekerjasama dengan tujuan mencapai sasaran tertentu. Organisasi merupakan suatu sarana bagi sekelompok individu yang bekerjasama menurut aturan yang lazim dan terstruktur yang tertangani dan terarah guna memperoleh sasaran tertentu, mendayagunakan sumberdaya yang dimiliki didalamnya.

Paguyuban atau organisasi bersumber dari kata organon menurut istilah yunani yang bermakna sebagai perangkat. Istilah organisasi sudah lazim didefinisikan oleh beberapa pakar baik dari Indonesia maupunmancanegara. Umumnya istilah dan penafsiran organisasi adalah merupakan entitas yang meliputi dua atau lebih individu yang berkolaborasi guna tercapainya suatu target yang telah disepakati oleh individu yang tergabung dalam organisasi.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), paguyuban merupakan sebuah ketunggalan atau formasi yang meliputi individu-individu pada suatu asosiasi guna memperoleh misi kolektif. Misalnya sekumpulan individu yang berkolaborasi, seperti paguyuban suatu kawasan, donasi, himpunan buruh, maupun kongregasi saham.

DAFTAR PUSTAKA

Chanada, E., Riady, F., & Aurellia, A. (2022). Pengelolaan Permintaan dan Kapasitas Produksi pada Getnailed. id di Kota Batam. *J-MAS: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *1*(3), 271–278.

Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). Managing people in organization. *South-Western: USA*.

Martin, G. (2006). Managing People and Organizations in Changing Contexts. In *Managing People and Organizations in Changing Contexts*. https://doi.org/10.4324/9780080468587

Priandini, E. A. M., & Biduri, S. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Whistleblowing System, Moralitas Individu, Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana BUMDes di Kabupaten Sidoarjo. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, *2*(4).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. pearson.

Sambira, A., Umar, S., & Masiri, S. (2018). *Analisis Pendapatan Dan Kelayakan Usahatani Agroforestri Kemiri- Kakao Di Desa Sigimpu Kecamatan Palolo Kabupaten Sigi*. *16*(1), 1–6.

BAB 3

BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN

Arie Surachman, M.Kom.

A. Pengantar Budaya Organisasi

1. Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, sikap, dan perilaku bersama yang dianut oleh anggota suatu organisasi (Rizky, P., *et al*., 2020). Ini menciptakan identitas unik untuk organisasi tersebut dan memengaruhi cara anggota organisasi berinteraksi, bekerja sama, dan beradaptasi dengan lingkungan internal dan eksternal. Budaya organisasi dapat dianggap sebagai "roh" atau "jiwa" suatu organisasi yang mencerminkan karakteristik inti dan keunikan yang membedakannya dari organisasi lain.

Beberapa elemen kunci dalam budaya organisasi termasuk:

a. Nilai-nilai Organisasi

Nilai-nilai merupakan prinsip-prinsip atau kepercayaan yang dianggap penting oleh anggota organisasi. Nilai-nilai ini membentuk dasar untuk pengambilan keputusan dan perilaku anggota (Saputra, R. F. A., *et al*., 2021).

b. Norma-Norma dan Etika

Norma-norma adalah aturan-aturan tidak tertulis atau tingkah laku yang dianggap benar atau sesuai dalam organisasi. Etika organisasi mencakup moralitas

DAFTAR PUSTAKA

Anggreni, Putri, *et al*.(2023). Manajemen Pendidikan, Eureka Media Aksara.

Anugrah, A., & Amrullah, A. M. K. (2022). Tipologi Manajemen Tradisional dan Modern dan Klasifikasinya dalam Manajemen Pendidikan Islam. Journal of Islamic Education: The Teacher of Civilization, 3(1).

Budiarti, R. H. S. (2023). Manajemen Pemasaran Global Dalam Meningkatkan Kepuasan Konsumen dan Keberhasilan Bisnis. Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen, 14(2), 405-416.

Heyrani, *et al*. (2023). Kesehatan Reproduksi Remaja, Eureka Media Aksara.

Hidayat, S. (2021). Implikasi dan konsekuensi nilai-nilai local wisdom (kearifan lokal) dalam kepemimpinan di era globalisasi. Jurnal Inovasi Penelitian, 1(10), 2113-2122.

Jismin, J., *et al*., (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan, 1(1), 20-29.

Kamila, E. F. (2021). Peran Industri Halal Dalam Mendongkrak Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Di Era New Normal. Likuid Jurnal Ekonomi Industri Halal, 1(1), 33-42.

Mering, L., *et al*., (2023). Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan retensi karyawan sebagai mediasi di PT. Hutan Sawit Lestari, Kotawaringin timur, Kal-Teng. Media Bina Ilmiah, 17(9), 2151-2162.

Nanang Trenggono, N. T., *et al*., (2021). Budaya Organisasi dan Akademik sebagai Suatu Legacy: Tiga Periode Kepemimpinan Universitas Lampung 1998-2019.

Pamungkas, A. T. (2022). Pengaruh efektivitas pengendalian internal, budaya etis organisasi, moralitas individu, dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan fraud

dalam pengelolaan dana desa (Studi Empiris Pada Desa Se-Kecamatan Loano Kabupaten Purworejo) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Magelang).

Prabowo, O. H., *et al*., (2023). Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Manajemen Perubahan pada Kegiatan Bisnis di Era Globalisasi. Syntax Idea, 5(7), 883-892.

Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. Jurnal Administrasi Publik, 18(1), 143-154.

Rahman, A. (2023). Ekonomi Demografi dan Kependudukan. Nas Media Pustaka.

Remilia, *et al*. (2023). Psikologi Kesehatan, Eureka Media Aksara.

Rizky, P., *et al*., (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen, 7(2), 105-112.

Rony, R. (2021). Urgensi Manajemen Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter Peserta Didik: The Urgency of School Organizational Culture Management Against Character Building Students. Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education, 2(1), 98-121.

Safri, H. (2019). Manajemen sumber daya manusia global terhadap tinjauan uu nomor 13 tahun 2003. Informatika, 7(1), 1-16.

Santoso, G., *et al*., (2023). Kajian Wawasan Nusantara melalui Local Wisdom NRI yang Mendunia dan Terampil dalam Lagu Nasional dan Daerah Abad 21. Jurnal Pendidikan Transformatif, 2(1), 197-209.

Saputra, R. F. A., *et al*., (2021). Faktor Pengembangan Organisasi Profesional: Leadership/Kepemimpinan, Budaya, Dan Iklim Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial). Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 2(2), 629-639.

Saraswati, Endah, *et al*. (2023). Manajemen Promosi Kesehatan, Eureka Media Aksara.

Satria, A., & Mony, A. (2019). Dinamika praktek sasi laut di tengah transformasi ekonomi dan politik lokal. Jurnal Sosiologi Pedesaan, 7(2), 143-152.

Septiana, S., *et al*., (2023). Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang. Student Research Journal, 1(5), 446-466.

Sutrisno, H. E. (2019). Budaya organisasi. Prenada Media.

Taufik, L. M. (2019). Teori Evolusi Darwin: Dulu, Kini, Dan Nanti. Jurnal Filsafat Indonesia, 2(3), 98-102.

Wiguna, *et al*. (2023). Sistem Informasi Surveilans. Eureka Media Aksara.

Zuliyatin, F. E., & Baskoro, H. (2023). Peran Pemimpin Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi. Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce, 2(1), 268-280.

BAB 4 ETIKA MANAGERIAL

A. Definisi Etika Manajerial

Etika manajerial adalah suatu konsep dalam manajemen yang berkaitan dengan perilaku dan keputusan manajerial yang dianggap etis atau moral dan prinsip-prinsip yang terkait dengan tindakan dan keputusan manajerial dalam dunia bisnis. Etika manajerial membahas tentang norma-norma, nilai-nilai, dan prinsip-prinsip yang membimbing tindakan manajer dalam mengelola organisasi, termasuk tanggung jawab sosial perusahaan, keadilan dalam keputusan manajemen, dan hubungan etis antara manajer, karyawan, pelanggan, pemegang saham, dan pihak-pihak lain yang terlibat (Velasquez, 2006). Etika manajerial merupakan standar perilaku yang memandu manajer bertindak dan membuat keputusan dalam pekerjaan yang mereka lakukan serta mempertimbangkan dampaknya terhadap berbagai pemangku kepentingan. Rick W. Griffin dalam bukunya yang berjudul Business mengklasifikasikan etika manajerial ke dalam 3 kategori, yaitu:

1. Perilaku Terhadap Karyawan

Perilaku terhadap karyawan mencakup hal-hal seperti perekrutan, pemecatan, kondisi upah dan kerja, serta privasi dan respek. Pedoman etis dan hukum mengatakan bahwa keputusan tentang perekrutan dan pemecatan harus didasarkan hanya pada kemampuan untuk melakukan pekerjaan. Perilaku yang secara umum dianggap tidak etis

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Amin. 1983. Etika (Ilmu

Aristotle. (2020). *Nicomachean Ethics*. Penguin.

Freeman, W. E., & Reed:, D. L. (2009). *Business ethics: A managerial approach*. Prentice-Hall.

Gregor, M., & Timmermann, J. (2011). *Immanuel Kant:Groundwork of the Metaphysics of Morals*. Cambridge University Press. https://doi.org/https://doi.org/10.1017/CBO9780511973741

Hobbes, T. (2002). *Leviathan*. Broadview Press.

Mill, J. S. (2020). *Utilitarianisme Prinsip Kebahagiaan Terbesar*. BASABASI.

Velasquez, M. G. (2006). *Business Ethics: Concepts & Cases*. Pearson Prentice Hall.

Weiss, J. W. (2014). *Business Ethics: A Stakeholder and Issues Management Approach*. Berrett-Koehler Publishers.

BAB 5

MANAJEMEN DAN LINGKUNGAN EKSTERNAL ORGANISASI

Sri Ndaru Arthawati, M.M.

A. Pendahuluan

Manajemen berasal dari kata "to manage" yang berarti mengatur, mengurus atau mengelola. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip oleh Erwin Suryatama, manajemen adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Kata manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno, yaitu *management*, yang memiliki arti "seni melaksanakan dan mengatur. Athoillah mengatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, dengan didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Dalam pembahasan manajemen tidak lepas pada masalah lingkungan. Perbedaan dan kondisi lingkungan akan berpengaruh terhadap konsep dan teknik serta keputusan yang akan diambil. Sebagai seorang manajer perlu memperhatikan lingkungan usahanya atau intern dan mengantisipasi lingkungan diluar perusahaan atau ekstern. Oleh karena itu manajemen harus memperhatikan dan mempertimbangkan unsur-unsur serta kekuatan-kekuatan lingkungan eksternal dalam setiap kegiatan manajemen.

Lingkungan eksternal organisasi merujuk pada faktor-faktor diluar organisasi yang mempengaruhi operasi dan keputusan strategis perusahaan. Faktor-faktor ini dapat

DAFTAR PUSTAKA

Athoillah, A. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen (Ketiga).* Bandung: CV Pustaka Setia.

Erwin Suryatama (2014) *Aplikasi ISO Sebagai Standar Mutus*. Jakarta: Kata Pena.

Farabi, M. N. El. (2020). Ketidakpastian lingkungan organisasi berimplikasi terhadap pemilihan sistem pengendalian manajemen. Journal of Applied Business and Economics (JABE), 7(2), 225–238.

Franli, L., Bernhard, T., & Franle, S, R., (2016). Pengaruh Lingkungan Organisasi, Komitmen dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. EMBA, 4(1), 143-152.

Krisnandi H., Efendi S., Sugiono E. (2019). Pengantar manajemen. Jakarta: LPU-UNAS.

BAB 6

PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Dr. Enny Khotimah, Amak., S.E., M.M.

A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu dan mencapai tujuan tertentu sebagai makhluk sosial yang dipengaruhi oleh lingkungan, akal, perasaan dan keterampilan.

Sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi yang melibatkan perencanaan, pengadaan, pengembangan, manajemen kinerja dan pemeliharaan sumber daya manusia. Berikut beberapa fungsi utama SDM :

1. **Perencanaan SDM**
   a. Identifikasi kebutuhan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.
   b. Perencanaan suksesi untuk memastikan ada karyawan yang siap mengisi posisi kunci di masa depan.
2. **Rekrutmen dan Seleksi**
   a. Mencari, menarik, dan memilih calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
   b. Melakukan wawancara, tes, dan proses seleksi lainnya.
3. **Pelatihan dan Pengembangan**
   a. Menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan.
   b. Mengembangkan program pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

Daryanto (1997) *Kamus Indonesia Lengkap* . Surabaya: Apollo

Nanang Nuryanta (2008) *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi)*. Jogjakarta: Universitas Islam Indonesia.

Ni Wayan Mujiati. *Pengelolaan SDM Untuk menciptakan Keunggulan Kompetitif*. Universitas Udayana Fakultas Ekonomi.

BAB 7 | PENETAPAN DAN TUJUAN ORGANISASI

Dr. H. Hartina Batoa, S.P., M.Si.

A. Teori Penetapan Tujuan

Individu berusaha untuk menemukan, mencapai, dan bekerja dalam meraih suatu tujuan. Dalam organisasi, tujuan digambarkan sebagai kerangka tindakan dan perilaku spesifik yang memenuhi keinginan organisasi (Katz & Kahn, 1978). Rencana dan tujuan tertentu menyelaraskan kebutuhan esensial seseorang dengan tujuan mereka, dan kebutuhan esensial tersebut memotivasi mereka untuk meraih harapan dan cita-cita. Dukungan ini bertujuan untuk menemukan adaptasi dan transfer pada aspek internal individu (Yu, 2011).

Pengendalian diri merupakan definisi sistem intrinsik, dimana sistem intrinsik seseorang berinteraksi bersama tujuan dan motivasi. Rangkaian pengendalian diri merupakan jembatan antara aspek internal dan eksternal serta mampu menjelaskan karakteristik inisiatif dan motivasi yang dimiliki seseorang. Oleh sebab itu, penentuan tujuan adalah salah satu faktor yang mampu mempengaruhi motivasi seseorang.

Teori penetapan tujuan menyatakan bahwa kesukaran tujuan tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan tingkat kesukaran tujuan rendah akan berkinerja buruk terhadap individu yang berkinerja tinggi. Namun, ketika tingkat kesulitan suatu tujuan tinggi, orang yang berkinerja rendah cenderung mengalami frustasi (Locke *et al.*, 1981). Mendorong seseorang dalam meraih tujuan spesifik dan sulit cenderung

DAFTAR PUSTAKA

Katz, D., & Kahn, R. L., 1978. Organizations and the System Concept. *Classics of organization theory*, *80*(480), 27.

Locke, E. A., & Latham, G. P., 1990. *A theory of goal setting & task performance*. Prentice-Hall, Inc.

Locke, E. A., & Latham, G. P., 2006. New directions in goal-setting theory. *Current directions in psychological science*, *15*(5), 265-268.

Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P., 1981. Goal setting and task performance: 1969–1980. *Psychological bulletin*, *90*(1), 125.

Yu, E., 2011. Modeling Strategic Relationships for Process Reengineering. *Social Modeling for Requirements Engineering*, *11*(2011), 66-87.

BAB 8

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Sitti Hadijah, S.E., M.Ak.

A. Pendahuluan

Tanggung jawab sosial perusahaan atau yang juga dikenal dengan istilah *Corporate Social Responsibility* (CSR) merupakan sebuah konsep yang cukup terkenal di lingkungan bisnis selama beberapa dekade terakhir. Dalam lingkungan bisnis internasional, CSR merupakan bagian yang dianggap semakin penting (Mohammed, 2007). Konsep CSR umumnya berlaku untuk semua ukuran organisasi, namun dalam praktiknya, CSR cenderung berfokus pada organisasi yang berukuran lebih besar, seperti perusahaan (Sisca *et al*., 2022).

Aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan dalam menyediakan produk/jasa umumnya memiliki dampak bagi masyarakat dan lingkungan dimana perusahaan tersebut beroperasi. Dampak dari aktivitas perusahaan inilah yang menjadi fokus dari CSR. Elasrag (2015) dalam tulisannya menyatakan bahwa pertumbuhan CSR merupakan hasil dari kesadaran perusahaan akan tanggung jawabnya kepada pemangku kepentingan dalam kaitannya dengan etika bisnis dan kesadaran akan perubahan iklim.

B. Sejarah *Corporate Social Responsibility*

Titik awal kemunculan konsep CSR tidak dapat dipisahkan dari era revolusi industri, yakni tahun 1800-an. Pada rentang waktu pertengahan hingga akhir 1800-an, dunia

DAFTAR PUSTAKA

Agudelo, M. A. L., Jóhannsdóttir, L. & Davídsdóttir, B. 2019. A Literature Review Of The History And Evolution Of Corporate Social Responsibility. *International Journal Of Corporate Social Responsibility,* 4, 1-23.

Ben Amar, A. & Chakroun, S. 2018. Do Dimensions Of Corporate Social Responsibility Affect Earnings Management? Evidence From France. *Journal Of Financial Reporting And Accounting,* 16, 348-370.

Carroll, A. B. 1991. The Pyramid Of Corporate Social Responsibility: Toward The Moral Management Of Organizational Stakeholders. *Business Horizon,* 34, 39-48.

Carroll, A. B. 2008. *A History Of Corporate Social Responsibility: Concepts And Practices*.

Chakraborty, U. K. 2015. Developments In The Concept Of Corporate Social Responsibility (Csr). *Researchers' International Research Journal,* 1, 23-45.

Dillard, J. & Layzell, D. An Ongoing Journey Of Corporate Social Responsibility. Accounting Forum, 2014. Elsevier, 212-226.

Elasrag, H. 2015. Corporate Social Responsibility: An Islamic Perspective.

Kadłubek, M. J. P.-S. & Sciences, B. 2015. The Essence Of Corporate Social Responsibility And The Performance Of Selected Company. 213, 509-515.

Madrakhimova, F. 2013. History Of Development Of Corporate Social Responsibility. *Journal Of Business And Economics,* 4, 509-520.

Mohammed, J. A. 2007. *Corporate Social Responsibility In Islam.* Doctor Of Philosphy, Auckland University Of Technology.

Rachman, N. M., Efendi, A. & Wicaksana, E. 2011. *Panduan Lengkap Perencanaan Csr*, Penebar Swadaya Grup.

Sisca, S., Abdurohim, D., Alfiana, A., Muniarty, P., Indriana, I., Suprapto, S., Mardhiah, M., Putra, A. R., Hartati, A. & Pattinama, G. L. L. 2022. *Corporate Social Responsibility Perusahaan,* Bandung, Widina Bhakti Persada Bandung.

Šontaitė-Petkevičienė, M. 2015. Csr Reasons, Practices And Impact To Corporate Reputation. *Procedia-Social Behavioral Sciences,* 213, 503-508.

BAB 9

MENGUBAH PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Syati Manaharawan Siregar, SE., M.M.

A. Pendahuluan

Apabila kita perhatikan dalam kondisi sekitar sekeliling kita, maka dapat kita simpulkan bahwasannya kehidupan kita sebagai manusia yang senantiasa sangat dipengaruhi dari berbagai macam organisasi. Jika kita merasakan sakit dan kita di rawat di rumah sakit, maka rumah sakit tersebut dikatakan suatu sebuah organisasi. Jika kita dalam keadaan sakit yang dirawat di rumah sakit, maka kita harus memerlukan surat keterangan penduduk, maka kita harus mengurusnya dari organisasi pemerintah.

Dalam menuntut ilmu dan sekolah dari berbagai organisasi yang sebut dengan nama institut pendidikan. Kita bekerja dan mencari nafkah pada organisasi tersebut, pada organisasi pemerintah dan swasta.

Suatu organisasi yang merupakan suatu proses dinamik dalam penyusunan tatanannya mencakup pada aneka macam sub proses, jika dilihat dari sudut pandang kita dalam organisasi pribadi yang menjadi komponen inti dari suatu organisasi.

Untuk mempelajari suatu organisasi, teori organisasi dan teori tentang perilaku organisasi atau perilaku keorganisasian sebaiknya diterapkan dalam pendekatan interdisipliner yang dari hasilnya tercapai ilmu tentang perilaku dan bidang studi

DAFTAR PUSTAKA

Hamsinah. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cipta Media Nusantara, Surabaya.

Hicks, Hebert, G. (1972). The Management of Organizations : A System and Human Resources Approach, Mc. Graw-Hill Book Company, New York.

Lijan, P.S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara, Jakarta.

Winardi, J. (2019). Manajemen Perilaku Organisasi. Kencana, Jakarta.

Winardi, K. (1999). Pengantar Tentang Teori Sistem dan Analisis SIstem, Mandar Maju, Bandung.

Winardi, K. Nisjar. (1992). Teori SIstem dan Pendekatan Sistem Dalam Bidang Manajemen, Mandar Maju, Bandung.

BAB 10 PERUBAHAN ORGANISASI

Desi Aryani, S.E., M.A.

A. Pendahuluan

Menurut Robbins (1990) organisasi adalah sebuah entitas sosial yang terkoordinasi secara sadar dengan ikatan yang relative diidentifikasi, yang memiliki fungsi mendasar dari keanggotaannya yang bersifat berkelanjutan, untuk mencapai sebuah tujuan umum atau seperangkat tujuan bersama. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) organisasi adalah kesatuan (susunan dan sebagainya) yang terdiri atas bagian-bagian (orang dan sebagainya) dalam perkumpulan dan sebagainya untuk tujuan tertentu atau kelompok kerjasama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama. Jenis-jenis organisasi berdasarkan sifat koordinasinya menurut Schein (1980) dapat dibedakan menjadi tiga jenis :

1. **Organisasi formal**
   a. Terdapat tujuan dan hirarki kewenangan yang jelas
   b. Pola-pola koordinasi yang diterapkan bersifat rasional
   c. Dibagi sesuai fungsi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan
2. **Organisasi sosial**
   a. Koordinasi yang muncul bersifat spontan tanpa melibatkan pembagian tugas
   b. *Peer group* atau hubungan teman untuk melakukan suatu aktivitas dan keinginan untuk mencapai tujuan bersama

DAFTAR PUSTAKA

Meita Istianda, F.R Wulandari, Agus Joko , Muslimin B, Darmanto (2015) *Buku Materi Pokok ADPU4441 Pengembangan organisasi*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka

Nasrul Latif (2009)*Hubungan Nilai Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bank Syariah*. Depok: Fakultas Psikologi.Universitas Indonesia

BAB 11 KEPEMIMPINAN DAN PERUBAHAN ORGANISASI

Dr. Irwanto, S.Pd.T, M.T, M.Pd.

A. Pendahuluan

Dalam setiap organisasi, menginginkan organisasi atau perusahaan tersebut memiliki kinerja yang baik dan mencapai visi dan misi serta target yang ingin dicapainya. Kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya atau sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (Budiyanto & Mochklas, 2020).

Perubahan organisasi merupakan tindakan beralihnya suatu organisasi dari kondisi saat ini menuju kondisi masa yang akan datang yang diinginkan guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, suatu organisasi perlu melakukan perubahan dalam melakukan kegiatannya, karena lingkungan organisasi secara terus-menerus mengalami perubahan, sehingga organisasi perlu melakukan perubahan jika ingin tetap eksis dan sukses dimasa mendatang. Perusahaan atau organisasi tidak akan berubah dan tidak akan berjalan kearah yang dicita-citakan, apabila para pemimpinnya sendiri, di bagian apapun, tidak berubah dan tidak tumbuh. Sebuah organisasi tidak bisa tumbuh di luar sampai para pemimpinnya sendiri tumbuh di dalam. Jika seluruh unit kepemimpinan berubah secara positif, maka pertumbuhan organisasi atau perusahaan akan terjadi secara otomatis.

DAFTAR PUSTAKA

Dinda Asriani. (2009). Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia.

Ekechi, F. O. (2020). Effect of Change Management on Employee's Performance in Nigeria Universities. European Journal of Business and Management, 12(20), 39–48. https://doi.org/10.7176/ejbm/12-20-05.

Errida, A., & Lotfi, B. (2021). The determinants of organizational change management success: Literature review and case study. International Journal of Engineering Business Management, 13, 1–15. https://doi.org/10.1177/18479790211016273.

Greenberg, J., & Baron, R. (2000). Behavior in Organizations. 7 th edition, (London: Prentice Hall International, 2000), p. 589.

Kahoro, C. W., & Rugami, J. M. (2018). Change Management and Performance of Kenya Ferry Services in Mombasa County, Kenya. International Journal of Science and Research (IJSR), 7(4), 415–419. https://doi.org/10.21275/ART20181239.

Kotter, J. P., 1990, A Force for Change: How Leadership Differs from Management, Free Press, New York.

M. N., O., J.C, O., O., N., U.O, E., & Odemegwu Ojukwu, C. (2019). Change Management and Organizational Performance in Selected Manufacturing Companies in Anambra State, Nigeria. The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention, 6(5), 5437–5445. https://doi.org/10.18535/ijsshi/v6i5.06.

Nurannisa, Yunia Wardi, Ilham Thaib. (2022). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja SDM PKH dengan Organizational Citizen Behavior (OCB) sebagai Moderasi di Provinsi Sumatera Barat. https://ejournal.kemsos.go.id/index.php/SosioKonsepsia/article/view/3086 DOI: 10.33007/ska.v11i3.3086. SOSIO

KONSEPSIA: *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial*, Vol 11, No 3 (2022): hal 456 – 476.

Ogohi Daniel, C. (2019). Effect of Organizational Change on Employee Job Performance. Asian Journal of Business and Management, 07(01), 2321–2802. www.ajouronline.com.

Reni Yusnita, Nuri Aslami. (2022). Strategi Pengelolaan Kepemimpinan dan Perubahan Organisasi. SINOMIKA JOURNAL | VOLUME 1 NO.2 (2022) https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SINOMIKA. DOI: https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i2.157.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior. Prentice Hall.

Schneider, B., Brief, A. P., & Guzzo, R. A. 1996. Creating Climate and Culture for Sustainable Organization Change. Organizational Dynamics. Spring: 7–19.

Setyaningsih Sri Utami. (2007). PENGARUH KEPEMIMPINAN DALAM PERUBAHAN ORGANISASI. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 2, Oktober 2007: 124 – 129.

Shabrina, S. (2021). Hubungan antara Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kinerja Karyawan pada PT Pancaputra Mitratama Mandiri. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(1), 140. https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p140-153.

Sinaga, H. G., Asmawi, M., Madhakomala, R., & Suratman, A. (2018). Effect of Change in Management, Organizational Culture and Transformational Leadership on Employee Performance PT. AdhyaTirta Batam (PT. ATB). International Review of Management and Marketing, 8(6), 15–23. https://ideas.repec.org/a/eco/journ3/2018-06-3.html.

Siswanto, & Haryati, E. (2020). The Role of Individual Readiness to Change on The Influence of Organizational Culture Change and Motivation on Employee Performance of PT. Angkasa

Pura I (Persero) in The Pandemic of Covid- 19. International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS), 994–1005.

Sunarsih. (2021). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM ERA PERUBAHAN ORGANISASI. Fakultas Syari'ah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Vol.1, No. 1, November 2001

Tsauri, S. (2014). Manajemen Kinerja Performance Management. In STAIN Jember Press. STAIN Jember Press.

Tubbs, S.l., & Schulz, E. (2006). "Exploring a Taxonomy of Global Leadership Competencies and Meta-Competencies." Journal of American Academy of Business, Cambridge, 8, 29.

Watung, A. K. S., Tewal, B., & Trang, I. (2022). Impact of Organizational Change, Organizational Culture, Discipline, and Work Conflict on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable. Journal of Digital 13(c), 32–45. http://economics.academicjournal.io/index.php/economics/article/view/392%0Ahttp://economics.academicjournal.io/index.php/economics/article/download/392/380.

Wilson, B. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga.

Yukl, G. A. (2002). Leadership in Organizations (3rd Ed). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

TENTANG PENULIS

Sukmawati Abdullah, SP., M.Si

Lahir di Sulawesi Selatan tepatnya di Kabupaten Bone, pada Tanggal 25 Juni 1976. Anak pertama dari tiga bersaudara. Pada Tahun 1999 penulis menyelesaikan Strata 1 (S1) pada Program Studi Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian di Fakultas Pertanian Universitas Halu Oleo (UHO), kemudian pada Tahun 2006 penulis menyelesaikan pendidikan Magister Sains (M.Si) di Institut Pertanian Bogor (IPB) pada Program Studi Ilmu Penyuluhan Pembangunan. Sejak Tahun 2001 sampai sekarang, penulis menjadi Dosen tetap pada Jurusan Penyuluhan Pertanian Fakultas Pertanian Universitas Halu Oleo, Kendari Sulawesi Tenggara. Penulis adalah salah satu tim penyusun Buku *Referensi***Manajemen Organisasi**, buku ini sangat berkaitan erat dengan buku sudah penulis lakukan seperti Dasar-Dasar Manajemen (2023) dan Buku Sistem Informasi Pemasaran *Online* (2020). Semoga Buku *Referensi* Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian, dapat bermanfaat bagi peserta didik dan pendidik dalam proses pembelajaran. Motto: Menjadi Orang Beruntung Dunia Akhirat adalah Impiannya, dan Bermanfaat bagi Masyarakat adalah Harapannya.

Email Penulis: sukmawati.abdullah_ faperta@uho.ac.id

Dr. Ima Astuty Wunawarsih, S.P., M.Si.

Lahir di Kendari pada 27 Desember 1974. Menyelesaikan pendidikan dasar di SDN 2 Kemaraya pada tahun 1987, dan melanjutkan pendidikan di SMPN 1 Kendari dan tamat pada tahun 1990 dan SMAN 1 Kendari tamat pada tahun 1993. Selanjutnya menyelesaikan pendidikan strata 1 pada Universitas Halu Oleo Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian pada tahun 1998. Pada tahun 2004 menyelesaikan pendidikan strata dua di Institut Pertanian

Bogor Jurusan Komunikasi Pembangunan Pertanian dan Pedesaan, pada tahun 2020 menyelesaikan pendidikan strata tiga di Universitas Halu Oleo pada program studi Ilmu Pertanian Konsentrasi Komunikasi Pengembangan Masyarakat. Saat ini Penulis merupakan dosen tetap pada Jurusan Penyuluhan Pertanian Fakultas Pertanian Universitas Halu Oleo.

Arie Surachman, M.Kom

Lahir di Jakarta, pada 01 Januari 1984. Menyelesaikan S1 Sistem Informasi di STMIK Muhammad Husni Thamrin Jakarta dan S2 Magister Komputer di STMIK Eresha Jakarta. Riwayat Pengalaman : Manager Marketing, Mutu, HRM & General Affairs di PT. Mutumed Prima Services, Pengalaman Mengajar di Prodi Kebidanan Universitas MH Thamrin, Fakultas Teknologi Informasi Universitas Respati Indonesia, dan STMIK Islam International Jakarta, dan saat ini sebagai Penulis dan Editor Buku Bersertifikat BNSP, saat ini merupakan Dosen Tetap di Program Studi Teknik Informatika, Universitas Indraprasta PGRI Jakarta,

NIDN: 0301018409, Email: ariesurachmanmkom@gmail.com

Dr. Salahuddin, S.P., M.Sc.

Lahir Tanggal 01 Nopember 1977 di Desa Wawonggole Kabupaten Konawe, Melanjutkan Pendidikan Sarjana pada Program Studi Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian Universitas Halu Oleo pada Tahun 1996-2000. Melanjutkan Pendidikan Pascasarjana pada Program Studi Penyuluhan dan Komunikasi Pembangunan Universitas Gadjah Mada dan selesai pada tahun 2008-2011. Pada tahun 2019 melanjutkan pada Program Doktor Ilmu Pertanian Universitas Halu Oleo. Menikah dengan Nurhayu Malik, S.Si., M.Sc., pada tahun 2001 dan sudah dikaruniai delapan putra/putri.

Saat ini penulis aktif sebagai pengajar pada Jurusan/ Program Studi Penyuluhan Pertanian Universitas Halu oleo. Pernah menulis buku yang berjudul Etika Profesi Penyuluh yang diterbitkan oleh Universitas Halu Oleo Press.

Sri Ndaru Arthawati, M.M.
Lahir di Serang, pada tanggal 07 Desember 1971. Tercatat sebagai lulusan Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jakarta. Kerap disapa Sri, sebagai anak ke 5 (lima) berprofesi sebagai seorang tenaga pendidik (dosen) dengan status pengajar tetap pada Perguruan Tinggi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Enny Khotimah, AMAK., S.E., M.M.
Lahir di Jakarta pada 18 Juni 1973. Pada tahun 1993 sampai dengan tahun 2005 bekerja di Rumah Sakit Pondok Indah Jakarta Selatan. Pada tahun 2005 – 2007 Bekerja di Medika Plaza International Clinic. Tahun 2008-2009 Bekerja di Parahita Laboratorium Jakarta.Tahun 2012-2014 Bekerja di Rumah Sakit Premier Jatinegara. Tahun 2015-2018 Bekerja di Jakarta Kyoai Medical Service Jakarta. Tahun 2017 sampai sekarang bekerja sebagai Tenaga Pengajar di Universitas Binawan Jakarta.

Dr. Hj. Hartina Batoa, S.P., M.Si.
Lahir di Raha, pada tanggal 20 Mei 1969. Ia tercatat sebagai lulusan S3 pada Program Studi Ilmu Pertanian Universitas Halu Oleo Kendari. Wanita yang kerap disapa Tina ini adalah anak dari pasangan (alm H. La Batoa, ayah) dan (alm Hj. Wa Fiini, ibu). Hartina Batoa merupakan salah satu tenaga pengajar

tetap pada Jurusan Penyuluhan Pertanian Fakultas Pertanian UHO, dan juga mengajar di beberapa jurusan pada fakultas yang sama, serta mengajar pula pada Program Pascasarjana UHO. Hartina juga berperan pada berbagai organisasi baik lokal, nasional, maupun dalam lingkup universitas, diantaranya organisasi PERHEPI, PAPPI, ICMI, APP-KPPMI, PERGIZI PANGAN, DHARMA WANITA, PSG DAN PPA, DEKRANASDA, dll. Di samping itu Hartina juga pernah menjadi narasumber dan penyaji pada berbagai kegiatan, baik lokal, nasional, dan internasional, serta mendapat penghargaan Satya Lencana Karya Satya dari Presiden RI.

Sitti Hadijah, S.E., M.Ak.
Lahir di Raha, pada tanggal 14 Mei 1995. Ia menempuh pendidikan sarjananya pada Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang dan lulus pada tahun 2017. Ia kemudian melanjutkan pendidikan magisternya pada program studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro dengan mengambil konsentrasi Akuntansi Korporat. Saat ini, putri bungsu dari pasangan La Aya (alm.) dan Wa Saeda berprofesi sebagai salah satu dosen pada Universitas Karya Persada Muna yang berlokasi di Kabupaten Muna, Sulawesi Tenggara.

Syati Manaharawan Siregar, S.E., M.M.
Lahir di Medan, pada 08 Januari 1991. Pendidikan Sarjana Manajemen (S-1) di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al-Hikmah Medan pada tahun 2013, kemudian melanjutkan Pendidikan S2 Manajemen Peminatan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada tahun 2018 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Syati Manaharawan Siregar dengan panggilan Syati merupakan anak dari pasangan

Syamsuddin Siregar, SH., MH (alm. ayah) dan Timeal Harahap, S.Pd (ibu). Saat ini penulis merupakan seorang dosen Manajemen di Universitas Haji Sumatera Utara.

Desi Aryani, AMAK., S.E., M.A.
Lahir di Jakarta, lulusan SMAK DITKESAD tahun 1994, S1 Ekonomi manajemen tahun 1996, Teknologi Laboratorium Poltekkes Jakarta III tahun 2003, Penulis juga menyelesaikan Pendidikan S2K3 tahun 2016.Penulis bekerja disalah satu Rumah Sakit di daerah Jakarta Timur, Pengurus PATELKI DPC Jakarta Timur dan PATELKI DPW DKI Jakarta juga aktif mengajar di beberapa tempat. Menulis beberapa buku dan bahan ajar dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif untuk penerus masa depan bangsa.

Dr. Irwanto, S.Pd.T, MT, M.Pd. Penulis lahir di Jambu, 10 Oktober 1983, merupakan dosen bidang Pendidikan Vokasional Teknik Elektro, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Sultan Ageng Tirtayasa (UNTIRTA), Serang-Banten. Semua Pendidikan mulai dari program Sarjana, Magister dan Doktor di selesaikan di Universitas Negeri Yogyakarta Dengan Jurusan Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (PTK). Penyandang gelar Doktor ke 108 Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta dan merupakan Doktor ke 18 Program Studi Pendidikan Teknologi Kejuruan (PTK) Universitas Negeri Yogyakarta.