



Kinerja Karyawan

Tim Penulis:

**Novia Ruth Silaen - Syamsuriansyah - Reni Chairunnisah
Maya Rizki Sari - Elida Mahriani - Rahman Tanjung - Diana Triwardhani
Anne Haerany - Anis Masyuroh - Dewa Gede Satriawan - Ambar Sri Lestari
Opan Arifudin - Zackharia Rialmi - Surya Putra**

Kinerja Karyawan

Tim Penulis:

Novia Ruth Silaen - Syamsuriansyah - Reni Chairunnisah

Maya Rizki Sari - Elida Mahriani - Rahman Tanjung - Diana Triwardhani

Anne Haerany - Anis Masyuroh - Dewa Gede Satriawan - Ambar Sri Lestari

Opan Arifudin - Zackharia Rialmi - Surya Putra



KINERJA KARYAWAN

Tim Penulis:

**Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari
Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Haerany
Anis Masyuroh, Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri Lestari
Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, Surya Putra**

Desain Cover:

Usman Taufik

Tata Letak:

Aji Abdullatif R

Proofreader:

Aas Masuroh

ISBN:

978-623-6092-54-5

Cetakan Pertama:

Mei, 2021

Hak Cipta 2021, Pada Penulis

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

Copyright © 2021

by Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung

All Right Reserved

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG

(Grup CV. Widina Media Utama)

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: @penerbitwidina

PRAKATA

Rasa syukur yang teramat dalam dan tiada kata lain yang patut kami ucapkan selain mengucap rasa syukur. Karena berkat rahmat dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, buku yang berjudul “Kinerja Karyawan” telah selesai di susun dan berhasil diterbitkan, semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih keilmuan dan penambah wawasan bagi siapa saja yang memiliki minat terhadap pembahasan tentang Kinerja Karyawan.

Akan tetapi pada akhirnya kami mengakui bahwa tulisan ini terdapat beberapa kekurangan dan jauh dari kata sempurna, sebagaimana pepatah menyebutkan “*tiada gading yang tidak retak*” dan sejatinya kesempurnaan hanyalah milik tuhan semata. Maka dari itu, kami dengan senang hati secara terbuka untuk menerima berbagai kritik dan saran dari para pembaca sekalian, hal tersebut tentu sangat diperlukan sebagai bagian dari upaya kami untuk terus melakukan perbaikan dan penyempurnaan karya selanjutnya di masa yang akan datang.

Terakhir, ucapan terima kasih kami sampaikan kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan turut andil dalam seluruh rangkaian proses penyusunan dan penerbitan buku ini, sehingga buku ini bisa hadir di hadapan sidang pembaca. Semoga buku ini bermanfaat bagi semua pihak dan dapat memberikan kontribusi bagi pembangunan ilmu pengetahuan di Indonesia.

Mei, 2021

Tim Penulis

DAFTAR ISI

PRAKATA	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 KONSEP KINERJA KARYAWAN	1
A. Pendahuluan.....	1
B. Pengertian kinerja karyawan.....	2
C. Faktor penting dalam penilaian kinerja karyawan	4
D. Karakteristik kinerja karyawan	6
E. Indikator kinerja karyawan.....	6
F. Penilaian kinerja	7
G. Metode penilaian kinerja	8
H. Manajemen kinerja organisasi	9
I. Rangkuman materi	12
BAB 2 KINERJA KARYAWAN PENILAIAN KINERJA	15
A. Pendahuluan.....	15
B. Tujuan dan manfaat penilaian kinerja	17
C. Kriteria penilaian kinerja	20
D. Jenis-jenis metode penilaian kerja	21
E. Permasalahan penilaian kinerja	24
F. Karakteristik sistem penilaian kinerja yang efektif.....	26
G. Rangkuman materi	27
BAB 3 TEORI KINERJA KARYAWAN	29
A. Pendahuluan.....	29
B. Definisi kinerja	30
C. Faktor yang mempengaruhi kinerja	31
D. Indikator kinerja	40
E. Penilaian kinerja	41
F. Rangkuman materi	42
BAB 4 MENGELOLA KONFLIK ANTAR KARYAWAN	45
A. Pendahuluan.....	45
B. Pengertian konflik	45
C. Jenis-jenis konflik.....	46
D. Penyebab timbulnya konflik.....	47

E. Proses konflik.....	50
F. Penyelesaian konflik	52
G. Pendekatan manajemen konflik.....	54
H. Rangkuman materi	55
BAB 5 MEMBANGUN KOMPETENSI KARYAWAN	59
A. Pendahuluan.....	59
B. Pengertian kompetensi	59
C. Dimensi kompetensi	61
D. SDM berbasis kompetensi	63
E. Manfaat kompetensi	65
F. Peran BNSP	67
G. Rangkuman materi	68
BAB 6 APLIKASI EVALUASI KINERJA KARYAWAN	71
A. Pendahuluan.....	71
B. Konsep aplikasi	74
C. Evaluasi kinerja karyawan	76
D. Penerapan aplikasi pada evaluasi kinerja karyawan	82
E. Rangkuman materi	87
BAB 7 MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA	91
A. Pendahuluan	91
B. Motivasi	93
C. Kompensasi.....	100
D. Kepuasan kerja	104
E. Rangkuman materi	106
BAB 8 MANAJEMEN KINERJA	111
A. Pendahuluan.....	111
B. Pengertian manajemen kinerja	112
C. Ruang lingkup manajemen kinerja.	114
D. Sejarah manajemen kinerja.....	115
E. Tujuan manajemen kinerja.....	117
F. Pandangan dasar sistem manajemen kinerja.....	118
G. Tahapan manajemen kinerja	118
H. Model manajemen kinerja	120
I. Rangkuman materi	122

BAB 9 KECERDASAN EMOSIONAL QUESTION	125
A. Pendahuluan.....	125
B. Definisi kecerdasan emosional	126
C. Pengertian teori kecerdasan emosi	132
D. Lima dasar kemampuan dalam teori kecerdasan emosi menurut Daniel Goleman	134
E. Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi	136
F. Cara meningkatkan kecerdasan emosional	136
G. Aspek-aspek kecerdasan emosi	138
H. Ciri-ciri kecerdasan emosi tinggi dan rendah	142
I. Rangkuman materi	142
BAB 10 UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN	147
A. Pendahuluan.....	147
B. Tingkatan kinerja	148
C. Rencana peningkatan kinerja	148
D. Mengoptimalkan kinerja	150
E. Rangkuman materi	156
BAB 11 TANTANGAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA	159
A. Pendahuluan.....	159
B. Pengertian manajemen sdm	161
C. Tantangan pengembangan sdm	165
D. Inovasi disrupti	168
E. Rangkuman materi	172
BAB 12 MENGEMBANGKAN KOMITMEN ORGANISASI DAN LOYALITAS KARYAWAN	175
A. Pengertian komitmen organisasi.....	175
B. Tujuan membentuk komitmen	176
C. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.....	176
D. Dimensi komitmen organisasi	177
E. Aspek-aspek komitmen organisasi	179
F. Meningkatkan komitmen organisasi	182
G. Pengertian loyalitas karyawan.....	182
H. Ciri-ciri loyalitas	183
I. Aspek-aspek loyalitas karyawan	185
J. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.....	185

K. Indikasi turunnya loyalitas karyawan	185
L. Upaya peningkatan loyalitas karyawan	186
M. Rangkuman materi	187
BAB 13 KEADILAN	191
A. Konsep keadilan	191
B. Keadilan organisasi	192
C. Lingkungan kerja	199
D. Rangkuman materi	208
BAB 14 PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BAGI KARYAWAN	211
A. Pendahuluan	211
B. Pengertian pendidikan dan pelatihan	212
C. Perbedaan pendidikan dan pelatihan	213
D. Siapa yang berhak mendapatkan pendidikan dan pelatihan Karyawan	214
E. Langkah yang perlu dilakukan sebelum menentukan tindakan pendidikan dan pelatihan	215
F. Tujuan pendidikan dan pelatihan karyawan	216
G. Manfaat pendidikan dan pelatihan karyawan	219
H. Jenis-jenis pendidikan dan pelatihan karyawan	220
I. Model pendidikan dan pelatihan serta pengembangan Karyawan	222
J. Evaluasi pelatihan dan pengembangan karyawan	224
K. Rangkuman materi	225
GLOSARIUM	228
PROFIL PENULIS	235



KONSEP KINERJA KARYAWAN

Novia Ruth Silaen, SE, MM
Universitas Darma Agung Medan

A. PENDAHULUAN

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja.

Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena di saat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya.

Produktifitas sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Jika produktifitas meningkat maka tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba juga pasti meningkat. Peningkatan produktifitas ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Donnelly, James H. Gibson, James L. and Ivancevich, John. 1994. ***Fundamental Of Management***. Texas : Businnes Publication
- Edy Sutrisno. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Ketiga. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Mangkunegara. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawita, S. dan A. V. Hubeis. 2007. **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**. Gahlia Indonesia, Bogor
- McCormick, J. Ernest & Tiffin, Joseph. 1980. ***Industrial Psychology***. Unwin University Books
- Minner, Jhon. B. 1990. ***Organizational Behaviour : Performance and Productivity***. USA : McGraw Hill-International
- Moeheriono. 2010. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**. Surabaya : Gahlia, Indonesia
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. **Kebijakan Kinerja Karyawan**. (Kebijaksanaan Kerja Karyawan) BPFE, Yogyakarta.
- Schermerhorn, Hunt and Osborn. 1991. ***Managing Organization Behaviour***
- Sedarmayanti. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil** (Cetakan Kelima) Bandung : PT Refika Aditama.
- Stolovitch, Harold D. & Keeps, Erica J. 1992. ***Handbook Of Human Performance Technology : A Comprehensive Guide For Analyzing And Solving Performance Problems In Organizations***. 1st Edition. National Society For Performance And Instruction



BAB
2

PENILAIAN KINERJA

Dr. Syamsuriansyah, MM.,M.Kes
Politeknik Medica Farma Husada Mataram NTB

A. PENDAHULUAN

Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada. Penilaian kinerja disebut juga sebagai evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja adalah proses pengevaluasian kinerja, penyusunan rencana pengembangan, dan pengkomunikasian hasil proses tersebut kepada karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan pendapat Syamsuriansyah et al (2020), yang menyatakan bahwa Penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, manfaat dan dampak.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Irianto, J. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Mangkuprawira, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Administración de recursos humanos*. Pearson educación.
- Sani, Achmad dan Masyhuri, M. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Mathis, Robert L., Jackson H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mondy, R.W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 10, PT. Gelora Aksara Pratama: Penerbit Erlangga.
- Sadakah, Syamsuriansyah, et al. "Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Petugas Rekam Medis pada Rumah Sakit Swasta di Kota Mataram." *Jurnal Kesehatan Vokasional* 5.4: 208-216
- Sadakah, Syamsuriansyah, et al. "The implementation of the value of local philosophy on nurse performance in bima regional general hospital, Indonesia." *Enfermeria clinica* 30 (2020): 478-481.
- Mangkunegara, A. Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.



TEORI KINERJA KARYAWAN

Reni Chairunnisah, S.KM., M.Kes
Politeknik Medica Farma Husada Mataram

A. PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan di era global organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Organisasi menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan organisasi. Karyawan atau karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H. J. and Russel, E.A. 1993. *Human resource Management, An Experiential Approach*. Singapore: Mc Graw Hill, Inc.
- Cascio, W.F., 1992. *Managing Human Resources*. New York: McGraw-Hill.
- Chatab, N., 2007. *Diagnostic Management*. Jakarta: PT. Serambi Ilmu Semesta.
- Dessler, G. 2000. *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., James, H. & Donnelly, J., 1994. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Guritno, B. dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Mangkunegara, A.A.P. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Mathis, R. L., and Jackson, J.H. 2002. *Human Resource Management 10th Edition*. Ohio: Southwestern College Publishing.
- Mondy, R.W. 2008. *Human Resource Management 10th Edition*. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Robbins, et al. 2002. *Fundamentals of Management, 4th Canadian Edition*. Canada : Pearson Education Canada, Inc.



MENGELOLA KONFLIK ANTAR KARYAWAN

Maya Rizki Sari.,S.E.,M.Si
STIE Mahaputra Riau

A. PENDAHULUAN

Perbedaan karakter dan kepribadian terkadang dapat menyebabkan konflik atau perselisihan antar karyawan. Konflik dalam suatu perusahaan memang biasa terjadi. Tetapi konflik bisa memperburuk keadaan dan kepentingan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan adanya manajemen konflik dalam perusahaan agar tidak terjadi masalah yang lebih besar karena konflik tersebut. Manajemen konflik sendiri menjadi salah satu serangkaian reaksi kemudian aksi dari berbagai pelaku baik itu dari pihak luar ataupun dalam sebuah konflik. Sehingga, manajemen konflik sendiri bisa menjadi sebuah pendekatan dengan tujuan orientasi sebuah proses untuk memperlihatkan komunikasi baik dari perilaku sampai komunikasi. Nantinya beberapa pihak seperti dari luar akan memberikan informasi akurat hingga terciptanya sebuah komunikasi lebih efektif.

B. PENGERTIAN KONFLIK

Konflik berasal dari kata kerja Latin *configere* yang berarti saling memukul. Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) dimana salah satu pihak

DAFTAR PUSTAKA

- AA.Anwar Abu mangku Negara, "Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan" penerbit Rosda Karya Bandung, 2009, *History of Psychology*, John Wiley & Sons, Inc., New Jersey
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & van Engen, M. L. 2003. Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129, 569–591.
- Kruglanski, A.W., E. Tory Higgins (ed) . 2007. *Social Psychology : Handbook of Basic Principles*, The Guilford Press, New York
- Littlejohn, Stephen W. "Theories of Human Communication" Seventh Editions; Relmont California, Wadsworth Publishing Company, 2002
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright. 2000. Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. International Edition.. Third Edition. McGraw-Hill Companies. Inc.
- Rahmat, Jalaluddin. "Psikologi Komunikasi" edisi revisi. Remaja Rosdakarya. Bandung, 1998.
- Reece, B.L & Rhonda Brand. 1993. *Effective Human Relations in Organization*, Houghton Mifflin Company, Boston-Toronto
- Wirawan. (2010). Konflik dan Manajemen konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Salemba Empat, Jakarta.
- ibson, James L., et al., 1977. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Alih bahasa oleh Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara
- Wirawan. (2010). Konflik dan Manajemen konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Salemba Empat, Jakarta.
- T.Tani Handoko "Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia" Penerbit Universitas Gajah Mada, Yoqyakarta 2001, Edisi 2



MEMBANGUN KOMPETENSI KARYAWAN

Elida Mahriani, SEI., MM.
UIN Antasari Banjarmasin

A. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sumber suatu proses dengan melakukan perekrutan, pengembangan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan dari berbagai sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi bisnis atau perusahaan dengan cara melihat kinerja para karyawannya. (Elida Mahriani, 2019, P.1)

Kinerja yang terpelihara dan berkembang meningkat akan berdampak positif bagi organisasi atau lembaga bisnis yang bersangkutan. Bagi organisasi publik akan memperbaiki dan meningkatkan kepercayaan, juga secara bertahap meningkatkan keuntungan perusahaan, dan kalau terus dapat dipelihara dan ditingkatkan akan menghasilkan keuntungan yang berkelanjutan. (Ma'ruf Abdullah, 2014, P. 49)

B. PENGERTIAN KOMPETENSI

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*). (Emron Edison, et.al, P. 142). Dalam Kaswan (2016), tertulis

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Ma'ruf, (2012), *Manajemen Berbasis Syariah*, Aswaja Pressindo: Yogyakarta.
- Abdullah Ma'ruf, (2014), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Pressindo: Yogyakarta.
- Abdullah Ma'ruf, (2014), *Manajemen Bisnis Syariah*, Aswaja Pressindo: Yogyakarta.
- Edison Emron, et.al, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Alfabeta: Bandung
- Fathoni Abdurrahman, (2014), *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta: Jakarta.
- Handoko T. Hani, (2012), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE: Yogyakarta.
- Kaswan, (2016), *Pengembangan Manajemen: Mempersiapkan dan Mengembangkan Calon dan Manajer yang Efektif*, Alfabeta: Bandung.
- Mahriani Elida, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia*, Antasari Pers: Banjarmasin
- Mustika Amalia, et al, (2020), *Pengantar Bisnis*, Widina Bhakti Persada: Bandung.
- Nurniah, et al, (2018), *Analisis Manfaat Sertifikat Kompetensi Terhadap Peluang Kerja Alumni Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Ujung Pandang*,
<http://jurnal.poliupg.ac.id/index.php/snp2m/article/download/873/767>
- P. Sagian Sondang, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Sunarto (2007), *Manajemen 2*, Amus: Yogyakarta.



APLIKASI EVALUASI KINERJA KARYAWAN

Rahman Tanjung, Se, Mm
Widyaiswara Bkpsdm Kabupaten Karawang

A. PENDAHULUAN

Dalam mengikuti kemajuan zaman suatu organisasi tentu harus dapat terus berkembang, karena setiap individu dalam organisasi tentunya juga menginginkan adanya perkembangan dalam organisasinya, sehingga tidak tertinggal oleh kemajuan zaman, sehingga tujuan organisasi yang diharapkan dapat tercapai dengan baik. Maju dan berkembangnya suatu organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal lingkungan. Sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan dan atau mengatasi tantangan atau ancaman dari lingkungan organisasi/perusahaan tersebut. Perusahaan/organisasi harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan/organisasi.

Salah satu kegiatan untuk penyesuaian diri karyawan dengan perubahan-perubahan yang ada adalah melalui pembinaan dan pengembangan karyawan baru maupun lama yang ada dalam

melaksanakan dan mempermudah tugas-tugas terkait evaluasi kinerja. Secara umum bentuk aplikasi evaluasi kinerja karyawan yaitu berupa : aplikasi evaluasi kinerja berbasis desktop (*desktop base*) dan berbasis web (*web base*).

TUGAS DAN EVALUASI

1. Jelaskan apa yang dimaksud dengan evaluasi kinerja ?
2. Sebutkan tujuan evaluasi kinerja secara umum ?
3. Jelaskan mengapa instrumen yang digunakan dalam satu sistem evaluasi kinerja di satu perusahaan berbeda dengan instrumen yang digunakan oleh perusahaan lain ?
4. Jelaskan perbedaan aplikasi *software* spesialis dengan aplikasi paket ?
5. Jelaskan perbedaan aplikasi evaluasi kinerja yang berbasis desktop dengan evaluasi kinerja yang berbasis web ?

DAFTAR PUSTAKA

- Ardyanto, E., Prasetyo, C. P. and Safa, M. (2019) 'Rancang Bangun Sistem Informasi Penjualan Alat Tulis Kantor (ATK) Berbasis Desktop Pada Badan Usaha Milik Desa Bersama (BUMDESMA)', *Jurnal TECNOSCIENZA*, 4(1), pp. 113–122.
- Badan Kepegawaian Provinsi Jawa Barat (2019) 'Model penilaian kinerja pns berbasis aplikasi mobile'. Available at: <https://www.menpan.go.id/site/download/file/6158-1-model-penilaian-kinerja-pns-berbasis-mobile-oleh-bkd-provinsi-jawa-barat>.
- Dhanta (2009) *Kamus Istilah Komputer Grafis & Internet*. Surabaya: Indah.
- Fikry, M., Safaat, N. and Dwiki, R. (2020) *Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai (SKP)*. Available at: <https://topapp.id/software/37> (Accessed: 16 March 2021).
- Hakim, L. and Mustaqiem (2016) 'Sistem Informasi Penilaian Kinerja Guru Pada Sma Negeri 2 Sampit Berbasis Desktop', *Jurnal Penelitian Dosen FIKOM (UNDA)*, 5(2), pp. 1–6.
- id.wikipedia.org (2020) *Aplikasi*. Available at: <https://id.wikipedia.org/wiki/Aplikasi> (Accessed: 16 March 2021).

- Jaya, K. A., Safriadi, N. and Perwitasari, A. (2018) 'Aplikasi Monitoring dan Evaluasi Kinerja Aparatur di Kejaksaan Negeri Mempawah', *Jurnal Sistem dan Teknologi Informasi (JustIN)*, 6(1), p. 21. doi: 10.26418/justin.v6i1.23314.
- Kadir, A. (2008) *Pengenalan Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Konixbam (2009) *Aplikasi Dekstop Menggunakan VB. Net*. Surabaya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marimin and Maghfiroh, N. (2011) *Aplikasi Teknik Pengambilan Keputusan dalam Manajemen Rantai Pasok*. Bogor: IPB Press.
- Marliani, L. (2019) 'Motivasi Kerja Dalam Perspektif Douglas Mc Gregor', *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 6(2), p. 3.
- Neal, J. E. (2004) *Panduan Evaluasi Kinerja karyawan*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Noviansyah, E. (2008) *Aplikasi Website Museum Nasional Menggunakan Macromedia Dreamweaver MX*. Jakarta: STIK.
- O'Brien, J. A. and Marakas, G. M. (2010) *Management System Information*. 9th edn. New York: McGraw-Hill.
- Pratama, B. (2005) 'Klasifikasi Aplikasi', *Snati*, pp. 59–63.
- Rahadi, D. R. (2010) *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Sastrohadiwiryo, S. (2001) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Shelly, G. B. and Vermaat, M. E. (2009) *Discovering Computers 2009: Complete*. America: Material.
- Simanjuntak, P. J. (2005) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE Universitas Indonesia.
- Simarmata, J. (2010) *Rekayasa Perangkat Lunak*. Yogyakarta: Andi.
- Sunyoto, A. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Wicaksono, T. A. (2017) *Aplikasi Penilaian Kinerja Tentor Menggunakan Metode Simple Multi Attribute Rating Technique (SMART) Berbasis Desktop*. Universitas Teknologi Yogyakarta.
- Wirawan (2009) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.



MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA

Diana Triwardhani, SE, MM
UPN Veteran Jakarta

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu usaha ditentukan oleh manajemen pengelolanya, termasuk di sini adalah para karyawan. Apalagi di era globalisasi saat ini, persaingan semakin ketat, sehingga para karyawan harus mampu memberikan kontribusi agar keberlangsungan perusahaan terus meningkat seiring perkembangan jaman yang semakin kompleks. Perusahaan harus dapat memupuk jiwa kompetitif dari para karyawan sehingga kontribusi para karyawan akan usaha perusahaan tetap eksis jauh dari kebangkrutan. sehingga perusahaan mampu untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya serta dapat menghadapi para pesaing yang akan selalu berdatangan.

Karena tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha

DAFTAR PUSTAKA

- Ananto Pramadhika, 2011, "Motivasi Kerja Dalam Islam" *Jurnal Motivasi Kerja*, September 2011,
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara, Jakarta, 2011.
- H Wahyu Fitri, 2016, "Tujuan Pemberian Motivasi" *Jurnal Pemberian Motivasi Kerja*, Mei 2016
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Muchlas, M. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajahmada Pers.
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2009.
- Robbins, Stephen P, *Perilaku Organizational Behavior*, Salemba Empat, Jakarta, 2009.
- Siagian . 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Bumi Aksara
- Siswanto, H.B, *Pengantar Menejemen*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005.
- Sunyoto, Danang . 2012. *Sumber Daya Manusia Cetakan I*. Yogyakarta : CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Grup.
- Titisari, Purnamie, *Perananan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Karyawan*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2014.
- Triton, PB. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta :
- Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Rajawali, Jakarta, 2011
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Press.
- Yusuf , Burhanuddin. 2015 .*Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan syariah*. Jakarta : Raja Grafindo.

Zainal, Veithzal Rivai. Dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.



MANAJEMEN KINERJA

Anne Haerany, S.E., M.E.Sy.
STEI Al Ishlah Cirebon

A. PENDAHULUAN

Dalam pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan, diperlukan tata kelola atau manajerial yang baik. Pengetahuan dasar manajemen perlu dipahami dan diterapkan dengan baik oleh manajer sehingga akan sangat membantu dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Manajemen yang baik adalah kunci kesejahteraan masyarakat yang terdiri dari berbagai macam organisasi. Salah satu aspek kunci dalam manajemen adalah bagaimana manajer dapat mengenali peran dan pentingnya para pihak yang akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Pengeluaran organisasi dalam sumber daya manusia adalah paling dominan dibanding pengeluaran dalam sumber daya yang lain. Dalam persaingan yang semakin ketat di pasar global sekarang ini, banyak organisasi bisnis terkena musibah karena kalah bersaing, menderita kerugian, bahkan menderita kebangkrutan, yang disebabkan rendahnya produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi bisnis tersebut. Masalah yang menimpa organisasi bisnis yang seperti itu dapat diselesaikan dengan mencari penyebab pokoknya. Salah satu penyebab umum dari

memperkenalkan dan mengembangkan model manajemen kinerja ini antara lain Deming, Torington dan Hall, Costello, Armstrong dan Baron.

TUGAS DAN EVALUASI

1. Apa yang dimaksud dengan manajemen kinerja?
2. Apa tujuan dari manajemen kinerja?
3. Ceritakan secara singkat sejarah manajemen kinerja!
4. Sebutkan dan jelaskan tahapan manajemen kinerja!
5. Sebutkan dan jelaskan model manajemen kinerja!

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2006). *Performance Management : a strategic and integrated approach to achieve succes*. Mumbai: Jaico Publishing House.
- Bacal, R. (1998). *Performance Management*. Boston: McGraw Hill.
- Baron, M. A. (2005). *Managing Performance : Performance Management in Action*. UK: CIPD Publishing.
- Dunn, W. N. (1998). *Analisa Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Wibisono, D. (2006). *Manajemen Kinerja, Konsep, Desain dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.



KECERDASAN EMOSIONAL QUESTION

Dr. Anis Masyrurroh, MT
Universitas Banten Jaya

A. PENDAHULUAN

Kecerdasan emosional (EQ) merupakan kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial (Goleman, 2002). Individu yang mempunyai tingkat kecerdasan emosional yang baik dapat menjadi lebih terampil dalam menenangkan dirinya dengan cepat, lebih terampil dalam memusatkan suatu perhatian, lebih baik dalam berhubungan dengan orang lain, lebih cerdas, lebih mudah menerima perasaan-perasaan dan lebih banyak pengalaman dalam memecahkan suatu permasalahan sendiri (Misnawati, 2016). Sedangkan individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang rendah tidak akan mampu mengendalikan emosi, ketika seseorang dihadapkan pada sebuah permasalahan, individu tersebut akan mengalami stress karena merasa tidak mampu sehingga sulit mengambil keputusan. Pengertian Kecerdasan Emosi - Istilah “kecerdasan emosional” pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari Harvard University dan John Mayer dari University of New Hampshire untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi

DAFTAR PUSTAKA

- Ary Ginanjar. 2001. Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ. Jakarta: Penerbit Arga
- Azhari, Akyas. 2004. Psikologi Umum Dan Perkembangan. Jakarta: Teraju.
- Daniel Goleman, Emotional Intelligence, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006)
- Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Surabaya: Mahkota Surabaya, 2002)
- Desmita, Psikologi Perkembangan, (Bndung: PT Rosda Karya, 2005) hal 170
- Gemozaik, Pentingnya Pendidikan-kecerdasan-emosional/http://zulasri.wordpress.com diakses tanggal 4 April 2012
- Goleman, Daniel. 1999. Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Hamzah B. 2006. Uno, Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006
- <https://money.kompas.com/read/2019/03/16/191900126/cara-meningkatkan-kecerdasan-emosional-di-tempat-kerja?page=all>.
- John Gottman, Joan De Claire. 1998. Kiat-Kiat Mencerdaskan Anak Yang Memiliki Kecerdasan Emosional. Jakarta: Gramedia Pustaka utama.
- Joseph M. Putti. 2010. Memahami Produktivitas. Tangerang: Binarupa Aksara.
- Mursi, Abdul Hamim. 1997. Sumber Daya Manusia yang Produktif Pendekatan Al Quran dan Sains. Jakarta: Gema Insani Press.
- Nasution, Ahmad Taufik. 2005. Metode Menjernihkan Hati. Bandung: Mizan Media Utama. Agutian,
- Slameto. 2013. Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013



UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

Dewa Gede Satriawan, S.E., M.M., M.H., C.H.C.S., C.T., C.A.
Parameswara Training & Consulting

A. PENDAHULUAN

Kinerja individu, tim, atau organisasi dapat mencapai tujuan seperti diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan. Peningkatan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti diharapkan. Dengan melakukan peningkatan kinerja, diharapkan tujuan organisasi di masa depan dapat dicapai dengan lebih baik lagi.

Namun, peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan apabila prestasi kerja tidak seperti diharapkan. Peningkatan kinerja harus pula dilakukan walaupun seseorang, tim atau organisasi telah mampu mencapai prestasi kerja yang diharapkan karena organisasi, tim maupun individu di masa depan dapat menetapkan target kuantitatif yang lebih tinggi atau dengan kualitas yang lebih tinggi.

Dengan cara pendekatan seperti ini, dapat membuka peluang bagi organisasi, tim, dan individu untuk mengembangkan dirinya dan meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja dilakukan dengan melibatkan segenap sumber daya manusia dalam organisasi dan meliputi peningkatan seluruh proses manajemen kinerja. Peningkatan kinerja dapat

DAFTAR PUSTAKA

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P & Coutler, Mary. 2009. *Manajemen*. Jakarta: Indeks.F
- Sule ,Ernie Tisnawati & Saefullah Kurniawan. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana
- Zainal, Veithzal Rivai, Ramly Mansyur, Mutis Thoby & Arafah Willy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada



TANTANGAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA

Dr. Ambar Sri Lestari, M.Pd
UIN Sunan Gunung Djati Bandung

A. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang semakin menuntut personel/individu suatu organisasi tanggap dalam melihat tantangan di depan. Dunia hari ini berada di era 4.0 yang dikuasai teknologi informasi dan akan memasuki era 5.0 yang mengedepankan humanisme dalam aktivitas manusia yang berbasis digitalisasi. Hal ini menjadi perhatian yang serius dalam segala bidang kehidupan manusia, dimana kecanggihan teknologi informatika tidak dapat diabaikan dengan segala risiko tentunya dalam penggunaan dan pemanfaatannya. Oleh karena itu manajemen organisasi perlu mencermati peluang sekaligus tantangan yang ada guna memberikan layanan pendidikan, pelatihan hingga pengembangan bagi karyawannya baik yang lama maupun yang baru. Pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan dan menambah pengetahuan, ketrampilan maupun sikap bagi setiap orang untuk dapat menyesuaikan perubahan dan tuntutan jaman. Sedangkan pengembangan ditujukan sebagai sarana bagi setiap orang untuk mendapatkan penghargaan melalui promosi jabatan yang lebih

DAFTAR PUSTAKA

- Baur, C. & Wee, D. (2015). *Manufacturing's Next Act?* McKinsey & Company
- Christensen, M., Clayton & Raynor, E., Michael. (2003). *The Innovator's Solution*. Harvard Business Scholl Press: Boston, Massachusetts, America.
- Fathoni, Abdurrahman. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hashim, Muhammad., & Hameed, Fazal. 2012. Human Resource Management in 21st Century: Issues & Challenges & Possible Solutions to Attain Competitiveness. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 2 (9), pp. 44-52.
- Hendriyadi. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Manajer PT. Sucofindo (Persero) Pusat. *Jurnal Benefita Kopertis Wilayah X*. p.255-266
- Hermann, M., Pentek, T., & Otto, B. (2016). *Design Principles for Industrie 4.0 Scenarios*. Presented at the 49th Hawaiian International Conference on Systems Science
- Jimenez, Jimenez., Daniel. & Valle, Sanz., Raquel. (2007). Managing human resources in order to promote knowledge management and technical innovation. *Management Research*, Vol. 5, No. 2, pp. 83-100.
- Knight, J., Daniel. (2005). Three trips around the innovation track: an interview with Clayton Christensen. *Strategy & Leadership*, Vol. 33(4) pp. 13-19.
- Madsen, Stjernholm., Arne., & Ulhoi, P., Madsen. (2005). Technology innovation, human resources and dysfunctional integration. *International Journal of Manpower*, Vol. 26, No. 6, pp. 488-500.
- Mathis, L., Robert. & Jackson, H., John. (2005). Eleventh Eds. Thomson Business & Proffesional Publishing
- Madjdi, Farsan., & Hüsigg, Stefan. (2011). The heterogeneity of incumbents' perceptions and response strategies in the face of potential disruption. *Foresight*, Vol. 13 No. 5 pp. 14-33.

- Miftah Thoha. (2005). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Kencana
- Nielsen, Peter. (2016). *Managing Human Resources Learning for Innovation*. 1st ed. Bookboon.com.
- Paetz, Paul. (2014). *Disruptive by Design. How to Create Products that Disrupt and then Dominate Markets*. Apress: New York City, USA.
- Rosyadi, Slamet. (2018). *Revolusi industri 4.0 : Peluang dan tantangan bagi Alumni universitas terbuka*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jenderal Soedirman
- Soliman, Fawzy., & Spooner, Keri. (2000). *Strategies for implementing knowledge management: role of human resources management*. *Journal of Knowledge Management*, Vol. 4 No. 4, pp. 337-345
- Soekidjo Notoatmodjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Samsudin, Sadali (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (edisi ketiga). Bandung: PT. Pustakaka Setia.
- Wright, Cindy. (2015). *21st -Century Human Resource Management Strategic Planning and Legal Issues*. SAGE Publications Inc. : California, USA.
- Yahya, M. (2018) *Era Industri 4.0: Tantangan Dan Peluang Perkembangan Pendidikan Kejuruan Indonesia*. Pidato Pengukuhan Penerimaan Jabatan Professor Tetap dalam Bidang Ilmu Pendidikan Kejuruan Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar
- Zainal, V.R., Ramly, M., Mutis, T., dan Arafah, Wi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

MENGEMBANGKAN KOMITMEN ORGANISASI DAN LOYALITAS KARYAWAN

Opan Arifudin, S.Pd.,M.Pd.
STEI Al-Amar Subang

A. PENGERTIAN KOMITMEN ORGANISASI

Komitmen organisasional merupakan komitmen seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut. Menurut Luthans (2006), mengemukakan bahwa komitmen organisasi sebagai suatu sikap paling sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, juga diartikan sebagai suatu keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain sikap ini merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen pegawai untuk bertahan dalam sebuah perusahaan merupakan perilaku yang berlawanan dengan meninggalkan organisasi. Keadaan psikologis pegawai yang diyakini berkaitan dengan tinggal di pekerjaan adalah komitmen kerja. Hal senada juga dikemukakan oleh

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herwan. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi pada Pelayaran*. Unpad: Tesis
- Jusuf, Husain. (2010). *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir*. Jakarta: PT. Alumni.
- Kuntjoro. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali.
- Kusmaryani, Rosita Endang. (2007) *Membudayakan Nilai-Nilai Komitmen Terhadap Pekerjaan dalam Upaya Menegakkan Etika Profesi*. *Dinamika Pendidikan* No.1.
- Luthans, Fred. (2002). *Organizational Behavior: 7th Edition*. New York: McGrawHill Inc
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Miftahun dan Sugiyanto. (2010). Pengaruh dukungan social dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal psikologi* volume 37, No. 1, 94-109.
- Nitisemito, A. (1991). *Manajemen Personalia Edisi Kedelapan*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Parwita, G, B, S. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Terhadap dan Disiplin Kerja (Studi Pada Dosen Yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar)*, Tesis, Program Magister Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (2009). *Employee-Organization Linkages*. Texas: South-Western Cengage Learning.
- Prayanto, Agus. (2008). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosi Terhadap Loyalitas Karyawan: Pada Koperasi "SAE" Pujon Malang*. Malang: Universitas Islam Negeri Malang
- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan mikro*. Jakarta: Djambatan.

Sudimin, Theo. (2003). Whistleblowing: dilema loyalitas dan tanggung jawab public. Manajemen & Usahawan Indonesia. Jakarta: Gramedia Jakarta Utama.

BAB
13

Keadilan bagi Karyawan

Zackharia Rialmi, S.IP., MM., CHRP

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

A. KONSEP KEADILAN

Keadilan pada hakikatnya adalah memperlakukan seseorang atau pihak lain sesuai dengan haknya. (Poerwadarminta, 2006) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan kata adil berarti tidak berat sebelah, sepatutnya, tidak sewenang-wenang dan tidak memihak. Konsep keadilan di atas menjadi bagian dari kondisi eforia yang akan sangat sulit untuk diimplementasikan secara nyata dan konsisten. Dengan ketidakjelasan, banyak orang akan berusaha untuk mendefinisikan kata keadilan sesuai dengan bidang kompetensi dan pengetahuan yang dimilikinya. Keadilan akan dipahami secara berbeda sesuai dengan paradigma yang dianut ((Indarti, 2010), dengan demikian dapat dikatakan bahwa paradigma memainkan peran penting di dalam kita menentukan konsep atau definisi dari keadilan. Paradigma dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah daftar semua bentukan dari sebuah kata yang memperlihatkan konjugasi dan deklinasi kata tersebut; model dalam teori ilmu pengetahuan; kerangka berpikir. Sementara itu (Douglas-Scott, 2013) mengatakan bahwa keadilan dapat terjadi secara subjektif, relatif dan emotif. Kata paradigma, subjektif, relatif dan emotif adalah kata yang melekat pada masing-masing

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2013). *Performance Management: International Edition*. New York: Pearson Education.
- Coleman, W. E. (1985). Odiorne, Geogr S. Strategic Management of Human Resources. *Theodore Kunin*, 428.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386.
- Dangnga, M. T., & Amran, D. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja STMIK Kharisma Makasar. *Economix*, 7(2).
- Douglas-Scott, S. (2013). *Law after modernity*. Bloomsbury Publishing.
- Herdi, H. M. F. (2020). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Memberikan Pelayanan Pada Masyarakat Di Kantor Desa Tebing Tinggi Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi. *Juhanperak*, 1(2), 674–686.
- Indarti, E. (2010). *Diskresi dan Paradigma: Sebuah telaah filsafat hukum*.
- Pangarso, A., & Ramadhianti, V. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung*.
- Poerwadarminta, W. J. S. (2006). Kamus Umum Besar Bahasa Indonesia. *Jakarta: Balai Pustaka*.
- Rialmi, Z. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural Yang Diterapkan Kepemimpinan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Dari Pegawai Bpbd Provinsi Riau. *Jurnal Mandiri*, 1(2), 353–374.
- Sedarmayanti, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sukoco, B. M. (2007). Manajemen administrasi perkantoran modern. *Jakarta: Erlangga*, 5.
- Uwiyono, A., Suryandono, W., Hoesin, S. H., & Kiswandari, M. (2014). *Asas-asas hukum perburuhan*. Rajawali Pers.



PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BAGI KARYAWAN

**Surya Putra, S.T., M.M., CRBD
STIDKI AL-AZIZ**

A. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan. Karenanya perlu dikelola dengan baik, sebab karyawan merupakan ujung tombak keberhasilan perusahaan mencapai tujuan jangka pendek dan jangka Panjang sesuai rencana bisnis yang dibuat oleh pemilik dan pengelola perusahaan.

Karyawan yang baik dimulai dari melakukan seleksi yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan saat itu. Semakin besar dan kompleks kerja yang ada di perusahaan, tentu membutuhkan lebih banyak keahlian dari karyawannya. Selain itu kemampuan setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsi di bagian dimana mereka diberikan tanggung jawab merupakan hal yang sangat penting. Sebab kesalahan kecil bisa saja berpengaruh kepada hasil secara keseluruhan. Apalagi kesalahan itu terjadi pada bagian yang sangat vital di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.W. Wijaya, 1990, *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*, Edisi II, Cetakan 2, CV Rajawali Pers, Jakarta.
- Andrew F Sakula, 1995, *The Management Of Human Resources*, Jhon Wiley And Son's, Inc, New York.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 1996, *Manajemen Personalialia*, Edisi Keempat, Cetakan Pertama, BPFE UGM, Yogyakarta.
<http://mutiaralumpur.blogspot.com/2012/11/pengertian-pendidikan-dan-pelatihan.html> dibuat tgl 22 January 2010, diakses tanggal 1 Maret 2021.
- Edwin B. Flippo, 1998, *Manajemen Personalialia*, Terjemahan Moh. Masud, Jilid VI, Erlangga, Jakarta.
- Randall S. Schuler dan Susan E Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menghadapi Abad ke – 21*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 1992, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soekidjo Notoatmodjo, 1992, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan kelima, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Muchlisin Riadi. 2012. Pendidikan dan Pelatihan diakses di <https://www.kajianpustaka.com/2012/11/pendidikan-dan-pelatihan>, tanggal 7 Maret 2021
<https://presenta.co.id/artikel/pelatihan-dan-pengembangan-karyawan/>, diakses tanggal 22 februari 2021

PROFIL PENULIS

Novia Ruth Silaen, SE, MM



Novia Ruth Silaen, dilahirkan di Medan, 9 November 1969. Sejak tahun 2008 sampai sekarang menjadi dosen tetap di Universitas Darma Agung Medan. Sebagai akademisi, aktif melakukan kegiatan Tri Darma, yaitu Kegiatan Pengajaran yang mengampu beberapa mata kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Darma Agung. Pernah ditugaskan sebagai Ketua Program Studi D3 Administrasi Bisnis di Universitas Darma Agung pada tahun 2011 dan menduduki jabatan Dekan Fakultas Ekonomi di Universitas Darma Agung selama 1 periode pada tahun 2014 – 2018. Kegiatan Penelitian yang pernah dilakukan adalah *The Strategies To Achieve Darma Agung University Performance* pada tahun 2017 dalam Unimed International Conference Economics and Business di Medan dan *The Effect Of Work Motivation And Climate On Job Satisfaction And Employee Performance At The Danau Toba International Medan*. Kedua penelitian tersebut sudah dipublikasikan di jurnal dan sudah didaftarkan di HAKI tahun 2018. Pada November 2020 Call for Book Sosiologi Komunikasi dan sudah didaftarkan di HAKI tahun 2020. The 3rd Call for Book on Jan 2021 Manajemen Perbankan dan sudah terdaftar di HAKI pada tahun yang sama.

Dr. Syamsuriansyah,MM.,M.Kes



Penulis dilahirkan di Desa Dena Kecamatan Madapangga Kabupaten Bima NTB adalah Direktur Politeknik Medica Farma Husada Mataram. Penulis menyelesaikan studi Magister Manajemen pada tahun 2006-2008 di Sekolah Tinggi Manajemen “IMNI” Jakarta. Lalu melanjutkan studi Program Doktor Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanudin Makassar tahun 2016-2020. Pada saat bersamaan Penulis juga menempuh studi Magister Kesehatan Masyarakat di STIK Tamalanrea tahun 2016-2018 dengan konsentrasi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan dengan predikat Cumlaude. Saat ini Penulis juga adalah President Elect of ASEAN Association of School of Medical Technology (AASMT) dan menjadi Pengurus Pusat Asosiasi Institusi Pendidikan Teknologi Laboratorium Medik Indonesia (AIPTLMI) sebagai

Wakil Ketua III bidang Organisasi dan kerja sama dan menjadi Pengurus Pusat Asosiasi Perguruan Tinggi Rekam medik dan Informasi Kesehatan Indonesia (APTIRMIKI) sebagai Ketua Bidang Kerja sama Luar negeri. Selain itu, Penulis juga merupakan Pengurus Daerah Asosiasi Perguruan Tinggi Swasta Indonesia (APTISI) NTB sebagai Wakil Ketua II bidang Kerja sama dalam dan luar negeri. Email : sam_bptk@yahoo.com. No HP. 081805711121

Reni Chairunnisah, S.KM., M.Kes.



Penulis adalah seorang dosen di Politeknik Medica Farma Husada Mataram. Mulai bekerja pada kampus tersebut sejak tahun 2018. Penulis menamatkan pendidikan sarjana di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember pada Tahun 2014 dengan mengambil peminatan di bidang Administrasi dan Kebijakan Kesehatan. Penulis memperoleh gelar Magister Kesehatan pada tahun 2017 dengan menempuh pendidikan di Program Studi Magister Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga dengan mengambil konsentrasi Manajemen Kesehatan. Di samping menulis buku, mengajar dan melakukan pengabdian kepada masyarakat, penulis juga aktif dalam kegiatan penelitian dan tercatat dua kali berturut-turut mendapatkan hibah penelitian dari Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi. Penulis juga sering menjadi moderator pada seminar-seminar lokal, nasional dan internasional. Email: renichairunnisah.fkm@gmail.com.

Maya Rizki Sari, S.E., M.Si



Nama lengkap penulis adalah Maya Rizki Sari S.E, M.Si. Biasa di panggil dengan nama Maya. Wanita kelahiran Pekanbaru ini menyelesaikan studi sarjana selama 3.2 tahun di Universitas Sumatera Utara (USU) jurusan akuntansi dengan predikat Cumlaude dan mendapatkan beasiswa dari Pertamina Foundation Scholarship (PFS) di pertengahan kuliah hingga tamat. Setelahnya, penulis

melanjutkan pendidikan master di IPB jurusan manajemen dan mendapatkan kesempatan study exchange ke negara Polandia dengan beasiswa Erasmus di semester 2 kampus WULS-SGGW selama satu semester dan sekaligus melakukan penelitian thesis disana. Penulis aktif di organisasi keilmuan, sosial, dan keagamaan. Baginya, berbagi ilmu adalah berbagi kebaikan.

Elida Mahriani, SEI., MM.



Penulis merupakan anak kedua dari H. Sukardi dan Hj. Rahimah Darias. Penulis menempuh Pendidikan Program Sarjana pada Jurusan Ekonomi Islam IAIN Antasari Banjarmasin (2010) dan melanjutkan pendidikan ke Program Pascasarjana dengan mengambil Magister Manajemen STIE Indonesia Banjarmasin (2014). Penulis pernah bekerja di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Mitra dan PT Bank Danamon Indonesia, Tbk di kota Banjarmasin. Penulis sekarang tercatat sebagai dosen tetap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Antasari, dan mendapat tugas tambahan Sebagai Sekretaris Prodi Asuransi Syariah dan Editor Jurnal At-Taradhi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari Banjarmasin, serta sebagai Divisi Kewirausahaan pada UPT Pengembangan Kewirausahaan dan Karier UIN Antasari Banjarmasin, Penulis juga aktif dalam kegiatan konferensi nasional dan internasional. Adapun Artikel yang diterbitkan dan telah dipresentasikan antara lain: Persepsi Ulama Tentang Zakat Produktif di Kota Banjarmasin (2016), Peran BAZNAS Kota Banjarmasin dalam Mengembangkan Usaha Mikro (2017), Optimalisasi Pengelolaan Keuangan Syariah Melalui Instrumen Zakat di Kalimantan Selatan (2018), Kontrak Keuangan Syariah Pada Industri Keuangan Non Bank (2018), Tradisi Mudik Bagi Perekonomian (2018), Pengaruh Stres dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Mitrathama Artabuana di Kabupaten Banjar (2018), Memaknai Ukhuwah Wathaniyyah bagi WNI (2019), Sistem Pembayaran Transaksi Keuangan di Kalimantan Selatan (2019), Literasi Media: Perilaku Pengguna dan Penyebaran Hoax di Sosial Media (2019), Model Bisnis di Tengah Pandemi Covid-19 (2020), Analisis Hubungan Antara Tendensi Internet Addiction

Disorder dengan Customer Behavior: Studi Pada Mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin (2020). Serta telah menghasilkan beberapa karya dalam bentuk Buku ber-ISBN seperti Operasional Bank Syariah (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia (2020), Buku Kolaborasi antara lain Manajemen Pariwisata: Sebuah Tinjauan Teori dan Praktis (2020) dan Pengantar Bisnis (2020), Metodologi Penelitian Kuantitatif (sebagai editor, tahun 2015) dan Hukum Keuangan Syariah; Pada Lembaga Keuangan Bank dan Non Bank (sebagai editor, tahun 2016). Penulis dapat dihubungi melalui elidamahriani@uin-antasari.ac.id

Rahman Tanjung, Se, Mm



Penulis memiliki nama lengkap Rahman Tanjung lahir di Karawang 12 Januari 1981. Menikah dengan Neng Sri Ekawati dan saat ini dikaruniai 2 anak, Azka dan Azkia. Penulis saat ini bekerja sebagai Widyaiswara Ahli Madya pada BKPSDM Kabupaten Karawang dan juga aktif mengajar di STIT Rakeyan Santang Karawang. Menamatkan pendidikan dasar di SDN Nagasari VII

Karawang, jenjang menengah pertama di SMPN 2 Karawang, menengah atas di SMAN 1 Karawang dan melanjutkan Pendidikan jenjang sarjana di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen UNSOED Purwokerto, kemudian S2 Magister Manajemen dengan konsentrasi MSDM di STIE Kampus Ungu Jakarta dan saat ini sedang menempuh studi doktoral (S3) di Universitas Islam Nusantara (UNINUS) Bandung. Penulis sudah menghasilkan beberapa judul buku di antaranya Manajemen Humas Lembaga Pendidikan, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Konsep dan Perkembangan), Manajemen Pemasaran Pendidikan, Manajemen Strategi dan Manajemen Mitigasi Bencana, Kewirausahaan, Manajemen Bisnis Pemasaran. Saat ini penulis juga aktif menulis jurnal ilmiah nasional maupun internasional.

Diana Triwardhani, SE, MM



Penulis lahir di Rangkasbitung, Kabupaten Lebak, Banten pada tanggal 16 Agustus 1960, Masa kecil dihabiskan di kota kelahiran sehingga pendidikan dari SD Mardiyuana, SMPN 1 dan SMAN 1 semua di Rangkasbitung. Kemudian hijrah ke Jakarta dengan melanjutkan kuliah di Akademi Bank UPN Veteran Jakarta, lalu menempuh S1 Di Universitas Islam Jakarta, kemudian S2 Di UPI YAI Jakarta. Saat ini bekerja sebagai dosen di UPN Veteran Jakarta.

Anne Haerany, S.E., M.E.Sy.



Penulis lahir di Ciamis, 24 Desember 1973 dari seorang ayah bernama Sudarman Kusnansyah dan Ibu bernama Rochaenah Widiarnaningsih. Lulus dari Sekolah Dasar pada tahun 1985 di SD N Cikencreng Kec. Cimerak Kab. Ciamis, kemudian pada tahun 1988 lulus dari SMP N Salakaria Kec. Sukadana Kab. Ciamis, dan pada tahun 1991 lulus dari SMA N 1 Sintang Kalimantan Barat. Pada tahun yang sama melanjutkan jenjang pendidikan ke perguruan tinggi di STIE YPKP Bandung Program Strata 1 Jurusan Manajemen Keuangan dan Perbankan yang diselesaikan pada tahun 1995. Setelah sempat mengajar di salah satu SMA swasta di Cirebon selama kurang lebih 2 tahun, akhirnya penulis memutuskan untuk fokus menjadi Ibu Rumah Tangga. Pada tahun 2010 mendapat amanah untuk merintis lembaga keuangan mikro syariah (BMT), karena merasa tidak memiliki “bekal” maka pada tahun 2011 akhirnya memutuskan meneruskan pendidikan Strata 2 Ekonomi Syariah di Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon dan lulus pada tahun 2013. Sekarang penulis berprofesi sebagai Dosen Tetap di STEI Al Ishlah Cirebon sejak tahun 2016, dan aktif di berbagai organisasi di antaranya di MES Daerah Cirebon sebagai Bendahara Umum, di ICMI Kab. Cirebon sebagai anggota Dewan Pakar, dan sedang menempuh pendidikan Doktoral di UIN Sunan Gunung Djati Bandung mulai tahun 2020.

Dr. Anis Masyruroh, MT



Penulis Lulus S1 di Program Studi Teknik Lingkungan (Sekolah Tinggi Teknik Lingkungan) YK pada tahun 2009, lulus S2 di Program Magister Teknik Lingkungan STTL YK Tahun 2012, S3 di Program Doktor Ilmu Lingkungan Universitas Indonesia. Saat ini adalah dosen Fakultas Teknik Universitas Banten Jaya dan Universitas Serang Raya. Mengampu mata kuliah Proses pengolahan Air Limbah, Teknologi pengolahan Air Bersih dan Manajemen Proyek. Penulis aktif sebagai peneliti serta menjadi konsultan lingkungan baik di Pemerintahan maupun di swasta.

Dewa Gede Satriawan, S.E., M.M., M.H., C.H.C.S., C.T., C.A.



Penulis lahir di Kabupaten Tabanan, Bali, tanggal 7 Januari 1980. Saat ini sedang menempuh studi S3 pada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Memiliki pengalaman mengajar sebagai dosen pada salah satu PTS yang ada di Bali, saat ini sebagai Ketua Parameswara Training & Consulting. Sebagai trainer dan Asesor pada Lembaga Sertifikasi Profesi, ketua sekaligus sebagai manajer koperasi Parameswara Putra Sejahtera. Penulis juga sebagai editor disalah satu penerbit buku yang ada di Garut, Jawa Barat. Buku yang pernah ditulis antara lain: Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan juga buku tentang Hukum Transaksi E-Commerce di Indonesia, Book Chapter Pengantar Usaha Manajemen, Pembiayaan, Pemasaran, dan Operasional, Book Chapter Manajemen Sumber Daya Manusia, Prinsip Dasar dan Aplikasi, Book Chapter Manajemen Perusahaan dan Usaha, Prinsip Dasar, Teori dan Aplikasi, Buku Kolaboratif Pengantar Manajemen Organisasi Kontemporer, Teori, Perspektif dan Aplikasi. Buku Kolaborasi Manajemen Keuangan Perusahaan Prinsip Dasar, Teori dan Aplikasi. Buku Kolaborasi Manajemen Usaha Kontemporer, Prinsip Dasar dan Aplikasi. Buku Kolaborasi Manajemen Pemasaran, Dinamika, Optimasi dan Aplikasi. Buku Kolaborasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Sebuah Strategi, Perencanaan dan Pengembangan. Buku Kolaborasi Manajemen Personalia Kontemporer,

Dnamika, Efisiensi dan Optimasi. Buku Kolaborasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku Kolaborasi Pengantar Usaha. Buku Kolaborasi Manajemen Keuangan dan Usaha. Book Chapter Manajemen Perbankan. Book Chapter Perilaku Organisasi. Book Chapter Hukum Ketenagakerjaan. Book Chapter Hukum Pasar Modal. Book Chapter HRM 4.0. Book Chapter Marketing 5.0. Buku Hukum Investasi di Indonesia. Buku To Be A Doctor. Memiiki Certified Human Capita Staff dan Certified Trainer dan Certified Asesor dari BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi). Email dewasatriawan01@gmail.com.

Dr. Ambar Sri Lestari, M.Pd



Penulis lahir di Surabaya 2 Juni 1978, bekerja sebagai Dosen di UIN Sunan Gunung Djati Bandung pada Program Studi Manajemen Pendidikan. Tinggal di Cileungsi Bogor. Mengawali karier sebagai dosen PNS pada tahun 2011 dan bertugas di IAIN Kendari Sulawesi Tenggara hingga tahun 2019 dan mendapat amanah sebagai Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Pascasarjana IAIN Kendari pada tahun 2014-2018 sebelum mutasi ke UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Opan Arifudin, S.Pd.,M.Pd.



Penulis memiliki nama lengkap Opan Arifudin lahir di Subang 17 Juli 1991, dari pasangan (alm) Omang Awaludin dan Nawangsih. Saat ini berprofesi sebagai dosen, peneliti, penulis dan konsultan perguruan tinggi. Pernah mengajar di beberapa perguruan tinggi di Bandung, Indramayu, Jakarta dan kini menjadi Dosen Tetap di STEI Al-Amar Subang. Menamatkan pendidikan dasar di SDN Gardusayang 1, jenjang menengah pertama di SMPN 1 Tanjungsiang, menengah atas di SMKN 1 Purwakarta dan melanjutkan Pendidikan jenjang sarjana, magister dan doktor di Universitas Islam Nusantara (UNINUS) Bandung. Saat ini pun aktif menjadi penulis berlisensi Badan Nasional Standarisasi Profesi (BNSP) dengan nomor Penulis BNSP 1446.020612019 dan penulis regular di koran harian pasundan ekspres.

Selain menghasilkan artikel pada media massa, penulis sudah menghasilkan beberapa judul buku di antaranya Eksistensi Bisnis Islami Di era revolusi Industri 4.0, Manajemen Humas Sekolah, Manajemen Humas Lembaga Pendidikan, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Konsep dan Perkembangan), Perilaku Konsumen dan Perkembangannya di Era Digital, Manajemen Mitigasi Bencana, Program Linier (Teori dan Aplikasi), Psikologi Pendidikan, Manajemen Pemasaran Pendidikan, Manajemen Risiko, Manajemen Strategi, Komunikasi Organisasi, Perkembangan Peserta Didik, Konsep Dasar PAUD dan Manajemen Pembiayaan Pendidikan. Selain aktif sebagai Dosen, penulis sebagai peneliti dengan memiliki beberapa Hak Kekayaan Intelektual (HKI) untuk karyanya. Saat ini mengelola jurnal ilmiah sebagai chief editor dan merupakan mendeley advisor Indonesia.

Zackharia Rialmi, S.IP., MM., CHRP



Penulis adalah Dosen Tetap PNS (Pegawai Negeri Sipil) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, dengan tugas tambahan sebagai Sekretaris Program Studi Magister Manajemen (S2) mulai dari tahun 2019 sampai dengan sekarang. Menyelesaikan pendidikan Sarjana pada Jurusan Hubungan Internasional dari Universitas Riau pada tahun 2006, dan jenjang Master di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi Universitas Riau pada tahun 2015. Penulis juga memiliki pengalaman bekerja sebagai praktisi HRGA (*Human Resources and General Affairs*) di beberapa perusahaan swasta nasional di Indonesia dengan daerah operasional di Sumatera dan Jawa, serta memiliki gelar *CHRP (Certified Human Resources Professional)* dari Universitas Atmajaya. Saat ini Penulis aktif sebagai Reviewer di Jurnal Ilmiah Mandiri (SINTA 4) dan menjadi Penyunting Ahli jurnal ilmiah Ekonomi dan Bisnis UPN Veteran Jakarta (SINTA 4). Penulis dapat dihubungi melalui email : zac_rialmi@upnvj.ac.id

Surya Putra, S.T., M.M., CRBD



Penulis bernama lengkap Surya Putra, dilahirkan di Mangkai Baru, pada tanggal 22 November 1980. Merupakan Putra Sulung dari pasangan Bapak Tukiman (alm) dan Ibu Suryani. Penulis menamatkan pendidikan Sarjana Teknik di Universitas Sumatera Utara dan melanjutkan Studi S2 pada Magister Manajemen Universitas Negeri Padang. Keseharian aktivitas bergelut di dunia perbankan dengan pengalaman lebih dari 13 tahun. Pengalaman mengajar penulis geluti sejak kuliah, setelah tamat kuliah mengajar di Akademi Dakwah As-Sunnah, Universitas Tri Karya Medan dan saat ini di STIDKI ALAZIZ Batam. Selain mengajar, penulis juga aktif di berbagai organisasi kemasyarakatan, kepemudaan, pemberdayaan UMKM dan Koperasi. Saat ini, penulis mengampu Mata Kuliah di antaranya Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Pemasaran, Pengantar Ilmu Komputer. Buku ini merupakan Buku Kelima Penulis, sebelumnya menulis buku Manajemen Perbankan, Manajemen Risiko, Ekonomi Teknik dan Kinerja Karyawan.

Kinerja Karyawan

Produktifitas sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Jika produktifitas meningkat maka tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba juga pasti meningkat. Peningkatan produktifitas ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam perusahaan.

Oleh karena itu, kita akan membahas bagaimana memahami kinerja karyawan dalam perusahaan, mulai dari pengertian dari pada kinerja, faktor yang harus diperhatikan dalam penilaian kinerja, karakteristik kinerja dan indikator kinerja, penilaian kinerja, metode penilaian kinerja, manajemen kinerja organisasi serta pemahaman tentang pekerjaan.

Selanjutnya, manfaat yang diperoleh dalam manajemen kinerja adalah untuk pencapaian tujuan perusahaan, peningkatan produktifitas, mendukung program pengembangan dan pelatihan karyawan, meningkatkan prestasi dan potensi karyawan serta mempererat hubungan antara pimpinan dan bawahan.