



Editor: Dr. Fachrurazi, S. Ag., M.M.

MANAJEMEN KINERJA

Riche Fermayani | Wahdaniah | M. Badrun
Yayat Suharyat | Tri Yuni Hendrowati

MANAJEMEN KINERJA

Sistem manajemen atau tata kelola yang baik adalah kunci utama bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk berkembang dan berdaya saing baik lokal maupun global. Bentuk manajemen pada setiap organisasi juga menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem manajemen ini pula yang mengatur dan memberdayakan sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Manusia adalah sumber daya organisasi yang sangat vital dalam menggerakkan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang masing-masing diberikan tugas dan tanggung jawab memiliki sistem pola hubungan kerjasama yang diatur melalui sistem yang disebut sebagai manajemen kinerja.

Buku ini dihadirkan sebagai bahan referensi bagi praktisi, akademisi, terkhusus mahasiswa yang sedang mengikuti mata kuliah yang berhubungan dengan Manajemen Kinerja ataupun siapa saja yang ingin mendalami lebih jauh. Terbitnya buku ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada para pembaca mengenai konsep dasar Manajemen Kinerja.

Bab yang dibahas dalam buku ini meliputi:

Bab 1 Konsep Dasar Manajemen Kinerja

Bab 2 Penilaian Kinerja dalam Perspektif Organisasi

Bab 3 Fungsi & Peran Manajemen Kinerja

Bab 4 Tantangan dan Pengembangan Manajemen Kinerja

Bab 5 Teori Penilaian Kinerja Karyawan

Bab 6 Manajemen Kompensasi dan Reward

Bab 7 Pendekatan Evaluasi Manajemen Kinerja

Bab 8 Kinerja Individu dan Kelompok

Bab 9 Perencanaan Kinerja dan Penilaian Kinerja

Bab 10 Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja



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



MANAJEMEN KINERJA

Riche Fermayani, S.Kom., S.E., M.M.

Wahdaniah, S.E., M.M.

Dr. M. Badrun, M. Ag.

Dr. Yayat Suharyat

Dr. Dra. Tri Yuni Hendrowati, M.Pd.



eureka
media aksara

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

MANAJEMEN KINERJA

Penulis : Riche Fermayani, S.Kom., S.E., M.M.
Wahdaniah, S.E., M.M.
Dr. M. Badrun, M. Ag.
Dr. Yayat Suharyat
Dr. Dra. Tri Yuni Hendrowati, M.Pd.

Editor : Dr. Fachrurazi, S. Ag., M.M.

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Rizki Rose Mardiana

ISBN : 978-623-151-061-7

No. HKI : EC00202339192

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, MEI 2023**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel : eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2023

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

PRAKATA

Puji syukur kami ucapkan kehadirat ALLAH SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan buku yang berjudul Manajemen Kinerja.

Pembahasan dalam buku ini meliputi Konsep Dasar Manajemen Kinerja, Penilaian Kinerja dalam Perspektif Organisasi, Fungsi & Peran Manajemen Kinerja, Tantangan dan Pengembangan Manajemen Kinerja, Teori Penilaian Kinerja Karyawan, Manajemen Kompensasi dan Reward, Pendekatan Evaluasi Manajemen Kinerja, Kinerja Individu dan Kelompok, Perencanaan Kinerja dan Penilaian Kinerja dan Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja.

Pembahasan materi dalam buku ini telah disusun secara sistematis dengan tujuan memudahkan pembaca. Buku ini dihadirkan sebagai bahan referensi bagi praktisi, akademisi, terkhusus mahasiswa yang sedang mengikuti mata kuliah yang berhubungan dengan Manajemen Kinerja ataupun siapa saja yang ingin mendalami lebih jauh. Terbitnya buku ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada para pembaca mengenai konsep dasar Manajemen Kinerja.

Penulis merasa bahwa Buku Manajemen Kinerja ini jauh dari sempurna, oleh karena itu segala masukan baik berupa saran maupun kritik yang membangun sangat diharapkan. Semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih bagi keputakaan di Indonesia dan bermanfaat bagi kita semua.

Penulis, Mei 2023

DAFTAR ISI

PRAKATA	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB 1 KONSEP DASAR MANAJEMEN KINERJA	1
A. Pendahuluan	1
B. Pengertian Manajemen Kinerja.....	1
C. Tujuan Manajemen Kinerja	2
D. Manfaat Manajemen Kinerja.....	4
E. Karakteristik Manajemen Kinerja.....	6
F. Komponen Sistem Manajemen Kinerja.....	7
G. Prinsip Dasar Manajemen Kinerja.....	8
H. Tahapan Manajemen Kinerja	10
I. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
J. Penerapan Manajemen Kinerja yang Baik.....	13
K. Kesimpulan.....	14
BAB 2 PENILAIAN KINERJA DALAM	
PERSPEKTIF ORGANISASI	16
A. Pendahuluan	16
B. Pengertian Penilaian Kinerja.....	16
C. Tujuan Manajemen Kinerja	17
D. Manfaat Penilaian Kinerja.....	19
E. Kriteria Penilaian Kinerja	21
F. Metode Penilaian Kinerja	23
G. Indikator Penilaian Kinerja	25
H. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	
Organisasi.....	27
I. Hambatan Penilaian Kinerja	28
J. Kesimpulan.....	30
BAB 3 FUNGSI & PERAN MANAJEMEN KINERJA	32
A. Pendahuluan	32
B. Konsep Manajemen	33
C. Konsep Kinerja.....	36
D. Konsep Manajemen Kinerja	36
E. Tujuan Manajemen Kinerja	44

	F. Ruang Lingkup Manajemen Kinerja.....	45
	G. Proses Manajemen Kinerja SDM.....	48
	H. Perbedaan antara Penilaian Kinerja dan Manajemen Kinerja.....	52
	I. Kesimpulan.....	53
BAB 4	TANTANGAN DAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN KINERJA.....	56
	A. Pendahuluan.....	56
	B. Pengertian Manajemen Kinerja.....	57
	C. Tantangan Manajemen Kinerja.....	61
	D. Sistem Manajemen Kinerja Tradisional (MKT).....	66
	E. Pengembangan Kinerja Manajemen Baru.....	68
	F. Kesimpulan.....	81
BAB 5	TEORI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN.....	84
	A. Pendahuluan.....	84
	B. Penilaian Kinerja Karyawan.....	85
	C. Kesimpulan.....	103
BAB 6	MANAJEMEN KOMPENSASI DAN REWARD.....	104
	A. Pendahuluan.....	104
	B. Konsep Kompensasi.....	105
	C. Tujuan Kompensasi.....	106
	D. Asas Pemberian Kompensasi.....	107
	E. Sistem Kompensasi.....	108
	F. Komponen dan Jenis Kompensasi.....	113
	G. Reward.....	114
	H. Tujuan Reward.....	117
	I. Strategi Pemberian Reward.....	120
	J. Kesimpulan.....	124
BAB 7	PENDEKATAN EVALUASI MANAJEMEN KINERJA.....	126
	A. Pendahuluan.....	126
	B. Definisi Pendekatan Manajemen Kinerja.....	130
	C. Macam Pendekatan Evaluasi Manajemen Kinerja.....	131
	D. Alat Evaluasi Manajemen Kinerja.....	136

	E. Kesimpulan.....	139
BAB 8	KINERJA INDIVIDU DAN KELOMPOK.....	142
	A. Pendahuluan	142
	B. Kinerja Individu.....	145
	C. Kinerja Kelompok	157
	D. Keterkaitan Kinerja Individu, Kinerja Kelompok dan Kinerja Organisasi	165
	E. Kesimpulan.....	167
BAB 9	PERENCANAAN KINERJA DAN PENILAIAN KINERJA.....	169
	A. Pendahuluan	169
	B. Definisi Kinerja.....	170
	C. Manajemen Kinerja.....	171
	D. Perencanaan Kinerja	172
	E. Penilaian Kinerja	177
	F. Kesimpulan.....	184
BAB 10	PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA	186
	A. Pendahuluan	186
	B. Budaya Organisasi.....	189
	C. Kinerja.....	199
	D. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja.....	209
	E. Kesimpulan.....	214
	DAFTAR PUSTAKA.....	217
	TENTANG PENULIS.....	236

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1	Matriks Perbedaan antara Penilaian Kinerja dan Manajemen Kinerja.....	52
Tabel 4. 1	Perbedaan Manajemen Kinerja dengan Penilaian Kinerja (LinovHR)	60
Tabel 4. 2	Perbedaan MKT dan TQM	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1	Komponen Manajemen.....	35
Gambar 3. 2	Delapan Paradigma pada Perilaku Kerja.....	40
Gambar 3. 3	Kerangka Kinerja Individu.....	41
Gambar 3. 4	Hubungan Kinerja Organisasi, Kelompok atau Tim dan Kinerja Individu.....	43
Gambar 3. 5	Empat Kode Etik Manajemen Kinerja	47
Gambar 3. 6	Korelasi Antar Aktivitas dalam Manajemen Kinerja	49
Gambar 3. 7	Continuous Self-Renewing Cycle	51
Gambar 4. 1	Tahapan dalam TQM.....	73
Gambar 5. 1	Piramida Kompetensi	94
Gambar 6. 1	Bagan Tujuan Kompensasi.....	107
Gambar 6. 2	Indikator Sistem Kompensasi	110
Gambar 6. 3	Manajemen Kompensasi.....	114
Gambar 6. 4	Hirarki kebutuhan Maslow	115
Gambar 6. 5	Aspek Keadilan dalam Kesamaan Terkait Reward	118
Gambar 6. 6	Aspek secara Normatif dalam Pemberian Reward.....	122

BAB 1

KONSEP DASAR MANAJEMEN KINERJA

A. Pendahuluan

Manajemen kinerja sangat bermanfaat dalam kehidupan kerja serta dalam organisasi. Terlepas dari posisi dari individu, apakah individu tersebut adalah seseorang manajer ataupun karyawan (bawahan), konsep bahwa manajemen kinerja ini berguna untuk dipelajari serta dipahami. Untuk manajer, manajemen kinerja mempermudah bawahan untuk melaksanakan pekerjaannya. Sebab pimpinan tidak butuh bersusah payah menunjukkan karyawan tiap hari. Di sisi lain, karyawan yang dikelola telah mengenali apa yang wajib mereka jalani serta bisa menanggulangi hambatan yang mereka hadapi. Dalam suatu perusahaan atau organisasi, karyawan merupakan aset atau sumber daya penting untuk bisa memajukan organisasi atau perusahaan. Bisa atau tidaknya karyawan tersebut memajukan organisasi tergantung dari kinerja mereka masing-masing. Manajemen kinerja sangat dibutuhkan dalam perusahaan atau organisasi agar dapat mengelola kinerja karyawan tersebut. Dengan pengelolaan yang baik diharapkan dapat menjaga performa karyawan, yang akan berimbas kepada meningkatnya produktivitas perusahaan atau organisasi.

B. Pengertian Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah proses pengelolaan, perencanaan, pemantauan dan peninjauan kinerja dan target pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas dalam perusahaan atau organisasi. Tujuan dilakukannya pengelolaan ini ialah agar

BAB 2

PENILAIAN KINERJA DALAM PERSPEKTIF ORGANISASI

A. Pendahuluan

Penilaian kinerja, juga disebut tinjauan/evaluasi kinerja, evaluasi kinerja, atau evaluasi karyawan, adalah upaya untuk mengevaluasi kinerja dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan atau industri. Namun, tujuan ini seringkali tidak tercapai karena evaluasi kinerja yang buruk di banyak industri. Hasilnya adalah penurunan motivasi kerja dan penurunan pencapaian tujuan lapangan dari tahun ke tahun. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan sesuatu proses ataupun aktivitas yang dicoba oleh perorangan ataupun kelompok dalam suatu industri buat mengevaluasi serta mengomunikasikan macam apa karyawan melaksanakan pekerjaan dengan metode dengan membandingkan kinerja pekerjaan mereka selama periode waktu tertentu dengan standar yang ditetapkan yang digunakan untuk mengevaluasi beberapa kinerja.

B. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja yakni tata teknik mengevaluasi dan menghargai kinerja yang sangat universal digunakan. Penilaian kinerja dicoba untuk memberitahu karyawan apa yang diharapkan pengawas buat membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran selama mana kerja dari orang maupun sekelompok orang dapat bermanfaat buat mencapai tujuan yang terdapat.

BAB 3

FUNGSI & PERAN MANAJEMEN KINERJA

A. Pendahuluan

Sistem manajemen atau tata kelola yang baik adalah kunci utama bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk berkembang dan berdaya saing baik lokal maupun global. Bentuk manajemen pada setiap organisasi juga menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem manajemen ini pula yang mengatur dan memberdayakan sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Manusia adalah sumber daya organisasi yang sangat vital dalam menggerakkan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang masing-masing diberikan tugas dan tanggung jawab memiliki sistem pola hubungan kerjasama yang diatur melalui sistem yang disebut sebagai manajemen kinerja.

Pada dasarnya sistem manajemen kinerja dipilih atau dirancang oleh para pimpinan dalam hal ini para manajer suatu organisasi untuk memastikan setiap anggota organisasi dapat menunjukkan performa terbaiknya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sehingga bahwa fungsi dan peran para manajer sangat dibutuhkan sebagai pengatur sekaligus pengendali kerja dari sumber daya manusia yang dimiliki organisasi atau perusahaan, sehingga keberadaan mereka sangat menentukan keberhasilan dari organisasi atau perusahaan tersebut.

Tolak ukur organisasi atau perusahaan dianggap berhasil dapat dilihat dan diukur dari kinerja yang dihasilkan oleh organisasi itu. Kinerja yang dimaksud adalah gabungan dari kinerja manajerial dan kinerja organisasi. Kinerja manajerial

BAB 4

TANTANGAN DAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN KINERJA

A. Pendahuluan

Peningkatan kinerja merupakan hal yang mutlak harus dilaksanakan oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Untuk itu, diperlukan sebuah metode yang efektif dan efisien untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Metode yang dimaksud biasa disebut dengan manajemen kinerja, yakni suatu sistem kerja yang berkelanjutan yang terdiri atas perencanaan, pemantauan, penilaian dan tindak lanjut dari kinerja yang diberikan oleh seorang individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Akan tetapi, menurut para ahli dan praktisi dalam bidang kinerja manajemen, menjalankan manajemen kinerja tidaklah mudah. Ada banyak sekali tantangan yang harus dihadapi oleh suatu organisasi, tim manajer, supervisor, maupun karyawan.

Secara umum, kendala penerapan manajemen kinerja disebabkan karena kurangnya pemahaman stakeholders dalam organisasi tentang bagaimana menerapkan manajemen kinerja dengan benar. Selain itu, ketidakberhasilan juga dapat disebabkan karena manajemen kinerja yang dipilih masih merupakan sistem kinerja yang tradisional yang sudah tidak relevan lagi dengan kondisi saat ini. Untuk itu, diperlukan sebuah manajemen kinerja yang sesuai.

Banyak ahli merekomendasikan sebuah sistem manajemen kinerja yang populer dengan sebutan *Total Quality Manajemen (TQM)* atau Manajemen Mutu Terpadu. *TQM*

BAB 5

TEORI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

A. Pendahuluan

Di setiap organisasi tidak bisa lepas dari adanya sebuah evaluasi atau penilaian kinerja dari setiap karyawan. Penilaian yang bersifat periodik ini akan menjadi indikator kinerja karyawan yang telah ditetapkan. Hal ini dilakukan untuk memantau sejauh mana karyawan dapat memenuhi standar instansi atau perusahaan, sehingga ketika suatu saat terjadi penyimpangan, dapat segera dilakukan perbaikan. Pencapaian target dalam bekerja, apapun bentuknya, adalah merupakan satu tujuan umum yang dimiliki oleh setiap organisasi yang ada. Untuk itulah, seyogyanya setiap karyawan dapat bekerja seoptimal mungkin guna mencapai target yang telah ditentukan. Jika dikemudian hari terdapat perbedaan antara target dan hasil, maka perlu kembali dilakukan penilaian kinerja karyawan untuk menggali kembali, mengapa hal tersebut bisa terjadi.

Penilaian kinerja yang baik tidak hanya dapat dilihat dari hasilnya saja, namun dari segi prosesnya bagaimana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan juga harus diperhatikan. Jangan hanya karena alasan subjektif, tidak menyukai salah satu karyawan padahal karyawan tersebut telah bekerja dengan baik, lalu diberikan penilaian buruk pada karyawan tersebut. Masing-masing karyawan mempunyai kemampuan serta bakat yang tidak sama. Untuk itu, maka penilaian kinerja karyawan (*performance appraisal*) harus dilakukan untuk dapat memahami kompetensi dari setiap karyawan.

BAB 6

MANAJEMEN KOMPENSASI DAN REWARD

A. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya tidak lepas dari peran penting dari sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Karena SDM adalah penggerak keseluruhan aktivitas dalam perusahaan tersebut, sehingga tidak dapat ditepis bahwa salah satu tugas berat bagi perusahaan dalam hal ini pimpinan perusahaan harus mampu menjaga, memelihara serta mengembangkan SDM yang ada di bawahnya. Sebagai asset penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka dalam mengelola SDM diperlukan kebijakan-kebijakan atau strategi yang tepat dari seorang pimpinan atau manajer sehingga mampu memunculkan kinerja yang optimal.

Kinerja SDM akan maksimal, ketika mereka berada pada zona yang nyaman dalam suatu kondisi sehingga mereka terpacu untuk berinovasi, semangat bekerja dan berkinerja serta tentu dibarengi dengan upaya *feedback* (timbang balik) dari organisasi atau perusahaan. Timbal balik ini erat kaitannya dengan kesejahteraan, kesehatan dan jaminan hari tua dari para pegawai atau karyawan dalam organisasi tersebut. Bentuk dari *feedback* yang akan diterima oleh pegawai atau karyawan adalah gaji/upah, tunjangan, insentif, bonus atau bahkan penghargaan (*reward*) atas kinerjanya. Instrumen semacam ini akan mendorong mereka untuk rela mengorbankan tenaga dan pikirannya sehingga mereka dapat menunjukkan performa terbaiknya. Tidak salah jika terdapat ungkapan bahwa jangan berharap sesuatu yang lebih dari pegawai jika perusahaan tidak

BAB

7

PENDEKATAN EVALUASI MANAJEMEN KINERJA

A. Pendahuluan

Evaluasi kinerja penting diterapkan sebagai alat untuk meninjau beragam perkembangan objek dari penilaian karyawan. Nursam berpendapat bahwa, evaluasi kinerja merupakan proses menilai kinerja dalam organisasi terhadap para karyawannya, tentu telah memperlihatkan bahwa aspek yang dinilai itu tentang proses evaluasi kinerja, dengan tahapan evaluasi dari perilaku (*behavior*), personalitas (*personality*), kemampuan (*ability*), dan hasil (*result*), (Nursam, 2017). Peningkatan kinerja tergantung pada proses pelaksanaan pekerjaan atas perilaku individu dalam ruang kerja tersebut. Maka dari itu istilah "*job-centered approach*" dimaknai sebagai evaluasi kinerja dengan mengedepankan terhadap proses. Adanya penilaian demikian ditekankan terhadap karyawan selama proses kerja, maka penilaian kinerja berdasarkan "*job centered*" juga dimaknai sebagai cara "*behavioral anchored rating scale*" (Aini, 2019). Sehingga baik buruknya individu akan didasarkan terhadap penilaian kinerja.

Perpindahan selanjutnya terjadi pada indikasi orientasi "*output*", yang merupakan hasil output didapatkan berdasarkan penilaian kinerja seseorang, bisa disebut juga "*Result Oriented Performance Appraisal*" (Aggarwal et al., 2013). Penerapan penilaian kinerja sesuai sasaran atau result seringnya dipakai pada manajemen yang berorientasi pada *Manajemen By Objectives (MBO)*. Komponen melalui performances merupakan individual performer seringnya bersifat kuno, terpusat pada

BAB 8

KINERJA INDIVIDU DAN KELOMPOK

A. Pendahuluan

Organisasi merupakan sistem sosial dimana didalamnya terdapat sekelompok orang yang memiliki hubungan satu sama lain sehingga dapat berinteraksi dengan para pelaku organisasi tersebut. Manusia sebagai individu sebagai salah satu komponen organisasi menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Dengan kata lain kinerja suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja individu yang menciptakannya. Oleh karena itu, berbagai upaya peningkatan produktivitas organisasi harus dimulai dengan peningkatan produktivitas individu sebagai anggota organisasi. Oleh karena itu, memahami perilaku organisasi menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja individu.

Manajemen kinerja merupakan salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumberdaya manusia, yang berkaitan dengan kinerja individu dan bagian manajemen yang mengelola. Pengukuran kinerja bertujuan untuk menghasilkan data yang kemudian apabila data tersebut dianalisis secara tepat akan memberikan informasi yang akurat bagi manajemen dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Pengukuran kinerja digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kerja, serta sebagai landasan untuk memberikan penghargaan kepada orang yang telah mencapai atau melebihi tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi

BAB 9

PERENCANAAN KINERJA DAN PENILAIAN KINERJA

A. Pendahuluan

Memasuki era globalisasi yang semakin menjamur saat ini, isu global merubah kinerja, terlebih dalam beragam negara yang berkembang. Pengaruh adanya tuntutan masyarakat menjadi kebutuhan atau pelayanan pokok ternyata menjadi penyebabnya. Standar yang baik senantiasa terikat pada kualitas pelayanan yang maksimal. Dedikasi profesional karyawan dalam memajukan kualitas layanan diinginkan mampu diperlihatkan secara nyata melalui manajemen kinerja, serta pada organisasi tempat dia berkarir dan layanan pokok dapat dipengaruhi, serta menyatakan dampak demikian untuk organisasi, kesehatan karyawan, serta kesejahteraan masyarakat.

Berkaitan dengan pemangku kepentingan, maka masing-masing organisasi diharapkan menjadi terdepan sesuai bidang yang bervariasi. Tuntutan situasi lingkungan menjadikan organisasi untuk mahir dalam memegang pemangku kepentingan dengan memenuhi kepentingannya. Dalam bahasan ini, disamping kebutuhan pelanggannya, kepentingan pihak lain dalam organisasi juga harus diperhatikan serta masyarakat, pemegang saham, lembaga swadaya, negara, lembaga pendidikan, lembaga keuangan, dan lain-lain sesuai dengan tugas mereka.

Sering ditemui adanya konflik berasal dari perbedaan kepentingan. Contohnya, dalam meningkatkan nilai saham, keuntungan besar akan diperoleh perusahaan. Upaya untuk

BAB

10

PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA

A. Pendahuluan

Berbicara tentang organisasi serasa tak ada habisnya, mengingat organisasi merupakan sebuah wadah berkumpulnya orang-orang yang bekerja sama secara rasional, sistematis, terpimpin, dan terkendali untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah disepakati bersama dengan memanfaatkan sumberdaya yang ada didalamnya. Setiap organisasi selalu memiliki harapan agar sumberdaya manusia organisasinya mampu bekerja secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan yang sudah ditetapkan bersama. Sumberdaya manusia memegang peranan penting dalam sebuah organisasi, baik organisasi yang besar maupun kecil. Hal ini dikarenakan sumberdaya manusia yang merencanakan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan, mengkomunikasikan, melaksanakan, mengendalikan, mengevaluasi dan mengawasi organisasi tersebut. Sumberdaya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

Kinerja merupakan elemen penting dari setiap organisasi dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan organisasi dan kinerjanya. Kinerja atau prestasi kerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Istilah lain yang berkaitan dengan kinerja adalah *job performance* yang bermakna hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas dan fungsinya sesuai

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, L. A. (2021). *Pendekatan Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia.*
- Abdillah, L. A. (2021). *Pendekatan Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia.*
- Abdulghani, T., Jufri, M. T., & Mufti, S. (2017). Pemanfaatan Teknologi Virtual Reality Untuk Game Labirin Berbasis Android. *Seminar Nasional APTIKOM (SEMNASTIKOM)*, 3(November). <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/XJTBV>
- Abdulghani, T., Jufri, M. T., & Mufti, S. (2017). Pemanfaatan Teknologi Virtual Reality Untuk Game Labirin Berbasis Android. *Seminar Nasional APTIKOM (SEMNASTIKOM)*, 3(November). <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/XJTBV>
- Abdullah, M.R., (2014) *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan.* Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abdullah, M.R., (2014) *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan.* Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adnyana, I.P.A., (2020) Konsep Manajemen Kinerja berbasis digitalisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dimasa pandemi covid-19 di Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) se-Kabupaten Buleleng. *Artha Satya Dharma*, 13(2), pp.56-60.
- Adnyana, I.P.A., (2020) Konsep Manajemen Kinerja berbasis digitalisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dimasa pandemi covid-19 di Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) se-Kabupaten Buleleng. *Artha Satya Dharma*, 13(2), pp.56-60.
- Afandi, A. and Bahri, S., (2020) Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), pp.235-246.

- Afandi, A. and Bahri, S., (2020) Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), pp.235-246.
- Aggarwal, A., Sundar, G., & Thakur, M. (2013). Techniques of Performance Appraisal - A Review. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 3, 2249-8958.
- Aggarwal, A., Sundar, G., & Thakur, M. (2013). Techniques of Performance Appraisal - A Review. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 3, 2249-8958.
- Aguinis, H. (2013). *Performance Management* (3rd ed). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall/Pearson Education.
- Aini, N. (2019). Evaluasi Kinerja Pegawai Untuk Mewujudkan Pelayanan Publik Dalam Perspektif Good Governance. *Jurnal Inovasi Ilmu Sosial dan Politik*, 1(1), 43. <https://doi.org/10.33474/jisop.v1i1.2671>
- Akbar, F.H., Hamid, D. and Djudi, M., (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(2).
- Amstrong, M. (2010) *Human Resource Management*. United States: Kogan Page Limited.
- Annisah, A., Samsudin, S., & Waliyudin, W. (2021). Meningkatkan Kemampuan Menulis dan Self-Efficacy Mahasiswa Pada Mata Kuliah Intermediate Writing Dengan Metode Self-Assessment. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(4), 119-123. <https://doi.org/10.36312/jime.v7i4.2389>
- Apriansyah, M. (2020) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Indotex Indonesia Di Tangerang*, JEE : Jurnal Ekonomi Efektif. Vol. 2(4), hh. 534-541.
- Apriliansyah, M. R., Aisha, A. N., & ... (2019). Rancangan Kinerja Dosen Bidang Penunjang Di Lingkungan Fakultas Rekayasa Industri Dengan Pendekatan Management by Objective (MBO). *eProceedings ...*, 6(2), 7367-7372.

<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/engineering/article/view/10951%0Ahttps://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/engineering/article/viewFile/10951/10804>

- Ariyanto, A., (2021) Model Talent Management. *Pengantar Manajemen Talenta. Insan Cendekia Mandiri*, p.63.
- Armstrong, M. (2006). *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines* (3rd ed). London and Philadelphia: Kogan Page.
- Asang, S. (2012) *Membangun Sumberdaya Manusia Berkualitas*. Surabaya: Brilian Internasional.
- Aswari, A., & Qamar, N. (2018). *Menyembuhkan Atau Semakin Melukai: Perkembangan Teknologi Transportasi Umum Jalan Raya*. 13. <https://osf.io/nsqbz/download/?format=pdf>
- Bacal, R., (2005) *Performance Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Baird, Lloyd. (1986). *Managing Performance*,. John Wileyd Son, Inc.
- Bangun, W., (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bappeda Provinsi Lampung. 2018. Tingkatkan Prestasi dan Kinerja ASN, Bappeda Sosialisasi E-Kinerja. Dapat diakses di: <http://bappeda.lampungprov.go.id/berita-tingkatkan-prestasi-dan-kinerja-asn-bappeda-sosialisasi-aplikasi-ekinerja.html> (Terakhir di akses pada: 5 Maret 2023).
- Bendi, R. K. J., & Andayani, S. (2013) *Analisis Perilaku Penggunaan Sistem Informasi Menggunakan Model UTAUT*. Seminar Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan 2013 (Semantik 2013).
- Berman, E. M. (2006). *Performance and Productivity in Public and Nonprofit Organizations* ((2nd ed.)). London: M.E. Sharpe, Inc.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1993). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. . McGraw-Hill, Inc.

- Bintoro, M. T., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Bratton, J., Jeff, G., Andrew, B., & Laura, S. (2012). *Human Resource Management*. Great Britain.
- Budi Utami, B., Wartini, S., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Negeri Semarang, U. (2015). Management Analysis Journal Pengaruh Inovasi Layanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Dengan Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(3), 229–235. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>
- Budiansyah, et al., 2014, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Birokrasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur*, Jurnal Administrative Reform, Vol.2(2), hh. 239-251.
- Cho, Y. J., & Lee, J. W. (2012). Performance Management and Trust in Supervisors. *Review of Public Personnel Administration*, X(11), 421–496.
- Cummings, L. L., & Schwab, D. P. (1973). *Performance in Organizations: Determinants and Appraisal*. Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Company.
- Daryani, R., Andri, S., & Adianto, A. (2022). Pengembangan Kompetensi Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kampar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6, 10087–10098. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/4016%0Ahttps://www.jptam.org/index.php/jptam/article/download/4016/3348>
- Dasopang, M. A. & Montessori, M. (2018), *Lingkungan Dan Kebiasaan Orangtua Sangat Berpengaruh Terhadap Perilaku Dan Sikap Moral Anak (Studi Di Kelurahan Flamboyan Baru Kecamatan Padang Barat Rt 01*. JCE: Journal in Civic Education, Vol. 1 (2), hal. 98-107.
- Daulima, R. & Katili, A. Y. (2019) *Kinerja Petugas Kebersihan Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gorontalo Utara*, PUBLIK: Jurnal

Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, Vol. 6(2), hh. 136-143.

- Dessler, G. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Pelatihan dan Pengembangan. Jakarta: Salemba Empat
- Dessler, G. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. (2020) *Human resource management*. 16th edn. Pearson Education Limited.
- Dessler, G. and Varrkey, B., (2005) *Human Resource Management*, 15e. Pearson Education India.
- Dessler, G., (2015) *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dharma, A. (1991). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dharma, S. (2013) *Perpajakan Teori dan Kasus*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dharma, S., (2004) 'Manajemen Kinerja' EKMA4263: Tantangan Manajemen Kinerja. Universitas Terbuka.
- Diniati, I., Komariah, A., & Kurniady, D. A. (2018). Implementasi Talent Management Dan Motivasi Kerja Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Direktorat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(2), 294–306. <https://doi.org/10.17509/jap.v25i2.15643>
- Edirisooriya, W.A., (2014) Impact of rewards on employee performance: With special reference to ElectriCo. In Proceedings of the 3rd International Conference on Management and Economics (Vol. 26, No. 1, pp. 311-318).
- Efendi, N., (2015) Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi di Kantor Pemerintah Kota Bandar Lampung. *MIMBAR: Jurnal Sosial dan Pembangunan*, 31(1), pp.1-10.
- Ermita. (2012) *Hubungan Antar Manusia dan Semangat Kerja Pegawai*, Jurnal Ilmiah Imu Pendidikan: Pedagogi, Vol. 12 (2), hal. 70 – 81.

- Fahmi, I., (2010) *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Farhansyah, J. (2023) '7 Tantangan Manajemen Kinerja dan Cara Mengatasinya', *Insight Talenta*, 13 Januari. <https://www.talenta.co/blog/administrasi-hr/tantangan-manajemen-kinerja-dan-cara-mengatasi/> (Di akses terakhir pada 5 Maret 2023).
- Fidhayatin, S. K., & Uswati Dewi, N. H. (2012). Analisis Nilai Perusahaan, Kinerja Perusahaan Dan Kesempatan Bertumbuh Perusahaan Terhadap Return Saham Pada Perusahaan Manufaktur Yang Listing Di Bei. *The Indonesian Accounting Review*, 2(02), 203. <https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.96>
- Firrawati, R. et al., (2020) *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba*, KIMAP: Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik, Vol. 1(3), hh. 993-1007.
- Fitriany, F. (2019). Dysfunctional Behavior Atas Interaksi Reinforcement Contingency Dan Motivasi Ekstrinsik Subordinate. *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 2(1), 13-20. <https://doi.org/10.35592/jrb.v2i1.253>
- Gary, D. (2020). *Human Resource Management*. USA: Pearson Education, Inc.
- Gibson, J. L., et al. (2014). *Organizations - Behavior, Structurem Processes*. In Igarss 2014 (Issue 1). <https://doi.org/10.1007/s13398-014- 0173-7.2>
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* ((2nd ed)). Yogyakarta: Andi.
- Hadju, L. & Adam, N. (2019) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango*, PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, Vol. 6(2), hh. 125-135.

- Handoko, B., (2014) Determinan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. X Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(01).
- Handoko, T. H. (2011) *Manajemen Pemasaran-Analisis Perilaku Konsumen*, Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hariyanto, S. (2018). Sistem Informasi Manajemen. *Sistem Informasi Manajemen*, 9(1), 80–85. <https://jurnal-unita.org/index.php/publiciana/article/viewFile/75/69>
- Harun, T. S. (2021) *Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Cigalontang Kabupaten Tasikmalaya, Indonesia Sosial Teknologi*, Vol. 2(9), hh. 160-173.
- Hasibuan, M. SP. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. SP. (2016) *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Ke-7*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. SP. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hendi, H., Irawati, I., & Candradewini, C. (2019). Perencanaan Kinerja: Suatu Studi Tentang Pengaruh sasaran Kerja Pengaruh Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil (SKP) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Daerah Di Kabupaten Merangin. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 2(2). <https://doi.org/10.24198/jmpp.v2i2.20608>
- Heridiansyah, J. and Prawani SR, D., (2012) Manajemen kinerja sebagai media perubahan. *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)*, 4(3), pp.29-38.
- Hofstede, G. J. & Minkov, M. (2010), *Cultures and Organizations*, New York: Mc GrawHill.
- <https://brtnetwork.id/manfaat-aplikasi-penilaian-kinerja-karyawan/>, diakses tanggal 2 Maret 2023 pukul 19.50 WIB

- Isnada, I. (2016) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara*, Jurnal Katalogis, Vol. 4(2), hh. 62-75.
- Ivanceviche, K. & Matteson. (2006) *Perilaku Manajemen dan Organisasi*, alih bahasa gina gania. Jakarta: Erlangga
- Januari, C.I., Utami, H.N. and Ruhana, I., (2015) Pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja (studi pada karyawan pt. telekomunikasi indonesia, tbk wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 24(2).
- Jati, N. J., & Lakstio, H. (2012) *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pemanfaatan Dan Penggunaan Sistem E-Ticket (Studi Empiris pada Biro Perjalanan di Kota Semarang)*. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Jaya, K. A., Safriadi, N., & Perwitasari, A. (2018). Aplikasi Monitoring dan Evaluasi Kinerja Aparatur di Kejaksaan Negeri Mempawah. *Jurnal Sistem dan Teknologi Informasi (JustIN)*, 6(1), 21. <https://doi.org/10.26418/justin.v6i1.23314>
- Jayaweera, T. (2015) *Impact of Work Environmental Factors on Job Performance: Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*. International Journal of Business and Management, Vol. 10, No. 3, 271- 278.
- Khan, S. N., Ullah, Z., Khan, M. T., & Khan, J. A. (2021). *Employee ' s Selection Techniques In Hospitality Sector : A Case Study Of Small & Medium Hotels In Pakistan*. 18(5), 676–695.
- Kibtiyah, M. (2019). Pengaruh Kualitas Sistem, Kualitas Informasi dan Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kepuasan Pengguna SIMDIKLAT. *Jurnal Widyadewata*, 3(1), 11–22. <https://widyadewata.kemenag.go.id/index.php/widyadewata/article/view/28>
- Kinicki, A., & Fugate. (2013) *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills and Best Practices*. 5th Edition. New York: McGraw-Hill Education.

- Kirk, J.H., (2001) The price is right: Your staff compensation plan should address four elements: Base pay, bonus incentive, benefits and non-cash compensation. Here's how. *Financial Planning*, pp.93-95.
- Kokiroba, E. K. *et al.* (2021) *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado, Productivity*, Vol. 2(4), hh. 294-298.
- Kurniawan, D. (2017). Evaluasi Sistem Penilaian Kinerja Pada Pt. Salam Sayang Bersama. *Agora*, 5(3), 1-9.
- Kustiadi, O. (2018). Perancangan Penilaian Kinerja Dengan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale Di Pt. Zeno Alumi Indonesia. *Jurnal Inkofar*, 1(1), 68-78.
<https://doi.org/10.46846/jurnalinkofar.v1i1.57>
- Labolo, A. Y. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Dengan Menggunakan Metode Additive Ratio Assessment (Aras). *Simtek : jurnal sistem informasi dan teknik komputer*, 5(1), 31-35.
<https://doi.org/10.51876/simtek.v5i1.69>
- LinovHR, A. (2016) 'Memahami Manajemen dan Penilaian Kineja dan Contoh Metodenya', LinovHR, Januari 2016.
<https://www.linovhr.com/manajemen-dan-penilaian-kinerja/> (Di akses terakhir pada 5 Maret 2023).
- linovhr.com/indicator-penilaian-kinerja-pegawai : diakses tanggal 2 Maret 2023 pukul 07.21 WIB (talenta.co/blog/insight-talenta/definisi-dan-manfaat-kriteria-kinerja/) diakses tanggal 2 Maret 2023 pukul 17.58 WIB
- Lunenburg, F. C. (2012). Performance Appraisal: Methods and Rating Errors. *International Journal of Scholarly Academic Intellectual Diversity*, 14(1), 1-9.
- Lussier, & Hendon. (2019). *Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development*. USA: SAGE Publications, Inc.

- M. *et al.* (2020) Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Bisnis Islam* Vol. 1 No. 1. Hal. 31-48.
- Maghfiroh, L., (2018) Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah Melalui Total Quality Management (TQM) Di Madrasah Ibtidaiyah Wahid Hasyim Yogyakarta. *TA'LIM: Jurnal Studi Pendidikan Islam*, 1(1), pp.19-39.
- Malik, M. I., *et al.*(2011) *A Study of Work Environment and Employees' Performance in Pakistan*. *African Journal of Business Management*, 5(34), 13227-13232.
- Mangkunegara, A. P., (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2012) *Evaluasi Kinerja SDM*, cetakan keenam. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. & Waris, A. (2015) *Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida)*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240-1251. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>
- Mangkunegara, A. P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. In Remaja Rosdakarya.
- Mangakuprawira, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marpaung, M. (2014) *Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta*, *Jurnal Ilmiah WIDYA*, Volume 2 Nomor 1 Maret-April 2014.

- Mas`ud, F. (2011) *Survei Diagnosis Organisasional*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, h. 42.
- Mathis, R. L., and Jackson, J. (2011) *Human Resources Management*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mauliana, P., Wiguna, W., & Widyaman, D. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Pramuniaga Toserba Yogya Ciwalk Menggunakan Metode Weighted Product. *Infotronik : Jurnal Teknologi Informasi dan Elektronika*, 3(2), 85. <https://doi.org/10.32897/infotronik.2018.3.2.107>
- McAfee, R. B., & Champagne, P. J. (1993). Performance Management: A Strategy for Improving Employee Performance and Productivity. *Journal of Managerial Psychology*, 8(5), 24–32.
- Mewoh, A. D. (2017) *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Wenang Permai Sentosa*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 5 (005).
- Mondy R. W., (2008) *Administracion De Recursos Humanos*. Mexico: Pearson Education.
- Mujanah, S. (2019) *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara.
- Nawawi, H. (1997). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Noor, Z. A. (2012) Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Vol 80, hh.476.
- Nugraha, E. Pongtuluran, Y. & Maria, S. (2017) *Pengaruh kepemimpinan dan teamwork terhadap kinerja pegawai pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Cabang Samarinda Square*, DOI: <http://dx.doi.org/10.29264/prosiding%20snmeh.v0i0.3106>
- Nuraini, F., & Fatimah, N. (2021). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.

- Nurfachriza, D., Agfa, F. N., & Ratnasari, D. (2022). *The Contribution Of Transformational Leadership And Transactional Leadership To Organizational Commitment To Employees Bank " X " In Makassar City*. 9(2), 10-17.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167-175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Onasis, K., & Robin. (2016). Pengaruh Tata Kelola Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Sektor Keuangan Yang Terdaftar Di BEI. *Bina Ekonomi*, 20, 1-22.
- organisasi.mojokertokab.go.id : diakses tanggal 1 Maret 2023 pukul 20.00 WIB (<https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/cara-mengukur-penilaian-kinerja-karyawan/>): diakses tanggal 1 Maret 2023 pukul 21.05 WIB
- Pambudi, A. S. (2022). *Sinkronisasi Perencanaan Pembangunan Top-Down Dan Bottom-Up Tengah Andi Setyo Pambudi Top-Down And Bottom-Up Planning Analysis On Drinking Water Development : A Case Study In Central Java Province Air adalah kebutuhan mendasar manusia namun tidak semuanya*. 12(1), 23-43.
- Panggiki, A. C. et al. (2017) *Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi*. *Jurnal EMBA*, Vol. 5(2), hal. 3018-3027.
- Pasolong, H. (2019) *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Pertiwi, C., & Diana, A. (2020). Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Karyawan Terbaik Menggunakan Metode AHP Dan SAW. *Jurnal Bit*, 17(1), 23-30.
- Prabhu, N. K. (2011). Human Resource Management At The Crossroads. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 10(8), 23. <https://doi.org/10.19030/iber.v10i8.5375>
- Pradipta, A., Tri, U., & Murti, R. (2021). *Strategi Pemasaran Berdasarkan Nilai : Kunci Untuk Mendapatkan Pelanggan Yang*

Loyal Ditengah Ketatnya Persaingan Usaha Dalam Era Pandemi Covid 19. 5(1), 117.

- Pratama, G. S. et al. (2022) *Kinerja Individu Sebagai Pengukuran Kesuksesan Adopsi SIA dengan Model UTAUT dan Delone & Mc Lean.* E-Jurnal Akuntansi, Vol. 28, hal. 1607-1632 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v28.i02.p30>
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dudia. Manajemen Sumberdaya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia.* BPFE.
- Pulakos, E. D. (2009). *Performance Management: A New Approach for Driving Business Results.* . Singapore: Wiley-Blackwel.
- Pusparani, M. (2021). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia).* Jurnal Ilmu Manajemen Terapan: JIMT, Vol. 2 (4), hal. 534 – 543.
- Putra, D. G. E. N., & Purnawati, N. K. (2018). *Kinerja Manajemen Persediaan Barang Dagangan Pt. Artha Dinamis Sentosa Bali.* E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 7(10), 5599. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i10.p14>
- Rahayu, F. (2014) *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru rudi Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang,* Jurnal Administrasi Pendidikan (Bahana Manajemen Pendidikan), Vol. 2(1), hh. 282.
- Rahman, A., & Supomo, H. (2012). *Analisa Kepuasan Pelanggan pada Pekerjaan Reparasi Kapal dengan Metode Quality Function Deployment (QFD).* Jurnal Teknik ITS, 1(1), G297–G302. <https://www.neliti.com/id/publications/143992/analisa-kepuasan-pelanggan-pada-pekerjaan-reparasi-kapal-dengan-metode-quality-f>

- Ridwan, M., Suyono, H., & Sarosa, M. (2013). Penerapan Data Mining Untuk Evaluasi Kinerja Akademik Mahasiswa Menggunakan Algoritma Naive Bayes Classifier. *Eeccis*, 7(1), 59-64. <https://doi.org/10.1038/hdy.2009.180Rio.>
- Rijanto, A. & Mukaram. (2018) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures)*, Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 4(2), hh. 35-47.
- Rivai, V. & Sagala, J. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. and Basri, A.F.M., (2005) *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. et al. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik. Edisi Ketiga*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rizki A. P. et al. (2019) *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 9. No. 1
- Robbins, P. S. & Coulter, M., (2016) *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2002) *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Jakarta: Erlangga.
- Rorimpandey, W. (2020) *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*, Vol. 1. Malang: Ahlimedia Press.
- Sabitah, N. M., & Susilo, H. (2017). Implementasi Metode Penilaian Kinerja 360 Degree Feedback Untuk Mengukur Soft

- Competence Karyawan (Studi Pada PT. Petrokimia Gresik).
Jurnal Administrasi Bisnis, 47(1), 56–62.
- Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, M.S. (2020) *Pengantar manajemen dan bisnis*. Yogyakarta: K-Media.
- Sagala, T. W., Manapa, E. A., Ardhana, V. Y. P., & Lewakabessy, G. (2020). Perbandingan Implementasi Manajemen Pengetahuan pada Berbagai Industri. *JTIM: Jurnal Teknologi Informasi dan Multimedia*, 1(4), 327–335.
<https://doi.org/10.35746/jtim.v1i4.69>
- Saharuddin, *et al.* (2018) Analisis Fungsi-fungsi Manajemen terhadap Karyawan pada PT Mandala Multifinance. *Jurnal Equilibrium* Vol. 7 No. 1. Hal. 6-12.
- Saleh, M.A., (2022) Efektivitas Penggunaan Aplikasi E-Kinerja dalam Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Gorontalo, Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Jawa Barat.
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). *Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town*. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 76-89.
- Sari, H. *et al.*, (2020) *Akuntabilitas Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Kepada Masyarakat Di Unit Pelayanan Teknis (Upt) Disdukcapil Banjarmasin Timur*, Ilmu Administrasi Publik Universitas IslamKalimantan.
<file:///C:/Users/hplam/Downloads/Documents/ARTIKE L%20HERMITA%20SARI.pdf>
- Sari, O., Silalahi, M., Hasibuan, A., Butarbutar, M., Karwanto, & Muliana. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2003) *Manajemen Tenaga Kerja Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Schermerhorn Jr, J.R., Bachrach, D.G. and Wright, B., (2020) *Management*. John Wiley & Sons

- Sedana, I. G. N., & Wijaya, S. W. (2012). *Penerapan Model Utaut Untuk Memahami Penerimaan Dan Penggunaan Learning Management System Studi Kasus: Experiential E-Learning of Sanata Dharma University*. Jurnal Sistem Informasi.
- Sedarmayanti. (2017) *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Shafighi, A. M. AA., (2013) *The Effect of Work Motivation on Employees's Job Performance (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation)*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol.3(9), hh.432-445.
- Shahzadi, I, J. A, et al. (2014), *Impact of Employee Motivation on Employee Performance*. *European Journal of Business and Management*. Vol. 6(23), hh. 159-167.
- Shakeel S., & Lodhi S. (2015). *Impact of Training and Development on Employee Performance: A Case of Banking Sector of Pakistan*. *Journal of Resources Development and Management*, Vol.14, hh.22-29.
- Siagian, S. P. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sinamo, J. H. (2017) *Teori Etos Kerja*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sipayung, A. D., Fauziah, & Nurhayati. (2020). Sistem Aplikasi Penilaian Jawaban Essay Test Calon Karyawan PT Siloam Hospitals TB Simatupang Menggunakan Algoritma Text Mining TF-IDF Berbasis Web. *Jurnal Media Informatika Budidarma*, 4(4), 872-878.
<https://doi.org/10.30865/mib.v4i4.2202>

- Sitohang, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Pradnya Paramita.
- Stewart, V., & Stewart, A. (1977). *Practical Performance Appraisal*. . England: Gower Press.
- Subianto, J. (2013) *Peran Keluarga, Sekolah, Dan Masyarakat Dalam Pembentukan Karakter Berkualitas*, Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam, Vol. 8 (2), hal. 331-354.
- Suhartono, I., (2012) *Manajemen Kinerja Pada Perusahaan Bisnis Dari Manajemen Kinerja Tradisional Ke Manajemen Kinerja Baru*. Among Makarti, 3(1).
- Sule, E. T. & Priansa, D. J. (2018) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sunyoto, D. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service
- Suryani, A. I. et al. (2022) *Pengaruh Team Work, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Sibolga*. Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, Vol. 4, hal. 12-21.
- Susanto, A. (2016) *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru, Vol.1*. Jakarta: Penerbit Kecana.
- Susanto, A., (2020) *Pengaruh Penilaian Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational citizenship Behavior yang Dimediasi Employee Engagement Pada KPP Pratama Malang Selatan*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 21(3), pp.94-109.
- Sutrisno, E. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.
- Syamsudin, et al., (2019) *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Ediral Tritunggal Perkasa Kantor Cikande Serang*, *Jurnal Sains Manajemen*: Vol. 5(1), hh. 89-100.

- Tampubolon, M.P. (2019) *Change management (manajemen perubahan; individu, tim kerja, organisasi)*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Tangkuman, K., Tewal, B. and Trang, I., (2015) Penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) cabang pemasaran suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).
- Terry, G. R., (1977) *Principles of Management*. Illinois: Richard D. Irwin Inc. Homewood.
- Trost, A. (2017). *The End of Performance Appraisal*. Springer International Publishing AG.
- Tsauri, S. (2014) *Manajemen Kinerja*. Jember: STAIN Jember Press.
- Utama, S. Y. (2012). *Analisis Pengaruh Kerja Tim, Pelatihan Dan Pengembangan Serta Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara*. Skripsi Universitas Sumatra Utara. Medan.
- Wahyono, S. I. et al. (2020), *Perilaku Organisasi di Era Revolusi Industri 4.0*, Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Wahyono, S. I., (2020) *Perilaku Organisasi di Era Revolusi Industri 4.0*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada, hh. 31.
- Wahyuni, T. (2017). Analisis Perencanaan Dan Implementasi Pengukuran Kinerja Dengan Menggunakan Balance Scorecard. *Jurnal Ekologi* , 4(1), 209–213.
- Wibowo, W. and Phil, M., (2007) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2010) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widiasworo, L. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Indonesia.
- Wijayanto, D. (2012). *Pengantar Manajemen*. Gramedia.

- William, J., & Sanjaya, R. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi* , 19(2), 152–162. <http://jurnaltsm.id/index.php/JBA>
- Wirawan. (2009) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia; Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yahya, M. and Hakim, A.R., (2015) Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMA PPMI Assalam Surakarta). *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 24(1), pp.67-77.
- Yulianto, E., Sudirman, I., Affandi, A., Priadana, S., Sagir, I. P., Daerah, P., & Campuran, B. (2022). *Implementasi Integrasi Fungsi-Fungsi Bisnis Pada Kinerja Proses Bisnis Internal Menggunakan Metode Kualitatif Dengan Pendekatan Quantitative Strategic Planning Matrix*. 04(01).
- Zeuch, M. (2016). *Handbook of Human Resources Management, Handbook of Human Resources Management*. Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
- Zulaikah, S. (2019) *Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Kediri*, *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*, Vol. 8, hh. 55-94.

TENTANG PENULIS

Riche Fermayani, S.Kom., S.E., M.M.



Dosen STIE Perbankan Indonesia Program Studi Manajemen. Lahir di Bukittinggi tahun 1980, adalah Lektor dan dosen bersertifikasi pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbankan Indonesia, Padang. Mengikuti pendidikan di Jurusan Sistem Komputer Filkom UPI 'YPTK' Padang tahun 1998-2002, Jurusan Manajemen STIE Perbankan Indonesia tahun 2011-2013, Magister Manajemen Universitas Andalas tahun 2004-2007. Saat ini penulis mengajar Matematika Keuangan, Manajemen Keuangan, Manajemen Strategik, Pengantar Bisnis, Studi Kelayakan Bisnis dan beberapa matakuliah lainnya. Disamping mengajar, penulis juga aktif melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat di bidang pemasaran, sumber daya manusia, *digital marketing* dan manajemen strategik.

Wahdaniah, S.E., M.M.



Wahdaniah adalah perempuan berdarah Mandar yang lahir di Majene pada tanggal 02 Mei 1990 dari pasangan H. Rahmat Djamadan dan Hj. Jumuriah. Menyelesaikan pendidikan S.1 di Bidang Manajemen SDM pada Universitas Muhammadiyah Makassar tahun 2012, dan melanjutkan studi pada bidang yang sama di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada tahun 2015. Memulai karier sebagai

Dosen di Sekolah Tinggi DDI Polewali Mandar pada tahun 2016 dan hanya berlansung dalam satu tahun. Selanjutnya, pada tahun yang sama akhirnya memutuskan hijrah mengajar ke Kota Majene tepatnya di Universitas Sulawesi Barat pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi hingga sekarang. Selain sebagai tenaga pengajar, penulis juga aktif sebagai wirausaha di bidang perdagangan bahan-bahan bangunan di Kab. Polewali Mandar Sulawesi Barat. Dan tulisan ini merupakan buku chapter ke-3 setelah terlibat dalam beberapa penulisan buku chapter sebelumnya. Akhirnya, penulis berharap semoga dimasa yang akan datang dapat terus berkarya sehingga dapat mengembangkan khazanah ilmu pengetahuan sekaligus bermanfaat bagi orang lain, aminnn ya rabbal alamin.

Dr. M. Badrun, M. Ag.



Lahir di Rumbia Lampung Tengah tanggal 20 Agustus 1967. Penulis adalah dosen pada Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Pringsewu Lampung. Menyelesaikan pendidikan S1 Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah Universitas Muhammadiyah Lampung tahun 1995, S2 Pendidikan

Agama Islam IAIN/ UIN Raden Intan Lampung Tahun 2004, dan S3 Manajemen Pendidikan Islam IAIN/ UIN Raden Intan Lampung 2015. Beberapa buku yang sudah dihasilkan antara lain Al-Islam Kls 1 untuk siswa SD Muhammadiyah, Al-Islam Kls 2 untuk siswa SD Muhammadiyah, Al-Islam Kls 3 untuk siswa SD Muhammadiyah, Al-Islam Kls 4 untuk siswa SD Muhammadiyah, Al-Islam Kls 5 untuk siswa SD Muhammadiyah, Al-Islam Kls 6 untuk siswa SD Muhammadiyah, Al-Islam Kls 1 untuk siswa SMP Muhammadiyah, Al-Islam Kls 2 untuk siswa SMP Muhammadiyah. Al-Islam Kls 3 untuk siswa SMP Muhammadiyah, Al-Islam Kls 1 untuk siswa SMA Muhammadiyah, Al-Islam Kls 2 untuk siswa SMA Muhammadiyah dan Al-Islam Kls 3 untuk siswa SMAMuhammadiyah. Beberapa penelitian yang dihasilkan ialah Meningkatkan hasil belajar siswa melalui metode peer learning and teaching mata pelajaran Pendidikan agama Islam Lemlit UNILA, Faktor-faktor penyebab rendahnya belajar mahasiswa prodi Matematika STKIP Muhammadiyah Pringsewu Lampung, manajemen sekolah dan sistem penjaminan mutu sekolah dalam kontribusinya bagi peningkatan mutu pendidikan di SMP Kota Bandar Lampung. Email Penulis: muhammadbadrun678@gmail.com

Dr. Yayat Suharyat



Penulis lahir di Bekasi menyelesaikan Strata Satu (S1) di Fakultas Tarbiyah, Jurusan Pendidikan Agama Islam, Universitas Islam "45" (UNISMA) Bekasi, lulus tahun 1993. Mengajar di UNISMA Bekasi sejak tahun 1993 untuk bidang kajian Metodologi Penelitian, Teknik Analisis Data dan Bidang Kajian Pendidikan Islam. Menyukai menulis dan meneliti pada bidang Pendidikan dan Manajemen Pendidikan.

Alhamdulillah berkat keinginan untuk terus berkarya dalam meneliti dan menulis telah memiliki ID Sinta:6029542, ID Scopus:57213833112, dan ID Orcid: 0000-0002-0082-7046, Akun Garuda Author ID: 389518, Pangkat/Gol. Ruang: Lektor Kepala IV/A. Pada tahun 2000 lulus strata S2 Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta (UNJ). Tahun 2008 menyelesaikan S3 Program Pascasarjana jurusan Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta. Pernah menjadi Sekretaris Jurusan PAI pada tahun 1996 dan Ketua Jurusan PAI pada tahun 1998. Selanjutnya pada tanggal 1 Juni tahun 2002 diangkat sebagai Dekan Fakultas Agama Islam UNISMA Bekasi, sampai dengan 1 Juni 2006. Menjabat Wakil Rektor Bidang Akademik 2 periode (2014-2017, dan 2017-2021), Menjabat Plt Rekror UNISMA Bekasi (Juli 2021-September 2021). Selain itu aktif pula pada beberapa organisasi profesi, di antaranya menjadi Dewan Pembina Persatuan Guru Madrasah (PGM) Kota Bekasi. Dari tahun 2006 tercatat sebagai anggota Dewan Asaatidz Majelis Dzikir As-Samawaat, Puri Kembangan, Kedoya Jakarta Barat di bawah bimbingan Syaikh Kyai Saadiah Al Batawi, sampai dengan saat ini.

Dr. Dra. Tri Yuni Hendrowati, M.Pd.



Penulis lahir di Tanjungkarang tanggal 26 Juni 1966. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Pendidikan Matematika Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Pringsewu Lampung. Menyelesaikan pendidikan S1 Pendidikan Matematika UNILA tahun 1990, S2 Administrasi Pendidikan UNP

tahun 1997, dan S3 Administrasi Pendidikan UPI Bandung 2004. Beberapa buku dan book chapter yang sudah dihasilkan antara lain Administrasi Pendidikan (2015), edisi revisi 2017, Profesi Kependidikan (2015), edisi revisi 2017, Administrasi Sekolah (2021), Perencanaan Pendidikan Islam (2022), A Reflection of 2022 A Look A Head To 2023 (2022), dan Manajemen Pendidikan Tinggi Pasca Pandemi (2022). Sedangkan beberapa karya ilmiah yang pernah ditulis, diantaranya: The moderator work discipline on performance of lecturer through work ethos based on student perception prodi mathematics education using partial least square (Thomson Reuters); The effectiveness of teacher work between permanent and non-permanent teachers on the implementation of school-based management in muhammadiyah metro elementary school (ACADEMIC JOURNALS); Mengapa skenario pembelajaran perlu pendidikan karakter (International Journal of Community Service Learning (IJCSL)); How to Make Employee Work? Figuring Out What Factors Cause It (3rd International Conference on Education, Sports, Arts and Management Engineering (ICESAME)); Indonesia Growth of Economics and the Industrialization Biodiesel Based CPO 46 (IJEEP)); Perceptions of Inclusion Education by Parents of Elementary School-Aged Children in Lampung Indonesia (IJJ); The Management Performance and the Absorption of graduation (Opcion); The Effect of Teachers Personal Character Toward the Teachers Performance and Work Productivity in the Organization (4th ProfunEdu International Conference); Video Intervention in Statistics Learning as a Strategy to Increase Mathematics Learning

Outcomes (Jurnal Al-Jabar); Numeracy and literacy skill in elementary school students: The utilization of kampus mengajar perintis program (Jurnal Desimal); The Impact of Smartphone Use On The Development Of Elementary School Student' Behavior During The Covid-19 Pandemic (Jurnal SRA); Evaluation Of Learning Implementation Management During The Covid-19 Pandemic At Junior High School, Bandar Lampung City (JLCEdu); Headmaster Perception on The Implementation Sekolah penggerak Curriculum (Journal of Positive School Psychology); The Impact of Smartphone Use on The Development of Elementary School Students' Behavior During The Covid-19 Pandemic (JLCEdu); Mobile-Based Interactive Mathematics Learning Applications to Improve Students' Learning Achievement and Learning Independence (Jurnal PGMI); Structural Model Equations: Analysis On The Performance Abilities Of The Main Competencies Of Graduates (Jurnal Desimal); Principal Academic Supervision and Implementation during the Covid 19 Pandemic (Taylor & Francis).
Email Penulis: triyunihendrowati@umpri.ac.id



REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC00202339192, 29 Mei 2023

Pencipta
Nama : Riche Fermayani, Wahdaniah dkk
Alamat : Jl.Mangga No 92, RT 004/ RW 006, Kel. Indarung, Kec. Lubuk Kilangan, Padang, Sumatera Barat, 25237, Padang, Sumatera Barat, 25237
Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta
Nama : Riche Fermayani, Wahdaniah dkk
Alamat : Jl.Mangga No 92, RT 004/ RW 006, Kel. Indarung, Kec. Lubuk Kilangan, Padang, Sumatera Barat, 25237, Padang, Sumatera Barat, 25237
Kewarganegaraan : Indonesia
Jenis Ciptaan : Buku
Judul Ciptaan : Manajemen Kinerja
Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 22 Mei 2023, di Purbalingga
Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.

Nomor pencatatan : 000472113

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.

Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.

a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri



Anggoro Dasananto
NIP. 196412081991031002

Disclaimer:

Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat pernyataan, Menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.