PENGANTAR MANAJEMEN

Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.
Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M.
A. Nur Achsanuddin Usdyn Attahmid, S.E., M.Si.
Abdul Khaliq, S.E., M.Ak., CPFR., CPFRA.

PENGANTAR MANAJEMEN

Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.
Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M.
A. Nur Achsanuddin Usdyn Attahmid, S.E., M.Si.
Abdul Khaliq, S.E., M.Ak., CPFR., CPFRA.

Penerbit Widina

PENGANTAR MANAJEMEN

Penulis:
Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.
Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M.
A. Nur Achsanuddin Usdyn Attahmid, S.E., M.Si.
Abdul Khaliq, S.E., M.Ak., CPFR., CPFRA

Desain Cover:
Septian Maulana

Sumber Ilustrasi:
www.freepik.com

Tata Letak:
Handarini Rohana

Editor:
Evi Damayanti

ISBN:
978-623-500-037-4

Ukuran:
15,5 x 23

Halaman:
vi + 247

Cetakan Pertama:
Maret, 2024

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang
by Penerbit Widina Media Utama

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

PENERBIT:
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
Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Dalam dunia yang terus berkembang dan dinamis ini, pemahaman yang kuat tentang prinsip-prinsip manajemen menjadi kunci bagi keberhasilan suatu organisasi. Buku ini, berjudul "Pengantar Manajemen", hadir untuk menyajikan landasan yang kokoh bagi pembaca dalam memahami esensi dan praktik-praktik yang mendasari ilmu manajemen.

Melalui buku ini, pembaca akan diajak untuk menjelajahi konsep dasar manajemen, mulai dari pemahaman tentang fungsi-fungsi manajerial, hingga pengetahuan mendalam tentang berbagai teori dan pengalaman praktis yang membentuk disiplin ini. Kami berupaya menguraikan perkembangan ilmu manajemen serta menggali kelompok besar pemikiran yang memberikan warna dan karakteristik unik pada bidang ini.

Para kontributor manajemen kontemporer yang berpengalaman turut berbagi pandangan mereka, menjelaskan hubungan yang kompleks antara lingkungan organisasi bisnis dan tanggung jawab sosial yang dihadapi oleh organisasi-organisasi tersebut. Kami juga memperkenalkan konsep dasar perencanaan, strategi, pengorganisasian, dan pengawasan, lengkap dengan beragam alat bantu dan cara penyelesaian masalah yang relevan.

Dengan demikian, buku ini bukan sekadar rangkuman teoritis, melainkan juga panduan praktis yang siap digunakan oleh pembaca dalam menghadapi tantangan manajerial sehari-hari. Kami berharap bahwa melalui terbitnya buku ini, pembaca dapat mendapatkan pemahaman yang mendalam dan aplikatif tentang manajemen, sehingga dapat membantu mereka dalam mengambil keputusan yang cerdas dan efektif di berbagai konteks organisasi.

Terakhir, kami ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah turut berkontribusi dalam pembuatan buku ini, baik secara langsung maupun tidak langsung. Semoga buku ini dapat memberikan manfaat yang besar bagi pembaca dan menjadi sumber inspirasi bagi perkembangan ilmu manajemen ke depannya.

Maret, 2024

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **iv**
BAB 1 KONSEP DASAR MANAJEMEN **1**
A. Konsep Dasar Manajemen 1
B. Manajemen Sebagai Ilmu dan Seni 4
C. Tipe-Tipe Manajemen 7
D. Konsep Manajemen Fungsional dan Operasional 10
BAB 2 FUNGSI MANAJER, TINGKATAN MANAJEMEN SECARA HIERARKI DAN KEAHLIAN MANAJERIAL, MANAJEMEN BERDASARKAN TEORI DAN PENGALAMAN **15**
A. Fungsi Manajer 15
B. Tingkatan Manajemen Secara Hierarki dan Keahlian Manajerial 17
C. Manajemen Berdasarkan Teori dan Pengalaman 22
BAB 3 PERKEMBANGAN ILMU MANAJEMEN, KELOMPOK BESAR PEMIKIRAN DALAM ILMU MANAJEMEN BESERTA KARAKTERISTIKNYA, PARA CONTRIBUTOR MANAJEMEN KONTEMPORER **27**
A. Perkembangan Ilmu Manajemen 27
B. Kelompok Besar Pemikiran Dalam Ilmu Manajemen Beserta Karakteristiknya 31
C. Para Contributor Manajemen 38
BAB 4 LINGKUNGAN ORGANISASI BISNIS ATAU PERUSAHAAN, DAN HUBUNGANNYA DENGAN LINGKUNGAN ORGANISASI BISNIS **41**
A. Lingkungan Organisasi Bisnis Atau Perusahaan 41
B. Hubungan Lingkungan dan Organisasi 48
C. Hubungan Lingkungan dan Budaya 51
D. Kesimpulan 55
BAB 5 TANGGUNG JAWAB SOSIAL YANG DIHADAPI OLEH ORGANISASI BISNIS **57**
A. Tanggung Jawab Sosial 57
B. Prinsip Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility*) 62
C. Standard Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility*) 65

D. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility*) Sebagai Gerakan Sosial Perusahaan 68
E. Etika Bisnis dan Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaannya 69
BAB 6 KONSEP DASAR PERENCANAAN DALAM MANAJEMEN ORGANISASI, JENIS-JENIS PERENCANAAN, ALAT BANTU MANAJEMEN DALAM KEGIATAN PERENCANAAN, CARA-CARA PENYELESAIAN MASALAH DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN 75
A. Konsep Dasar Perencanaan Dalam Manajemen Organisasi 75
B. Jenis-Jenis Perencanaan 78
C. Alat Bantu Manajemen Dalam Kegiatan Perencanaan 89
D. Masalah dan Pengambilan Keputusan 94
BAB 7 KONSEP DASAR STRATEGI, BAGAIMANA STRATEGI DISUSUN DAN BERBAGAI JENIS STRATEGI 103
A. Konsep Dasar Strategi 103
B. Bagaimana Strategi Disusun 106
C. Berbagai Jenis Strategi 111
BAB 8 KONSEP DASAR PENGORGANISASIAN DALAM MANAJEMEN, KONSEP DASAR STRUKTUR ORGANISASI DAN BEBERAPA PENDEKATAN DALAM MENDESAIN ORGANISASI, PERBEDAAN ANTARA ORGANISASI FORMAL DAN INFORMAL 119
A. Konsep Dasar Pengorganisasian Dalam Manajemen 119
B. Konsep Dasar Dari Struktur Organisasi 126
C. Konsep Dasar Mendesain Organisasi 132
D. Desain Organisasi dan Pekerjaan 138
E. Perbedaan Organisasi Formal dan Informal 139
BAB 9 PERANAN DAN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI, PROSES MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA MENDAPATKAN ORANG-ORANG YANG MEMILIKI KOMPETENSI DAN KUALIFIKASI YANG SESUAI DENGAN KEBUTUHAN ORGANISASI 145
A. Peranan dan Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi 145
B. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Mendapatkan Orang-Orang Yang Memiliki Kompetensi dan Kualifikasi Yang Sesuai Dengan Kebutuhan Organisasi 163
C. Karakteristik Individu Sebagai Esensi Dari Faktor SDM Dalam Organisasi 176

D. Perilaku Individu dan Sikap 178
E. Perilaku Individu dan Persepsi 179
BAB 10 KARAKTERISTIK INDIVIDU SEBAGAI ESENSI DARI FAKTOR SDM DALAM ORGANISASI 181
A. Karakteristik Individu 181
B. Kontribusi Individu Bagi Organisasi 186
C. Kompensasi Organisasi Bagi Individu 188
BAB 11 MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI 197
A. Motivasi 197
B. Kepemimpinan 200
C. Motivasi, Kepemimpinan dan Kontribusinya Dalam Organisasi 203
BAB 12 KONSEP DASAR FUNGSI PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN 213
A. Konsep Dasar Fungsi Pengawasan 213
B. Pengendalian 227
DAFTAR PUSTAKA 239
PROFIL PENULIS 244

BAB

1

KONSEP DASAR MANAJEMEN

A. KONSEP DASAR MANAJEMEN

1. Definisi Manajemen

Secara etimologi "manajemen berasal dari kata *manage* yang berarti Mengatur sedangkan menurut terminologi manajemen memiliki arti bahwa: "*management is general refers to planning, organizing, controlling, stuffing, leading, motivating, communicating, and decision making activities performed by any organization in order to coordinate the varied resources of the enterprise so as to bring an efficient creation of some product or service*." Maksud dari ungkapan di atas adalah manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengorganisasikan berbagai sumber daya yang miliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien. Manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan. Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, organisasian pengarahan dan pengendalian orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.

Manajemen merupakan suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, Pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan, yang dilaksanakan untuk mendeterminasi serta mencapai sasaran-sasaran yang ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lainnya yang dimiliki organisasi.

BAB

2

FUNGSI MANAJER, TINGKATAN MANAJEMEN SECARA HIERARKI DAN KEAHLIAN MANAJERIAL, MANAJEMEN BERDASARKAN TEORI DAN PENGALAMAN

A. FUNGSI MANAJER

Manajer adalah orang yang bertanggung jawab terhadap semua anggota organisasi termasuk sumber-sumber daya organisasi yang dimiliki

Menurut Peter Drucker, Manajer adalah orang yang memiliki tanggung jawab dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan pekerjaan orang lain

Sedangkan menurut James A.F. Stoner. Manajer adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk melakukan perencanaan, Proses, Pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan terhadap usaha yang dilakukan oleh anggota organisasi yang tujuan utamanya adalah mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Fungsi Utama Manajer

- Manajemen administratif lebih berurusan dengan penetapan tujuan dan kemudian perencanaan, penyusunan kepegawaian, dan pengawasan kegiatan-kegiatan yang terkoordinasi untuk mencapai tujuan.
- Manajemen operatif lebih mencakup kegiatan memotivasi, supervisi, dan komunikasi dengan para karyawan untuk mengarahkan mereka mencapai hasil-hasil secara efektif.
- Manajemen administratif lebih berurusan dengan penetapan tujuan dan kemudian perencanaan, penyusunan kepegawaian, dan pengawasan kegiatan-kegiatan yang terkoordinasi untuk mencapai tujuan.

BAB

3

PERKEMBANGAN ILMU MANAJEMEN, KELOMPOK BESAR PEMIKIRAN DALAM ILMU MANAJEMEN BESERTA KARAKTERISTIKNYA, PARA CONTRIBUTOR MANAJEMEN KONTEMPORER

A. PERKEMBANGAN ILMU MANAJEMEN

Pada bab sebelumnya sudah dikemukakan beberapa teori manajemen dan pada pembahasan kali ini akan diungkap sedikit tentang perkembangan Ilmu Manajemen dari zaman purba hingga abad modern. Sebagaimana telah diketahui bahwa Manajemen adalah ilmu yang mempelajari tentang cara merencanakan, mengkoordinasikan, mengorganisasikan, serta mengontrol sumber daya untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan secara efektif dan efisien. Ilmu ini telah ditemukan dan dilaksanakan sejak sangat lama. Bahkan, para ahli mengatakan bahwa tidak diketahui secara tepat kapan manajemen mulai muncul. Namun, para ahli sepakat, bahwa apa pun sebutannya pada zaman itu, manajemen telah digunakan oleh manusia sejak zaman dahulu.

Corak kehidupan manusia

Dalam kehidupan nomaden, biasanya manusia pra sejarah juga menelusuri sungai. Perjalanan melalui sungai dipandang lebih mudah dan aman dari pada melalui daratan atau yang sangat berbahaya.

Untuk memudahkan bertransportasi manusia pra sejarah merakit alat transportasi seperti perahu untuk melalui sungai. Pada masa nomaden, masyarakat pra sejarah juga mengenal kehidupan berkelompok. Jumlah anggota dari setiap kelompok terdiri dari 10 hingga 15 orang. Untuk mempermudah kehidupannya, masyarakat pra-sejarah juga membuat alat-

BAB

4

LINGKUNGAN ORGANISASI BISNIS ATAU PERUSAHAAN, DAN HUBUNGANNYA DENGAN LINGKUNGAN ORGANISASI BISNIS

A. LINGKUNGAN ORGANISASI BISNIS ATAU PERUSAHAAN

1. Pengertian Lingkungan Organisasi

Organisasi berasal dari kata organon yang menurut bahasa Yunani berarti alat. Pengertian organisasi memiliki perbedaan dengan pengertian sebuah kelompok, namun apabila kita lihat dan kita pandang dari sebab atau alasan-alasan orang yang berkubu atau kelompok, maka mempunyai maksud dan tujuan yang sama makan kelompok itu akan melakukan yang namanya kerjasama untuk menggapai tujuan tersebut yang ingin diwujudkan.

Sedangkan kata "lingkungan" memang mengandung konotasi. Environment, yang berasal dari kata environs (daerah sekeliling/sekitar), tidak lain merujuk pada suatu konsep biologi. sebagaimana kita ketahui, pendekatan modernis banyak mengambil pemahaman dari ilmu biologi-ekologi, dan mereka memandang organisasi melalui metafora „organisme". Secara otomatis, kalau kita membayangkan organisasi sebagai organisme mahluk hidup, maka pada saat yang sama kita membayangkan lingkungan. Tidak ada makhluk hidup kecuali berada dalam lingkungan tertentu. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa konsep „lingkungan organisasi" terutama adalah produk dari pemikiran modernis (Hatch, 1997: 64) Lingkungan menurut Robbins dan Coulter (1999) dalam Margaretta (2012), adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di luar organisasi dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan merupakan kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak terhadap kinerja organisasi. Lingkungan organisasi adalah semua elemen di

BAB

5

TANGGUNG JAWAB SOSIAL YANG DIHADAPI OLEH ORGANISASI BISNIS

A. TANGGUNG JAWAB SOSIAL

Terminologi tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) bukanlah hal yang relative baru dalam dunia usaha, evolusi konsepnya sendiri sudah berlangsung pada beberapa dekade. Pada sisi lain istilah CSR sendiri juga mengalami perubahan sejalan dengan perkembangan dunia usaha, politis dan pembangunan sosial serta hak asasi manusia (HAM). Selain itu terminologi CSR juga dipengaruhi oleh dampak globalisasi dan perkembangan teknologi informasi, dan semua itu akan mencerminkan pemahaman terhadap pengertian CSR dalam konteks lokal.

Corporate Social Responsibility dalam bahasa Indonesia dikenal dengan tanggungjawab sosial perusahaan sedangkan di Amerika, konsep ini seringkali disamakan dengan *corporate citizenship*. Pada intinya, keduanya dimaksudkan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kepedulian terhadap masalah sosial dan lingkungan dalam kegiatan usaha dan juga pada cara perusahaan berinteraksi dengan stakeholder yang dilakukan secara sukarela. Selain itu, tanggungjawab sosial perusahaan diartikan pula sebagai komitmen bisnis untuk berkontribusi dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan, bekerja dengan para karyawan perusahaan, keluarga karyawan dan masyarakat setempat (lokal) dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan

Era globalisasi sering kali menjadi alasan untuk menjawab perubahan yang terjadi tanpa menyadari efek yang timbul dari globalisasi itu sendiri. Globalisasi sendiri berarti universal, di mana segala sesuatu nanti akan saling tergantung satu sama lain dan saling berintegrasi dengan menyingkirkan

BAB

6

KONSEP DASAR PERENCANAAN DALAM MANAJEMEN ORGANISASI, JENIS-JENIS PERENCANAAN, ALAT BANTU MANAJEMEN DALAM KEGIATAN PERENCANAAN, ARA-CARA PENYELESAIAN MASALAH DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN

A. KONSEP DASAR PERENCANAAN DALAM MANAJEMEN ORGANISASI

Setiap orang pasti pernah melakukan perencanaan atau *planning*. Tanpa disadari, dalam kehidupan sehari-hari sebenarnya kita sudah sering membuat perencanaan. Sebagai contoh, perencanaan singkat ketika ingin tidur kita berencana besok ingin bangun pukul lima pagi, beribadah, mandi, sarapan lalu ke kantor. Atau ketika ingin berlibur keluar kota sudah mempunyai, perencanaan diawali dengan berapa hari ingin menetap? Pergi ke tempat tujuan dengan menggunakan transportasi darat, laut atau udara? Apa saja yang akan dilakukan di sana. Hal ini biasanya direncanakan jauh-jauh hari sebelum liburan tiba ada juga yang membuatnya secara detail dan dituliskan di sebuah buku sampai pada apa saja yang akan dibawa karena perencanaan yang dituliskan akan mengarahkan kita ke tujuan yang ingin dicapai dan hal itu akan menjadi lebih mudah. Sama halnya dengan di dunia kerja atau organisasi, sudah pasti memiliki perencanaan yang bahkan terkoordinasi dan dilakukan dengan baik.

Mulai dengan perencanaan harian dan menuliskannya di sebuah memo atau buku agar perencanaan berjalan dengan efektif. Agar kegiatan sebuah organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik, sangat diperlukan

BAB

7

KONSEP DASAR STRATEGI, BAGAIMANA STRATEGI DISUSUN DAN BERBAGAI JENIS STRATEGI

A. KONSEP DASAR STRATEGI

Asal kata "strategi" adalah turunan dari kata dalam bahasa Yunani, strategos.

Pengertian strategi menurut Glueck dan Jauch adalah Rencana yang disatukan, luas dan berintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan, yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dari perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi.

Pengertian strategi secara umum dan khusus sebagai berikut:

Pengertian Umum

Strategi adalah proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai.

Pengertian Khusus

Strategi merupakan tindakan yang bersifat *incremental* (senantiasa meningkat) dan terus-menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan di masa depan. Dengan demikian, strategi hampir selalu dimulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan dimulai dari apa yang terjadi. Terjadinya kecepatan inovasi pasar yang baru dan perubahan pola konsumen memerlukan kompetensi inti (*core competencies*). Perusahaan perlu mencari kompetensi inti di dalam bisnis yang dilakukan.

BAB

8

KONSEP DASAR PENGORGANISASIAN DALAM MANAJEMEN, KONSEP DASAR STRUKTUR ORGANISASI DAN BEBERAPA PENDEKATAN DALAM MENDESAIN ORGANISASI, PERBEDAAN ANTARA ORGANISASI FORMAL DAN INFORMAL

A. KONSEP DASAR PENGORGANISASIAN DALAM MANAJEMEN

Pada prinsipnya organisasi merupakan kumpulan dua orang atau lebih yang bekerja sama secara terstruktur untuk mencapai tujuan. Organisasi merupakan pola hubungan antara individu di bawah arahan manajer untuk mengejar tujuan bersama.

Tujuan organisasi merupakan hasil keputusan yang di susun pada fase perencanaan. Dalam mengimplementasikan rencana para manajer perlu melakukan pengorganisasi.

Organisasi itu abstrak (kasat mata), walaupun banyak orang yang bekerja dan hidup dari organisasi namun tidak seorangpun yang pernah melihat atau menyentuh organisasi. Kita bisa melihat barang atau merasakan manfaat jasa yang diberikan oleh suatu organisasi, bahkan mengenal siapa saja yang bekerja di dalamnya, tetapi jarang sekali kita mengetahui apa alasan dan motivasi organisasi tersebut menyediakan barang/jasa itu, atau bagaimana cara mengontrol dan mempengaruhi para anggotanya. Semua itu tidaklah terlihat oleh mata banyak orang yang berada di luar organisasi tersebut.

Sepintas pengorganisasian adalah biasa dan lumrah dibicarakan. Yang tidak biasa adalah kenyataan sukarnya kualitas sempurna pengorganisasian dicapai. Hal tersebut, karena salah satu unsur yang termasuk sumber daya tidak lain manusia bahkan manusia dalam keberadaannya sangat vital. Unsur

BAB

9

PERANAN DAN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI, PROSES MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA MENDAPATKAN ORANG-ORANG YANG MEMILIKI KOMPETENSI DAN KUALIFIKASI YANG SESUAI DENGAN KEBUTUHAN ORGANISASI

A. PERANAN DAN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI

Sumber Daya Manusia Penerapan SDM dalam perusahaan atau organisasi diperlukan agar dapat menambah keefisienan SDM di suatu lembaga. Tujuannya adalah untuk menyediakan bisnis atau penyelenggara kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi manajemen staf akan menunjukkan bagaimana seharusnya atau bisnis mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan (kuantitas) dan jenis (kualitas). Pengelolaan SDM adalah proses mengelola berbagai masalah jangkauan karyawan, pekerja, pengelola dan pekerja lain untuk mendukung kegiatan organisasi atau bisnis untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pihak atau unit yang umumnya bertanggung jawab atas SDM adalah sumber manusia atau jabatan disebut HRD atau Departemen SDM. Menurut A.F. Stoner, Pengelolaan HR adalah prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk menyediakan lembaga dengan individu tepat yang akan ditempatkan dalam posisi yang benar ketika lembaga membutuhkannya.

Dari sisi pemimpin, seorang pemimpin tidak dapat menjalankan perusahaannya sendirian tanpa bantuan orang lain, salah satunya adalah SDM. Setelah memiliki SDM, maka tidak bisa dibiarkan begitu saja atau

BAB

10

KARAKTERISTIK INDIVIDU SEBAGAI ESENSI DARI FAKTOR SDM DALAM ORGANISASI

A. KARAKTERISTIK INDIVIDU

1. Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya.

Menurut Ardana dkk, bahwa karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

Menurut Gibson, James L yang dialih bahasakan oleh Nunuk Ardiani bahwa yang dimaksud dengan karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras. Ini semua adalah karakteristik yang memiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi.

Menurut Robbins, Stephen. P dan Judge, Timothy. A yang dialih bahasakan oleh Diana Angelica bahwa karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai

BAB

11

MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI

A. MOTIVASI

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain *Motive* yang berarti dorongan atau *to move* (Inggris). Motif diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang mendorong untuk berbuat (driving force). Motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak) kepada karyawan atau anggota untuk dapat bekerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi secara efisien dapat tercapai. Jadi didalam memberikan motivasi, manajer harus mempengaruhi sikap bawahan agar mereka bersedia untuk menjalankan tugas-tugas yang selaras dengan tujuan organisasi.1 Motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya (Sudarwan, 2002:2).

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Hakim, 2007:26 dan Huitt, W. 2001 mengatakan motivasi adalah suatu kondisi atau status internal (kadang-kadang diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, atau hasrat) yang mengarahkan perilaku seseorang untuk aktif bertindak dalam rangka mencapai suatu tujuan.

Ditambahkan Gray (Winardi, 2002) mengemukakan bahwa motivasi merupakan sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan- kegiatan tertentu.

BAB

12

KONSEP DASAR FUNGSI PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN

A. KONSEP DASAR FUNGSI PENGAWASAN

1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan.

Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut. Konsep pengawasan demikian sebenarnya menunjukkan pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen, di mana pengawasan dianggap sebagai bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih atas kepada pihak di bawahnya.” Dalam ilmu manajemen, pengawasan ditempatkan sebagai tahapan terakhir dari fungsi manajemen.

Dari segi manajerial, pengawasan mengandung makna pula sebagai: “pengamatan atas pelaksanaan seluruh kegiatan unit organisasi yang diperiksa untuk menjamin agar seluruh pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana dan peraturan.” atau “suatu usaha agar suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, dan dengan adanya pengawasan dapat memperkecil timbulnya hambatan, sedangkan hambatan yang telah terjadi dapat segera diketahui yang

DAFTAR PUSTAKA

"Qualtrics Ryan Smith Memanfaatkan Kebangkitan 'Ekonomi Pengalaman 'Bruce Rogers (2 Maret 2017). 201724 Maret. Diakses pada Forbes.

. 201724 Maret. Diakses pada Ulasan Bisnis Harvard. "Selamat Datang di Ekonomi Pengalaman" B. Joseph Pine II dan James H. Gilmore (Juli – Agustus 1998).

. 201724 Maret. Diakses pada. Kongres Tren Pemasaran (PDF)"Pendekatan kognisi yang diwujudkan dalam studi pengetahuan merek konsumen" Maria Kreuzer (November 2009).

. 201724 Maret. Diakses pada. Solusi Hukum "Manajemen Pengalaman: Bangun, Beli, atau Abaikan?" Lisa Gianakos (Maret 2015).

. 201725 Maret. Diakses pada Loyalitas 360"11 Tren Teknologi yang Dapat Anda Pertaruhkan Anggaran Pengalaman Pelanggan Anda, Hari Ini hingga 2020..."MCorpCX (3 Februari 2017).

. 201725 Maret. Diakses pada. Haaga-Helia "Manajemen Pengalaman"

. 201725 Maret. Diakses pada. Herald Harian "Qualtrics mengukur dan meningkatkan 'ekonomi pengalaman' di platform baru "Karissa Neely (2 Maret 2017).

. 201725 Maret. Diakses pada. Penelitian Opus"Avaya Memperbarui Rangkaian Perangkat Lunak Manajemen Pengalamannya"Dan Miller (12 Juli 2011).

. 201729 Maret. Diakses pada. McKinsey & Perusahaan "Membangun budaya berbasis desain" Jennifer Kilian, Hugo Sarrazin, dan Hyo Yeon (September 2015).

.25-08-2023. Diakses pada. 01-11-2022www.unisys.com. "Solusi Proses Bisnis"

^ *. 201725 Maret. Diakses pada. Forrester "Lanskap Vendor: Platform Pengalaman Digital" Mark Grannan, Danielle Geoffroy (16 Mei 2016).*

^Lompat ke: *. 201725 Maret. Diakses pada. Reklame Digital Saat Ini "Webinar Intel memperbesar platform manajemen pengalaman digital" Bradley Cooper (21 Maret 2017).* [b]10.1007/978-0- 230 -36976-4_41 1351 – 1356.

Ambar. (2003). MSDM: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Anoraga, P. (2000). Manajemen Bisnis. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.

Badrudin. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Barile, S., & Polandia, F. (2010). Menghubungkan sistem yang layak dan banyak ke banyak jaringan pendekatan kedominan layanan

Barnett, T. (2017). Teori X Dan Teori Y di dalam itu Dua puluh satu Century. Referensi untuk Bisnis Diperoleh dari:

Bartol, KM, & Martin, DC (1998). Manajemen, AS, NY: McGraw Hill.

Bazrkar, A., Heravi, AJ, & Abedzadeh, M. (2014). Itu Dampak dari Postmodernisme aktif Pengelolaan dan Organisasi

Bourdieu, P. (2000). Meditasi Pascalian. Cambridge: Pers Politik.

Bourdieu, P. (2003). Objektivasi peserta. Journal Institut Antropologi Kerajaan, 9, 282 – 294.

Ceri, K. (2018). Itu Hawthorne Memengaruhi Dan Perilaku Studi. Pikiran Sangat Baik. Diperoleh dari:

Cooper, DJ, Ezzamel, M., &Robson, K. (2017). Keberagaman Kinerja Sistem Manajemen: Heterogenitas

Dari Panoptik pada ke Teknologi dari Diri sendiri, Alan McKinlay Dan Kenkunci bintang (Eds). London: Sagepublikasi.

di dalam Multinasional Corporasi Dan Pengelolaan Membuat Akal, Universitas dari Alberta Sekolah dari Bisnis

Didin Kurniadin dan Machali, Manajemen Pendidikan: konsep, prinsip pengelolaan pendidikan, (jogjakarta: Ar-Ruzz Media,2012),

Dinn Wahyudin, Manajemen kurikulum, (Bandung: PT remaja rosdakarya. 2015),

Doucet, J. (2017). Teori Humanisme Organisasi. Lancar Biz. Diperoleh dari: https://bizfluent.com/info-8710096-teori-organisasi-humanisme.html (Diakses: 005-03-2019).

Drucker, P. F. (1963). Mengelola untuk Bisnis Efektifness. Harvard Bisnis Tinjauan. Diperoleh dari:

Dunn. William N. (1994). Public Analysis: An Introduction. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall.

Fahmi, I. (2011). Manajemen Kinerja. Bandung: Alfabeta.

Fahmi, I. (2014). Perilaku Organisasi (Teori Aplikasi dan Kasus). Bandung: Alfabeta.

Ferreira, D., & Kittsteiner, T. (2011). Kompetisi Dan Organisasi Al Mengubah. Bekerja Kertas, RWTH Aachen

Festejo, L. (2012). Bagaimana Organisasi Budaya Membantu WL Menanduk &Rekan Menyetir penginapan tepuk tangan meriah. Diperoleh dari:

Furnham A. (2012) Uang sebagai amotivator. Dalam: Tmanajer yang berubah. Palgrave Macmillan, London. hal.152-154. DOI:

Ganson, B. (2013). Mengelola Perubahan di Komp Lingkungan lex: Pertanyaan untuk Pemimpin. Swedia: KoBangsa mbi.

George R. Terry. (2003). Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara. 171

Ghuman, K., & Aswathapa, K. (2010). Pengelolaan: Konsep, Praktek & Kasus, India, New Delhi: Tata McBukit Graw

Grandey, A. (2004). Emosi di Tempat Kerja: Teori, Penelitian dan Aplikasi untuk Manajemen Manusia Hubungan, 57(10),

Hanyes, N. M. (2013). Perilaku Pengelolaan: Tradisional dan Diperluas Pendekatan. AMERIKA SERIKAT, NY: kamupers universitas dari Amerika.

Haque, AU, Aydin, E., & Uysal, E. (2017). Perbandingan Efektivitas Pemimpin Global dan Pemimpin Dalam Negeri di Industri Ritel Elektronik, Jurnal Manajemen Global dan Riset Bisnis (G), 17(3), versi 1, 11-20.

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen (Dasar, Pengertian, dan Masalah). Jakarta: Bumi Aksara.

Hit, MichaelA, Middlemist, R Dennis & Mathis, Robert L.(1979). Manajemen yang Efektif, BaruYork, AMERIKA SERIKAT: Barat Perusahaan penerbit

https://hbr.org/1963/05/managing-for-business-efefektivitas (Diakses: 10-04-2019).

https://smallbusiness.chron.com/examples-differentiation-integration-company-71759.html (Diakses: 14- 04 - 2019).

https://www.business.com/articles/management-tteori- dari -frank-and-lillian-gilbreth/ (Diakses: 10-04-2019) .

https://www.business.com/articles/management-tteori- dari -mary-parker-follett/ (Diakses: 10-04-2019).

https://www.greatplacetowork.com/publications-dan-acara/blog-dan-berita/973 (Diakses: 14-04-2019).

https://www.referenceforbusiness.com/management/Str-Ti/Teori-X-dan-Teori-Y.html (Diakses: 10- 04 -2019).

Husaini Usman, Manajemen: teori, praktis, dan riset pendidikan edisi 4, (Jakarta: Bumi aksara. 2013),

Ibrahim Bafadhal, Dasar-Dasar Manajemen and Servei taman kanak-kanak, (jakarta; Bumi Akasara, 2006)

Ibrahim Bafadhal, Dasar-Dasar Manajemen and Servei taman kanak-kanak, (jakarta; Bumi Akasara, 2006),

ISBN. Google Buku: Peloncat. P. 1. Manajemen Pengalaman Bergmann, Ralph (2002). 9783540457596.

ISBN. VDM Verlag. Meningkatkan Pengalaman Karyawan: Praktik organisasi yang berkontribusi terhadap keterlibatan karyawan Linda Heska (10 April 2009). 978-3639138160.

Ismail Solihin. 2009. *pengantar manajemen.* Jakarta: Erlangga

Iwa Sukiswa, Dasar-dasar Umum Manajemen Pendidikan, (Bandung: TARSITO, 1986),

Johanes Supranto. (1998). Teknik Pengambilan Keputusan. Jakarta: Rineka Cipta Malayu.

Karamela, S. (2018). Itu Pengelolaan Teori dari jujur Dan Lilian Gilbreth, Bkegunaan. Diperoleh dari:

Karamela, S. (2018). Itu Pengelolaan Teori dari Maria tukang parkir Follett, Bisnis. Diperoleh dari:

Kotze, S. R. (2009). Performance. Harlow: Education Limited.

M. T. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusa: pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai. Jakarta: Grasindo Widiasarana Indonesia. Hariandja, M. T. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Hasibuan, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Ingham, G. (1970). Size of Industrial Organization and Worker Behavior. Cambridge: Cambridge University Press. Kadarisman, M. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA

Marihot T.E. Hariandja, (2010). Perilaku organisasi memahami dan mengelola perilaku dalam organisasi. Bandung: Unpar Press.

McLeod. (1996). Management Information System. Science research Associates Inc.

Menganugerahkan, RM, Shani, R., Dan Krishnan, R. (1994). TQM Tantangan ke Pengelolaan Teori Dan Praktik, Sloan Ulasan Manajemen. Musim dingin, 25-35. kayu hijau, R., & meyer, ULANG (2008). Mempengaruhi ide ide: Aperayaan dari Di Maggio Dan Powell (1983). Jurnal of Pertanyaan Manajemen, 17, 258-264.

Mengubah, S. (2008). Dasar-dasar Sistem Pelayanan: Sistem kerja, rantai nilai, dan siklus hidup. Jurnal Sistem IBM, 47(1), 71-85.

Muhammad Rifa'i. (2020). Pengambilan Keputusan. Jakarta: Kencana.

Nurs. (2003). Pengambilan Keputusan. Jakarta: Gunung Agung. 2003. Siagian. (1980). Teori dan Praktik Pengambilan Keputusan. Jakarta: Haji Masagung.

Oemar Hamalik, Manajemen Pengembangan Kurikulum, (bandung; PT. Reneka Rosdakarya, 2006), George R. terry, Asas-Asas Manajemen, terj. Winardi, (Bandung: PT. Alumni, 2006).

Patton dan Sawicki. (1986). Basic Methods of Policy Analysis and Planning. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall.

Pendidikan Swasta Terbatas.

Prajudi Atmosudirdjo. (1990). Beberapa Pandangan Umum tentang Pengambilan Keputusan (Decision making). Jakarta: Ghalia Indonesia.

Ramaswamy, Venkat; Gouillart, Francis (Oktober 2010). "Membangun Perusahaan Kreatif Bersama". Ulasan Bisnis Harvard. Diakses pada 29 Maret 2017.

Riset Kertas TIDAK. 3051551. Diperoleh mondar-mandirM: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3051551(Diakses: 02-05-2019).

Sadikin, A., Misra, I., Hudin, M.S. (2020). Pengantar manajemen dan bisnis. Yogyakarta: K-Media.

Setiyo Pambudi Bambang. 2013. *Pengantar Manajemen*. Madura: Departemen Pendidikan Nasional.

Teori, Jurnal Manajemen Internasional dan Hullmu Manity, 3(8), 2739-2743.

Terima kasih, G. (2017). Econtoh dari Diferensiasi & Integrasi di dalam A Perusahaan, Kron. Diperoleh dari: Universitas.

Wijaya, Candra. (2017). Perilaku organisasi. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).

PROFIL PENULIS

Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.

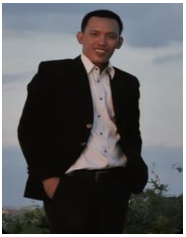
Penulis lahir di Cendana Putih III, tanggal 07 Februari 1984 adalah dosen di Universitas Muhammadiyah Makassar sejak tahun 2007, dan sekarang telah berpangkat Lektor. Penulis meraih gelar Sarjana Ekonomi pada tahun 2006 dengan meraih penghargaan sebagai mahasiswa berprestasi tingkat Universitas, setelah penulis melanjutkan studi magister manajemen di Unismuh Makassar dan meraih gelar M.M pada tahun 2010, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan doktor di Universitas Muslim Indonesia (UMI) Makassar pada tahun 2019, dan menyelesaikan pendidikan doktor pada tahun 2022. Penulis pernah menjabat sekretaris jurusan manajemen di fakultas ekonomi selama 6 (enam) tahun, dan menjabat wakil dekan 3 (tiga) selama 6 (enam) tahun di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar. Penulis diberikan tugas untuk mengajar dalam beberapa mata kuliah antara lain: Mata Kuliah Komunikasi Bisnis, Etika Bisnis Syariah, Pengantar Manajemen, Pengantar Bisnis, Kewirausahaan dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku yang pernah dihasilkan 1. Kewirausahaan, 2. Kewirausahaan Lanjutan, 3. Faktor-faktor Kepuasan Mahasiswa, 4. MSDM Dalam Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasi), 5. Kinerja dan Loyalitas Dosen Perspektif Islam, 6. MSDM di Sektor Publik. Penulis juga telah mempublikasikan berbagai penelitian dalam jurnal 1. *Influence Of Human Resources Competence On Employee Work Effectiveness*, 2. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan, 3. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., dan 4. Potensi Dan Efektivitas Pengelolaan Zakat Fitrah. 5. Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dalam Mewujudkan *Good University Governance* (GUG), 6. Manajemen Pengelolaan BUMDes Berkah Desa Gentung, 7. *Implementation and Assistance of Halal Certificates in the Acceleration and Development of Halal Tourism Products in Indonesia and Bahrain*. Selain itu penulis juga aktif dibeberapa Organisasi antara lain: 1. Pengurus Lembaga Pengembangan Pesantren Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Sulsel, 2. Aliansi Dosen Perguruan Tinggi Swasta Indonesia (ADPERTISI), 3. Pengurus Perkumpulan Ahli dan Dosen Republik Indonesia (ADRI) Sulselbar, dan 4. Pengurus Komisyariat Universitas Muhammadiyah

Makassar Ikatan Ahli Ekonomi Islam (IAEI). Penulis pernah mengikuti Pelatihan secara intensif dalam kegiatan Proyek Strategi Pengembangan Ekonomi Sulawesi atau *Sulawesi Economic Development Strategy* (SEDS) yang dilaksanakan oleh Humber College.

Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M.

Penulis lahir di Ujung pandang, 03 Oktober 1967. Menempuh Pendidikan strata satu (S1) di Universitas Muhammadiyah Makassar kemudian melanjutkan pendidikan Strata dua (S2) dan Strata tiga (S3) di Universitas Muslim Indonesia di Makassar. Penulis Memulai karir sebagai Pegawai Negeri Sipil pada Kementerian Pertahanan RI tahun 1992 hingga 2019 dan beralih tugas kedinasan dari Kementerian Pertahan RI ke Kementerian Riset dan teknologi Pendidikan tinggi (Kemnristek Dikti) sebagai dosen Kopertis Wilayah IX sejak tahun 2019 hingga sekarang, Dalam menjalankan tugas sebgai abdi Negara, penulis juga aktif mengajar dibeberapa perguruan tinggi baik swasta maupun Negeri sebagai dosen LB termasuk menjadi Guru Militer pada Lembaga Pendidikan Resimen Induk Kodam VII/WR yang kini telah berubah menjadi Resimen induk Kodam XIV Hasanuddin. Adapun pengalaman mengajar yang sudah dilalui diantaranya sebagai Guru Militer (Gumil) pada lembaga pendidikan Militer Rindam VII /Wirabuana tahun 2008-2019, sebagai dosen LB pada Stie LPI makassar tahun 2009, Dosen LB Universitas Islam Negeri Makassar tahun 2008 sampai sekarang dan Dosen DPK Universitas Muhammadiyah Makassar tahun 2019 samapai dengan sekarang. Dalam menjalankan kewajiban sebagai dosen, penulis telah mengajarkan beberapa mata kuliah diantaranya Dasar-dasar Manajemen, Manajemen Kinerja, Manajemen Kewirausahaan, Sistem informasi Manajemen, Teori pengambilan keputusan, Pengantar manajemen, teori keorganisasian, Perubahan dan pengembangan organisasi, Perilaku keorganisasian dan beberapa materi kuliah lainnya. Selanjutnya penulis juga aktif dalam membuat jurnal ber-ISBN dan buku referensi diantaranya Manajemen SDM berbasis Kinerja, Kinerja Kelompok Tani dalam Memberdayakan Masyarakat di Masa Pandemi Covid 19 dan Manajemen Kinerja.

A. Nur Achsanuddin Usdyn Attahmid, S.E., M.Si.



Penulis lahir di Ujung Pandang, tanggal 20 September 1986 adalah dosen di Universitas Muhammadiyah Makassar sejak tahun 2016, dan sekarang telah berpangkat Lektor. Penulis meraih gelar Sarjana Ekonomi pada tahun 2009 setelah penulis melanjutkan studi Magister Ilmu Ekonomi di Universitas Muslim Indonesia dan meraih gelar M.Si pada tahun 2015, selanjutnya Penulis diberikan tugas untuk mengajar dalam beberapa mata kuliah antara lain: Mata Kuliah Pengantar Manajemen, Ekonomi Internasional, Ekonomi Moneter, Perencanaan Pembangunan, Ekonomi Makro, Ekonomi Mikro. Penulis juga telah mempublikasikan berbagai penelitian dalam jurnal 1. *Analisis Pembangunan Center Point of Indonesia (CPI) Terhadap Perekonomian Masyarakat Pesisir di Kecamatan Mariso Kota Makassar Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam*, 2. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB), 3. Dampak Konversi Lahan Pertanian terhadap Kondisi Kesejahteraan Masyarakat Petani di Kecamatan Pattallassang Kabupaten Gowa 4. The Effect of Service Quality, Price, and Location on Purchasing Decisions in the Perspective of Islamic Economics at Sang Surya Mart, Perintis Kemerdekaan, Makassar City. 5. Analysis of the Application of Accounting Recording Based on Financial Accounting Standards for Micro, Small and Medium Entities in Small and Medium Enterprises in Baraka District, Enrekang Regency. Selain itu penulis juga aktif dibeberapa Organisasi antara lain: 1. Aliansi Dosen Perguruan Tinggi Swasta Indonesia (ADPERTISI), dan 2. ASOSIASI PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN PERGURUAN TINGGI MUHAMMADIYAH (PTM) SE - INDONESIA. Penulis pernah mengikuti Pelatihan 1. *Business Management In The New Era Of Globalization*, 2. *Internasional Gues Lecture Development Economics Study Program Faculty Economics*, 3. *International Seminar on Islamic Finance in Sustainable Development Goals*, 4. *The Rise Of digital Transformation in Circular Business Era.*

Abdul Khaliq, S.E., M.Ak., CPFR., CPFRA.

Penulis lahir di Ujung Pandang, tanggal 03 November 1988 adalah seorang Praktisi Profesional yang bekerja di salah satu perusahaan International sejak tahun 2011 dan sekaligus sebagai seorang Dosen di Universitas Muhammadiyah Makassar sejak tahun 2017, dan sekarang telah berpangkat Lektor. Penulis meraih gelar Sarjana Ekonomi pada tahun 2011, jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar, setelah itu penulis melanjutkan studi Magister Akuntansi di Universitas Muslim Indonesia dan meraih gelar M.Ak pada tahun 2016, dan saat ini penulis sedang melanjutkan program Pendidikan Doktor di Universitas Negeri Islam (UIN) Alauddin Makassar. Penulis diberikan tugas untuk mengajar dalam beberapa mata kuliah antara lain: Mata Kuliah Lembaga Keuangan Syariah, Ekonomi Islam, Akuntansi Syariah, Pengantar Akuntansi, Akuntansi Sosial dan Lingkungan, Statistik, Aplikasi Komputer, Akuntansi Zakat, Infaq dan Shadaqah, Pengantar Manajemen dan Teknik Proyeksi Bisnis. Buku yang pernah dihasilkan yakni dengan judul Dinamika Perbankan Syariah Indonesia. Penulis juga telah mempublikasi berbagai penelitian dalam jurnal 1. *Analisis kebijakan akuntansi atas perlakuan zakat aktiva pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Makassar*, 2. *Service Quality, Customer Loyalty, and Bank Customer Satisfaction in Namlea City*, 3. Penerapan Zakat Sebagai Pengurang Penghasilan Kena Pajak Orang Pribadi (Studi Pada Baznas Kabupaten Bulukumba), dan 4. *Use Of Zakat Funds For Productive Purposes In Indonesia*. 5. *Varian's Analysis Of Transparency Of The Financial Report Regional Government In Indonesia: Evidence From Government of Enrekang Regency, South Sulawesi Province-Indonesia,* 6. *The Role Of Zakat In Poverty Reduction In Indonesia*. Selain itu penulis juga aktif dibeberapa Organisasi antara lain: 1. Pengurus di Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Sulsel pada Lembaga Pemberdayaan Wakaf, 2. Aliansi Dosen Perguruan Tinggi Swasta Indonesia (ADPERTISI), 3. Pengurus (Bendahara) Ikatan Ahli Ekonomi Islam (IAEI) chapter Universitas Muhammadiyah Makassar, 4. Ketua Forum Komunikasi Alumni IMM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, 5. Pimpinan Wilayah Pemuda Muhammadiyah Sulawesi Selatan pada Bidang Ekonomi dan Kewirausahaan, 6. DPD KNPI Sulawesi Selatan Bidang Kewirausahaan Muda. Penulis pernah mengikuti Pelatihan Profesi yang dilaksanakan oleh Revolution Mind Indonesia dengan memperoleh gelar profesi yakni *Certified Profesional Financial Report* (CPFR) dan *Certified Profesional Financial Report Analyst* (CPFRA).

PENGANTAR MANAJEMEN

"Pengantar Manajemen" adalah panduan komprehensif yang membawa pembaca melintasi fondasi-fondasi yang kuat dari ilmu manajemen modern. Dalam buku ini, anda akan dihadapkan pada konsep dasar manajemen, menggali fungsi-fungsi esensial dari peran seorang manajer, dan menelusuri tingkatan hierarki serta keahlian yang dibutuhkan dalam memimpin suatu organisasi. Tidak hanya itu, penulis juga membahas perkembangan ilmu manajemen dari waktu ke waktu, menyajikan beragam teori dan pengalaman praktis yang mendorong pemahaman yang lebih dalam tentang disiplin ini.

Lebih dari sekedar paparan teoritis, buku ini memperkenalkan pembaca pada kelompok besar pemikiran dalam ilmu manajemen, dengan menyoroti karakteristik unik dari masing-masing. Kontribusi dari para ahli manajemen kontemporer memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana lingkungan organisasi bisnis berhubungan dengan tanggung jawab sosial, serta menguraikan konsep dasar perencanaan, strategi, dan pengorganisasian yang esensial bagi kesuksesan sebuah organisasi.

Dalam menjelaskan peran vital sumber daya manusia, buku ini menggali karakteristik individu sebagai inti dari faktor SDM dalam organisasi, serta menyoroti motivasi dan kepemimpinan sebagai elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan penekanan pada fungsi pengawasan dan pengendalian, pembaca dibawa pada pemahaman mendalam tentang bagaimana memastikan kelancaran dan efisiensi operasional organisasi. "Pengantar Manajemen" adalah sumber yang tak ternilai bagi siapa pun yang ingin memahami dan menguasai dunia manajemen secara komprehensif dan aplikatif.

ISBN 978-623-500-037-4

9 786235 000374

Penerbit widina
www.penerbitwidina.com