

A grayscale illustration of a modern office interior. The office is filled with people working at desks with multiple computer monitors. Large windows in the background offer a panoramic view of a tropical island landscape with palm trees, a beach, and a boat in the water. The scene is lit by several pendant lights hanging from the ceiling.

ADMINISTRASI SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN KEPULAUAN

Prof. Dr. Rudolf Kempa, M.Pd
Dr. Arnold Sahalessy, M.Pd

ADMINISTRASI SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN KEPULAUAN

Penulis : Prof. Dr. Rudolf Kempa, M.Pd
Dr. Arnold Sahalessy, M.Pd

Editor : Vando Kristi Makaruku,
Ferdinand Salomo Leuwol
Josephus Marthen Manunay
Wiliem Yacob Hetharion
Henderika Serpara

Desain Cover : Muzammil Akbar

Ilustrasi : Hot Mods - Chatgpt

Ukuran: 15.5 x 23 cm; Hal: vi + 430 (436)

Cetakan I, April 2024

ISBN 978-623-8564-36-1



Penerbit

Insight Mediatama

Anggota IKAPI No. 338/JTI/2022

Watesnegoro No. 4 (61385) Mojokerto

Whatsapp 087762245559

www.insightmediatama.co.id

© All Rights Reserved Ketentuan Pidana Pasal 112-119 Undang-undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta. Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari penerbit dan penulis.

KATA PENGANTAR

Penulisan buku Administrasi Sumber Daya Manusia Pendidikan Kepulauan dapat diselesaikan tepat pada waktunya karena anugerah Tuhan, dan oleh karena itu penulis patut panjatkan Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga buku ini dapat diselesaikan.

Buku Administrasi Sumber Daya Manusia Pendidikan Kepulauan ini dikembangkan dengan tujuan Memberikan pemahaman tentang pentingnya sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan di wilayah kepulauan.

Buku ini disusun berdasarkan hasil penelitian dan pengalaman penulis sebagai koordinator Program Studi Administrasi Pendidikan Kepulauan Program Pascasarjana Strata Tiga (S3) dalam mengelola Sumber Daya Manusia pendidikan di wilayah kepulauan. Penulis berharap buku ini dapat bermanfaat bagi para pemangku kepentingan pendidikan di wilayah kepulauan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di wilayahnya.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca untuk perbaikan buku ini di masa depan.

Kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan buku ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya. Semoga buku ini dapat bermanfaat bagi pembangunan pendidikan di wilayah kepulauan.

Ambon, Maret 2024

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR | iii

DAFTAR ISI | iv

**BAB I KONSEP DASAR ADMINISTRASI SUMBER
DAYA MANUSIA PENDIDIKAN KEPULAUAN | 1**

- A. Pengertian Administrasi Sumber Daya Manusia Pendidikan Kepulauan | 1
- B. Fungsi Pokok Administrasi Sumber Daya Manusia Pendidikan Kepulauan | 7
- C. Ruang Lingkup Administrasi Sumber Daya Manusia Pendidikan Kepulauan | 15

**BAB II KEBIJAKAN PEMERINTAH DAN
PERKEMBANGAN GENERASI ADMINISTRASI
SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN
KEPULAUAN | 28**

- A. Kebijakan Pemerintah Tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Kepulauan | 28
- B. Perkembangan Generasi Administrasi Sumber Daya Manusia Kepulauan | 88

**BAB III STRATEGI PENGEMBANGAN
ADMINISTRASI SUMBER DAYA MANUSIA
PENDIDIKAN KEPULAUAN | 98**

- A. Strategi Pengembangan Bertahan (Devensive Strategy) | 98
- B. Strategi Pengembangan Penguatan (Conservative Strategy) | 113
- C. Strategi Pengembangan Bersaing (Competitive Strategy) | 123

- D. Strategi Pengembangan Bertumbuh (Agressive Strategy) | 136
- E. Strategi Kinerja Tinggi (High Performance Strategy) | 143

BAB IV PERBANDINGAN STRATEGI BLUE OCEAN STRATEGY DENGAN RED OCEAN STRATEGY DAN PENGEMBANGAN PURPLE OCEAN STRATEGY | 160

- A. Inovasi Nilai: Batu-Pijak Strategi *Blue Ocean* | 162
- B. Kanvas Strategi: Kerangka Kerja Empat Langkah dan Tiga Strategi *Blue Ocean* | 165
- C. Langkah-Langkah untuk Mewujudkan Strategi *Blue Ocean*. | 168
- D. Problematika Strategi *Blue Ocean*, *Red Ocean* dan Pengembangan *Purple Ocean* | 182

BAB V PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA ADMINISTRASI KEPULAUAN | 191

- A. Organisasi Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia | 191
- B. Tujuan Dan Manfaat Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Organisasi | 213
- C. Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Organisasi | 221
- D. Tantangan Dalam Pemberdayaan Sumber Daya Manusia | 240
- E. Pengembangan Sumber Daya Manusia Wilayah Kepulauan | 244

BAB VI PEMBINAAN DISIPLIN DINAMIS | 257

- A. Pengertian Disiplin Dan Disiplin Dinamis | 257

- B. Tujuan Dan Manfaat Pembinaan Disiplin Dinamis | 261
- C. Jenis Disiplin Dan Pengembangan Kinerja | 269
- D. Pengembangan Karakter Disiplin | 286
- E. Wujud Pembinaan Disiplin Sumber Daya Manusia | 294

**BAB VII PENGEMBANGAN CARA KERJA BARU
DAN PEMBERIAN MOTIVASI KERJA | 304**

- A. Pengenalan Cara Kerja Baru | 304
- B. Adaptasi, Inovasi dan Kreatifitas Kerja | 316
- C. Efektif Dan Efisien Dalam Bekerja | 343
- D. Kerja Tim Dan Individu | 352
- E. Motivasi Kerja Dalam Organisasi | 365
- F. Jenis, Tujuan Dan Strategi Motivasi Kerja | 373
- G. Produktivitas Dan Kepuasan Kerja | 387

DAFTAR PUSTAKA | 417

BAB I

KONSEP DASAR ADMINISTRASI SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN KEPULAUAN

A. Pengertian Administrasi Sumber Daya Manusia Pendidikan Kepulauan

Administrasi Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan Kepulauan berkaitan dengan pengelolaan, perencanaan, pengembangan, dan pengawasan sumber daya manusia yang terlibat dalam sektor pendidikan di wilayah kepulauan (Humune, 2017).

Administrasi sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara, 2013:8).

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (SDM) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (input) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila di latih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang.

BAB II

KEBIJAKAN PEMERINTAH DAN PERKEMBANGAN GENERASI ADMINISTRASI SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN KEPULAUAN

A. Kebijakan Pemerintah Tentang Pengebangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Kepulauan

Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat membawa keberhasilan pelaksanaan kegiatan suatu lembaga atau organisasi. Guna mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau lembaga. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses dalam mengembangkan sumber daya manusia kearah yang lebih baik untuk menyiapkan tanggung jawab di masa yang akan datang guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi atau lembaga.

Pengembangan SDM merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menggambarkan suatu pendekatan bersifat terintegrasi dan holistik dalam mengubah perilaku orang-orang yang terlibat dalam suatu proses pekerjaan, dengan menggunakan serangkaian teknik dan strategi belajar yang relevan (Tsauri, 2017: 92). Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan suatu proses organisasi untuk meningkatkan keahlian manusia. Swanson (2001:304) mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia yakni *HRD as the process of developing and/or unleashing human expertise through organization development and personnel training and development for the purposes of improving performance*. Dapat diartikan sebagai proses pengembangan dan/atau memajukan keahlian manusia melalui pengembangan

BAB III

STRATEGI PENGEMBANGAN ADMINISTRASI SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN KEPULAUAN

A. Strategi Pengembangan Bertahan (Devensive Strategy)

Strategi ini bermaksud agar perusahaan melakukan tindakan-tindakan penyelamatan agar terlepas dari kerugian yang lebih besar, yang pada ujung-ujungnya adalah kebangkrutan (Umar, 2005).

Karena persaingan yang sedang berlangsung, perusahaan yang mapan perlu terlibat dalam strategi bertahan (devensive strategy) untuk menangkis berbagai pesaing. Tujuan utama dari strategi bertahan (devensive strategy) adalah untuk membuat kemungkinan serangan menjadi tidak menarik dan mencegah pesaing berpotensi untuk menyerang perusahaan lain. Petahana mencoba membentuk ekspektasi pesaing tentang profitabilitas industri dan meyakinkan mereka bahwa pengembalian investasi mereka akan sangat rendah sehingga tidak menjamin melakukan investasi di industri itu. Strategi bertahan (devensive strategy) bekerja lebih baik ketika dilakukan sebelum pesaing melakukan investasi di industri, atau jika mereka memasuki industri sebelum hambatan keluar dinaikkan, sehingga menyulitkan pesaing untuk meninggalkan industri. Untuk alasan ini, pengambil keputusan perlu mengambil tindakan tepat waktu untuk mencegah pesaing membuat komitmen substansial, karena sekali komitmen dibuat, lebih sulit untuk mencegah pesaing menindaklanjuti serangan terutama jika hambatan keluar tinggi. Jika serangan telah dimulai, perusahaan yang bertahan mungkin berusaha untuk menurunkan intensitas

BAB IV

PERBANDINGAN STRATEGI BLUE OCEAN STRATEGY DENGAN RED OCEAN STRATEGY DAN PENGEMBANGAN PURPLE OCEAN STRATEGY

Persaingan dunia usaha selalu mengalami perubahan dan peningkatan, hal ini menyebabkan manajemen setiap perusahaan mendapatkan tantangan untuk bersaing secara kompetitif. Organisasi atau industri yang ingin tumbuh dan berkembang dengan baik membutuhkan manajemen yang baik. Dalam menghadapi persaingan yang semakin pesat dan pekat, setiap perusahaan dituntut untuk cermat dan tepat dalam menentukan sebuah strategi yang relevan. W. Chan Kim dan Renee Mauborgne dalam penelitian, mereka menegaskan bahwa tidak ada organisasi yang selalu unggul, sebagaimana tidak ada industri yang selalu unggul. Organisasi perlu melakukan usaha-usaha untuk memperbaiki kualitas kesuksesan. Usaha ini dilakukan dengan mempelajari hal-hal yang telah dilakukan di masa lampau dan bagaimana mengupayakan gebrakan baru di masa depan secara sistematis. Inilah yang disebut sebagai langkah strategis yang cerdas dan langkah strategis penting itu adalah strategi samudra biru (*blue oceans strategy*).

Strategi *blue oceans* merupakan sebuah strategi bisnis yang bersaing dengan cara membuat inovasi baru serta menciptakan ruang pasar yang belum ada pesaingnya. Dengan demikian tidak ada persaingan yang sengit. Hal ini dikarenakan strategi *blue oceans* berfokus pada peningkatan permintaan dan menghindari kompetisi dengan membuat nilai dan keunikan yang berbeda. Sehingga strategi *blue ocean* menjadi pangsa pasar yang menguntungkan. Cara strategis

BAB V
PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA
ADMINISTRASI KEPULAUAN

A. Organisasi Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu lembaga atau organisasi dalam mencapai kesuksesan. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan akan menciptakan dan menghasilkan gagasan, memiliki kreativitas, berinisiatif, berkemampuan memecahkan masalah, memiliki wawasan ke depan, keterampilan dan keahlian merupakan wujud dari manusia yang potensial dan berkualitas, yang harus dimiliki oleh organisasi. Abdullah (2014: 6-7) mengemukakan sumber Daya Manusia mempunyai potensi yang luar biasa yang mengalahkan sumberdaya organisasi lainnya, karena SDM mempunyai :

- a) Kemampuan fisik, yang dapat digunakannya untuk menggerakkan, mengerjakan, atau menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh sumberdaya atau faktor produksi lainnya.
- b) Kemampuan psikis, yang dapat membangkitkan spirit, motivasi, semangat dan etos kerja, kreativitas, inovasi dan profesionalisme dalam bekerja
- c) Kemampuan karakteristik, yang dapat membangkitkan kecerdasan (intelektual, emosional, spiritual, dan sosial) yang membawanya untuk berkembang menjadi lebih mampu dalam menghadapi segala macam tantangan.
- d) Kemampuan pengetahuan dan keterampilan, yang mengantarkannya untuk memiliki kompetensi yang diperlukannya dalam melaksanakan pekerjaannya.

BAB VI

PEMBINAAN DISIPLIN DINAMIS

A. Pengertian Disiplin Dan Disiplin Dinamis

Istilah disiplin memiliki makna yang beragam diantaranya yaitu penertiban dan pengawasan diri, penyesuaian diri terhadap aturan, kepatuhan terhadap perintah pimpinan, penyesuaian diri terhadap norma-norma kemasyarakatan dan lain-lain. Disiplin dapat didefinisikan sebagai wujud dari perilaku anggota yang sejalan dengan aturan dan peraturan organisasi . Beberapa pengertian Disiplin menurut beberapa ahli sebagaimana disebutkan Paksoy dan Kara (ed) (2019: 133) dalam buku *The Basic Studies on Economics and Business*, antara lain :

- a. Idris dan Alegbeleye (2015:91), disiplin dipahami secara berbeda oleh orang-orang. Beberapa orang melihatnya sebagai tindakan hukuman yang menghukum, rasa takut ketika terlibat dalam gerakan yang salah; orang lain mungkin menganggap ini sebagai kepatuhan dan keteraturan terhadap aturan dan regulasi.
- b. Orhan (2003:10), konsep pertama yang terlintas dalam pikiran tentang disiplin adalah sanksi dan hukuman. Namun, dalam arti sebenarnya, disiplin bukanlah hukuman atas perilaku dan kecenderungan anti sosial; Karena makna jalan, tata cara, metode dan ilmu, sebenarnya merupakan jalan pendidikan.
- c. Bas dan Ardıc (2003: 2), disiplin adalah tindakan yang mencegah dan memperbaiki penyimpangan dari aturan, peraturan, kebijakan dan norma organisasi karyawan dan sanksi yang akan mereka hadapi ketika mereka bertindak bertentangan dengan tatanan organisasi.

BAB VII

PENGEMBANGAN CARA KERJA BARU DAN PEMBERIAN MOTIVASI KERJA

A. Pengenalan Cara Kerja Baru

Cara kerja baru adalah tema luas yang dapat mencakup berbagai metode untuk merancang dan mengatur pengaturan dan praktik kerja. hal itu tidak dapat dilihat sebagai konsep yang terdefinisi dengan baik. Fakta ini menggambarkan bahwa cara kerja baru masih merupakan tema baru berarti bahwa cara kerja baru sulit untuk didefinisikan secara eksplisit. Namun ada beberapa defenisi tentang konsep cara kerja baru oleh para ahli (Ruostela 2012: 29), antara lain :

1. Springer (2011), mengemukakan cara kerja baru mengacu pada praktik kerja non tradisional, pengaturan dan lokasi dengan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk melengkapi atau menggantikan cara kerja tradisional
2. Aaltonen et al.(2012). mengemukakan cara kerja baru bisa dilihat sebagai metode untuk mengubah tempat kerja menjadi lingkungan belajar yang fleksibel, mudah beradaptasi, dan kolaboratif
3. Van der Voordt (2004a) menggunakan konsep cara kerja baru untuk menggambarkan cara kerja yang dinamis dan kurang terikat dengan tempat dan waktu
4. Lönnblad & Vartiainen (2012) menguraikan cara kerja baru merujuk pada konsep seperti telework, multi-locational dan mobile work, remote work, distributed work, virtual work, dan global work
5. Hardy et al (2008) mengemukakan beberapa konsep yang dapat dikaitkan dengan cara kerja baru yakni kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Ma'ruf H. M.2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta ; Aswaja Pressindo
- Adamy Marbawi, 2016. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Universitas Malikussalahe : Unimal Press.
- Adeyinka Oyadiran Philip dan Umar Kasim, 2013. *Improving Organizational Efficiency Through Quality Service Delivery Strategies*. International Journal of Social Sciences and Humanities Reviews Vol.4 No.3, August, 2013; p.66 – 74
- Alwi, Syafaruddin, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta
- Ambarwati Arie, 2008. *Perilaku dan Teori Organisasi*. Malang ; Media Nusa Creative.
- Amka H, Mastur, Muhammad Najamudin, 2020. *Buku Ajar Profesi Kependidikan. (Menjawab Problematika Profesi dan Kinerja Guru)*. Sidoarjo ; Nizamia Learning Center.
- Agbor Emmanuel, 2008. *Creativity and Innovation: The Leadership Dynamics* Journal of Strategic Leadership, Vol. 1 Iss. 1, 2008, pp. 39-45
- Agustini Fauzia, 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan UISU Press

- Ambarwati, Arie ,2018. *Perilaku dan Teori Organisasi*. Malang .Media Nusa Creative Cetakan I
- Anshory Ichsan dan Utami Ima Wahyu Putri, 2018. *Pengantar Pendidikan* . Malang : UMM Press
- Anwar, M. 2020. *Manajemen Strategik: Daya Saing Globalisasi*. Sasanti Institute.
- Anwas M. Oos, 2014. *Pemberdayaan Masyarakat Di Era Global*. Bandung; Alfabeta.
- As'ad. M dan Fridiyanto, 2021. *Perilaku Organisasi*.Edisi Revisi. Malang; CV. Literasi Nusantara Abadi
- Asgarsani Hamidreza, Duostdar Omid , Rostami AminGohar. Empowerment And Its Impact On The Organization Productivity . INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS MARCH 2013 VOL 4, NO 11. Page 738-744
- Arifin Zainal, 2013 *Evaluasi Pembelajaran: Prinsip, Teknik, Prosedur*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Armstrong Michael , 2006 *Human Resorce Management Practice: A Hand Book 10TH Edition London and Philadelphia*: Kogan Page
- Armstrong Michael and Taylor Stepehn, 2014. *Armstrong'S Hand Book Of Human Resource Management Practice*, 13th Edition. Typeset by Graphicraft Limited, Hong Kong

- Azan Khairul & Ali M Zebua (ed),2021. *Manajemen sumber daya manusia : kajian teoritis dan praktis dalam pendidikan* Bangkalis; DOTPLUS Publisher.
- Bindurani. Rohidas S, 2015. *Employees Empowerment In Organization: A Study. International Research. Journal of Management Sociology & Humanity (IRJMSH)* Vol 6 Issue 9 [Year 2015] https://www.academia.edu/23443737/EMPLOYEES_EMPOWERMENT_IN_ORGANIZATIONS_A_STUDY
- Bunyamin, 2022. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta .PT. Usaha Terpadu UHAMKA
- Cummings Thomas G. and Worley Christopher G. , 2019. *Organization Development & Change*, 200 First Stamford Place, 4th Floor Stamford, CT 06902 USA Cengage Learning
<http://site.iugaza.edu.ps/saross/files/2019/09/Organiza-tion-Development-and-Change-10th-2015.pdf>
- Cavagnetto, S. 2013. Shade of purple strategy. *CRIS Buletin, 01*.
- Danuwinata F.S.J (editor), 2006. *Karya Lengkap Dryarkara: Esai-esai Filsafat Pemikiran yang terlibat Penuh Dalam Perjuangan Bangsaanya*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Danim, S. 2011. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. PT. Rineka Cipta. Jakarta

- Desilia Purnama Dewi dan Harjoyo, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Unpam Press : Cetakan pertama.
- David, F. R., & David, F. R. 2014. *Strategic Management: Concepts and Cases, Global Edition*. Pearson Education, Limited.
- David, F. R. 2011. *Manajemen Strategis 2: Kasus (ed. 10)*. Penerbit Salemba.
- Enny W Mahmudah, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya Ubhara Manajemen Press
- Faroman Syarief, dkk 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung ; Penerbit Widina Bhakti Persada
- Forcaro, Kenneth, 2006. *The Real Meaning of Empowerment*.Tennessee: Profesional Development Contrach Management.
- Forsgren Thomas, Martin Tregert,Fredrik Westerlund, 2004. *CreativityManagement From the ad agencyerspective*. Social Science and Business Administration Programmes. International Business And Economics Programme Department of Business Administration and Social Sciences. Luleå University of Technology
- Farihin.H, 2020. *Pengembangan Profesionalisme Guru*.Cirebon;Aksara Satu.
- Gandellini, G. 2011. Purple Ocean Strategy: How To Support SMEs' Recovery. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 1-15. 0.1016/j.sbspro.2011.09.017

- Hadiyyin Ikwan H, 2005. *Strategi Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Berbasis Potensi Lokal*. Jurnal Al Qalam Vol. 22 No. 2 (Mei-Agustus 2005).Hal 302-319.
<https://media.neliti.com/media/publications/282878-strategi-pengembangan-kualitas-sumber-da-1758b36a.pdf>
- Hamid Saremi, Shida Hanafi, 2016. *Planning and Empowerment of Human Resource Management in organizations*. International Journal of Management and Humanities (IJMH) Volume-2 Issue-6, November 2016 <https://www.ijmh.org/wp-content/uploads/papers/v2i6/F0127112616.pdf>
- Haryono Siswoyo, 2018. *Manajemen Kinerja SDM Teori & Aplikasi*. Jakarta; Penerbit Luxima Metro Media.
- Hasibuan,S.P.Malayu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP Melayu . 2010. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasmin dan Nurung Jumiaty, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok : Penerbit Mitra Cendikia Media.
- Kotsemir Maxim, Alexander Abroskin, Meissner Dirk, 2013. *Innovation Concepts And Typology-An Evolutionary Discussion*. Basic Research Program. Working Papers. Series Science, Technology And Innovation WP BRP 05/STI/2013. National Research University Higher School of Economics (HSE).

- Kalaw Antonio D (ed). 2015. *Handbook on Productivity*. Tokyo. Asian Productivity Organization.
- Kim, W. C., & Mauborgne, R. A. 2017. *The W. Chan Kim and Renée Mauborgne Blue Ocean Strategy Reader: The Iconic Articles by Bestselling Authors W. Chan Kim and Renée Mauborgne*. Harvard Business Review Press.
- Mardikanto T dan Poerwoko S, 2012. *Pemberdayaan Masyarakat Dalam Perspektif Kebijakan Publik*. Bandung ; Alfabeta.
- Mauborgne, R., & Kim, W. C. 2005. *Blue Ocean Strategy: How to Create Uncontested Market Space and Make Competition Irrelevant*. Harvard Business School Press.
- Masanja Ndalaha Musa 2019. *Human Resource Manual. A Praktical Guide For Human Resource Practitioners*. Mwanza Tanzania. Printer NMM.
- McGee, J. (2015). Value Chain. *Wiley Encyclopedia of Management*, 12.
- Meerbeek Mark et al, 2004. A New Way of Working. The 7 factors for success, based on Microsoft Netherlands experience. Microsoft Corporation All rights reserved <https://vdocuments.net/whitepaper-a-new-way-of-working-for-microsoft-netherlands-external.html?>
- Miller Katie and the People and Skills team, 2021. *Adapting to hybrid working Top tips for businesses making the long-term shift to hybrid working*. CBI <https://www.ngi.org.uk/wp->

content/uploads/2021/03/CBI-Adapting-to-Hybrid-Working-a-practical-guide.pdf

Mila Badriyah, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.

Mu'in, Fatchul. 2011. *Pendidikan Karakter Kontruksi Teoritik dan Praktek*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media

Nawawi I, 2009. *Pembangunan Dan Problema Masyarakat* . Surabaya ; Putra Media Nusantara.

Nduka, Oyediya Ijedinma, Okorie, Rita Ijeoma and Ikoro, Uzoma Eunice, 2019. WORKPLACE DISCIPLINE AND ORGANISATIONAL EFFECTIVENESS: EVIDENCE FROM ABIA STATE POLYTECHNIC, ABA. Strategic Journal of Business and Social Science (SJBSS) Volume 2. Issue 2 Feb, 2019. https://www.academia.edu/38501943/WORKPLACE_DISCIPLINE_AND_ORGANISATIONAL_EFFECTIVENESS_sjbss.pdf

Nithisathian, K. 2013. Purple Ocean Strategy Concept Paper: Content Analysis from Interviews and Literature Review. *Conference: SIU International Conference At: Bangkok*.

Paksoy Sadettin dan Kara Mehmet (Ed), 2019. *The Basic Studies on Economics and Business*. Ankara ; Iksad Publications.

Pichere, P. 2015. *Blue Ocean Strategy Concept Overview and Analysis*. Business 50Minute.com.

- Porter, M. E. 1998. *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. NY: Free Press.
- Porter, M. E. 1998. *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. New York: Free Press.
- Priyono dan Marnis, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya Zifatama Publisher
- Priyono, 2007. *Pengantar Manajemen*. Surabaya. Penerbit Zifatama Publisher, Cetakan Pertama
- Wulandari Fitri, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan 1. Yogyakarta : CV Gerbang Media Aksara Bekerjasama dengan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta
- Vartikka Indermun, 2014. *Importance of Human Resource Management Practice and Impact Companies face In Relation to Competitive Challenges*. Singaporean Journal Of Business Economics and Management Studies VOL.2, NO.11, 2014. https://www.academia.edu/23439352/IMPORTANCE_OF_HUMAN_RESOURCE_MANAGEMENT_PRACTICES_AND_THE_IMPACT_COMPANIES_FACE_IN_RELATION_TO_COMPETITIVE_CHALLENGES
- Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja* Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rahadi Dedi Rianto, 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang Penerbit Tunggal Mandiri Publishing.

- Radder, L., & Louw, L. 1998. The SPACE matrix: A tool for calibrating competition. *Long range planning*.
- Rohaeni, Heni. 2016. *Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Kanwil Kementrian Agama Provinisi DKI Jakarta*. Jurnal IKONOMIKA, Journal of Islamic Economic and Business. Volume 1, Nomor 1, Mei, 40-51
- Sumaryono, 2022. *Monografit.Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Fabrikasi Baja* .Surabaya. Badan Penerbitan STIE Mahardhika.
- Suwatno, dan Donni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta . Jakarta ; STIA-LAN Press.
- Suwarno Yogi, 2008. *Inovasi di Sektor Publik*. Jakarta : STIA LAN
- Sabrina. R, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan Umsu Press.
- Sartono Agus, 2011. *Manajemen Keuangan Teori Dan Aplikasi*. Yogyakarta: BPFE
- Siagian S. P, 2008. *Administrasi Pembangunan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Syah Lin Yan H, 2014. *Perilaku Organisasi. Konsep dan Implementasi*. Bogor;Penerbit In Media
- Sedarmayanti, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung : Refika Aditama,.

- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simamora Henry, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN
- Yuniarsih Tjutju dan Suwatno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta,
- Towns, Pierre. 2011. *The Case for a Three Dimensional Employee Empowerment Model*. (Scientific Article. Board Member, Vice President and Partner of Onyx Global HR LLC. 2011). Hal. 4
- Thoha Miftah, 2005, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Kencana.
- Tsauri Sofyan, 2014. *Manajemen Kinerja. Performance Management*. Jember : STAIN Jember Press
- Rahadi Dedi Rianto, Susilowaty Etty, Farid M. Miftah, 2021. *Monograt Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Tasikmalaya : CV. Lentera Ilmu Madani
- Ongori Henry, 2009. *Managing behind the scenes: A view point on employee empowerment*. African Journal of Business Management Vol.3 (1), pp. 009-015, January, 2009 Available online at <http://www.academicjournals.org/AJBM>
- OECD, 2020. *The public sector innovation lifecycle: A device to assist teams and organisations in developing a more sophisticated approach to public sector innovation*.

OECD Working Papers on Public Governance, 37(37), 0–65. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/0d1bf7e7>

Yukl Gary. 2008. *Leadership in Organizations. Seventh Edition*. New Jersey : Prentice Hall Upper Saddle River

Rahadi Dedi Rianto & Susilowati Ety, 2019. PERILAKU ORGANISASI : Konsep dan Implementasi Bogor : Penerbit : PT. Filda Fikrindo

Sinambela L.P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* Jakarta PT Bumi Aksara

Foster Bill dan Seeker Karen R, 2001. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta ; Penerbit : PT.Toko Gunung Agung Tbk

Ruostela Jenna 2012. *Improving knowledge work productivity through new ways of working* Master of Science Thesis Helsinki: Tampere University Of Technology. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/123456789/21260/ruostela.pdf?sequence=3>

Lake Andy 2013. *The Way We Work A Guide to Smart Working in Government*. Norwich Cabinet Office Efficiency and Reform Group Service Desk Rosebery Court St Andrews Business Park

Luthans Fred, 2011. *Organizational Behavior. An Evidence-Based Approach*. Twelfth Edition. New York ; Published by McGraw-Hill/Irwin

- Van Dam Karen. 2009 Employee adaptability to change at work: a multidimensional, resource-based framework Article p.123-138 See discussions, stats, and author profiles for this publication at:
<https://www.researchgate.net/publication/289396068>
- Hartini, dkk, 2021. *Perilaku Organisasi*. Bandung; Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung
- Hilberath Christoph, et al. 2020. Hybrid Work Is the New Remote Work . Boston Consulting Group <https://web-assets.bcg.com/c6/fe/e4f521174360a21f280425a04613/bcg-hybrid-work-is-the-new-remote-work-sep-2020.pdf>
- Sudarmanto Eko, dkk. 2021. Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia. Medan. Penerbit Yayasan Kita Menulis
- Grote Dick, 2006. *Discipline Without Punishment The Proven Strategy That Turns Problem Employees Into Superior Performers*. Second Edition. New York : AMACOM
- Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Qomariah Nurul, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris); Jember ; Penerbit : CV. Pustaka Abadi.
- Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). *Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding*

framework. Journal of Management, 40(5), 1297–1333. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>.

United States Office of Personnel Management, 2017. *A Handbook for Measuring Employee Performance*. U.S. Office of Personnel Management Employee Services 1900 E Street, NW, Washington, DC 20415.

Kibirige Ally Ramathan, et.al. 2019. *Organizational Efficiency : A Review Of The Literature*. African Journal of Educational Research and Development (AJERD), Vol. 12, No. 1. April 2019 Hal 1-9. <http://ajerduniport.com/african-journal-of-educational-research-and-development-ajerd-3/>

Lonnblad Johan and Vartiainen Matti.2012. *Future Competences – Competences for New Ways of Working*. Turun yliopiston viestinta/Communications dept., University of Turku Julkaisuvuosi.

Morrissey Ryan, et.al, 2016. *Building Efficient Organizations. Embedding an efficiency mindset is the key to long-term gains*. Chicago. Bain & Company

Mangkunegara, A 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. Bandung : Remaja Rosdakarya

Sanyal Shouvik, and Hisam Mohammed Wamique, *The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University* IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) Volume 20, Issue 3. Ver. I (March. 2018), PP 15-22

- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2013. *Organizational Behavior*. Fifteenth Edition, Pearson. Boston.
- Robbins S.P, 2003, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Jilid I, Jakarta PT. Prehalindo Persada.
- Wexley K.N and Yukl G.A., 2005, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita*, Alih Bahasa M. Shobaruddin, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Wijaya Candra dan Manurung, H. Ojak, 2021. *Produktivitas Kerja. Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal*. Jakarta ; Kencana Edisi Pertama.
- SPRING Singapore, 2011. *A Guide to Productivity Measurement*, Solaris ; Published by SPRING Singapore
- Indrasari Meithiana, 2017, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta ; Indomedia Pustaka
- Sharma R.A. and Chandra S.S., 2004, *Advanced Industrial Psychology*, New Delhi: Nice Printing Press.