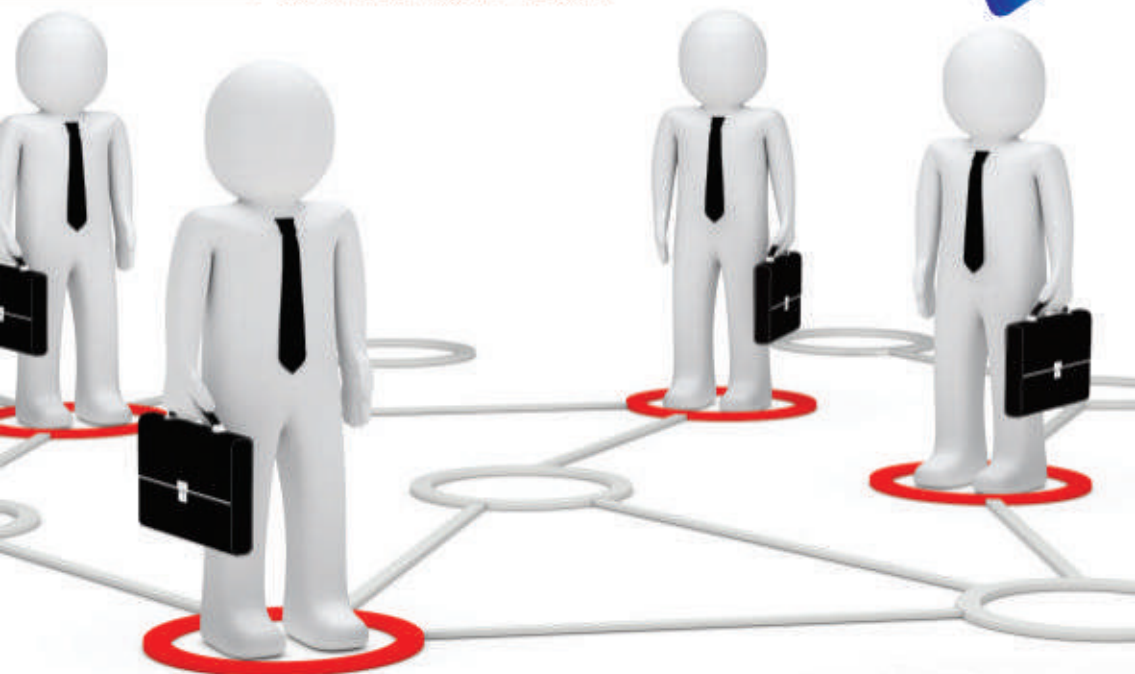


Nur Ambia Arma
Khairunnisah Lubis



Manajemen

SUMBER

DAYA

MANUSIA

Editor : Khairunnisah Lubis

Manajemen

SUMBER DAYA MANUSIA

Buku ini mengulas kajian mengenai manajemen sumber daya manusia (MSDM). Ditulis dengan menggunakan pendekatan teoritis dan empiris yang disajikan melalui beberapa bab. Materi yang berkaitan dengan MSDM disajikan di setiap bab pada buku ini. Perkembangan global dan kecanggihan teknologi menekankan ketersediaan sumber daya manusia yang dapat merespon perubahan secara handal. Kondisi sumber daya manusia di suatu negara akan mengantar negara tersebut pada levelnya. Dengan begitu manajemen yang efektif sangat dibutuhkan dalam membangun sumber daya manusia. Buku ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa yang sedang studi di jenjang strata sarjana, magister dan doktor.



eureka
media utama
Anggota IKAPI
No. 225/UTE/2021

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

ISBN 978-623-151-924-5



9 786231 519245

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Nur Ambia Arma
Khairunnisah Lubis



PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

MANEJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Penulis : Nur Ambia Arma
Khairunnisah Lubis

Editor : Khairunnisah Lubis

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Salma Fathina Hanin

ISBN : 978-623-151-924-5

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, NOVEMBER 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.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dan puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah dan inayahnya sehingga kami dapat menyelesaikan proses penyusunan buku ini meskipun telah mendapatkan kendala-kendala, namun tetap dapat terselesaikan dengan baik. Hanya dengan karunia dan petunjuk Yang Maha Esa lah kami dapat menuangkan sejumlah ide dan gagasan yang dituangkan dalam untaian-untaian kalimat untuk mengembangkan pokok-pokok pikiran dan terakumulasi menjadi sebuah buku bacaan yang sistematis. Terimakasih ya allah, telah memberikan kami sepeggal ilmu pengetahuan, memberikan kami semangat untuk dapat menulis di tengah-tengah kesibukan.

Buku ini hadir sebagai BUKU REFERENSI untuk memberikan pemahaman mengenai bagaimana mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Pembahasan yang singkat, padat dan jelas semoga dapat menjadi bahan bacaan dan berguna bagi setiap kalangan.

Pada kesempatan kali ini, penulis ingin menghaturkan rasa terimakasih kepada sleuruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaiannya.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 PENDAHULUAN: KONDISI SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA	1
BAB 2 KONSEP DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	7
A. Pendahuluan.....	7
B. Sejarah Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
C. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
D. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
E. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	17
F. Rangkuman.....	18
G. Latihan.....	19
BAB 3 PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA	20
A. Pendahuluan.....	20
B. Memahami Perencanaan SDM dan Manfaatnya	21
C. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia	23
D. Forcasting atau Peramalan Sumber Daya Manusia.....	24
E. Kegiatan dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia	26
F. Analisis Pekerjaan	27
G. Masalah-Masalah yang Dihadapi	30
H. Rangkuman.....	31
I. Latihan Soal!	31
BAB 4 REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA	32
A. Pendahuluan.....	32
B. Pemahaman Tentang Rekrutmen	33
C. Tujuan Adanya Rekrutmen.....	35
D. Berbagai Sumber Rekrutmen	37
E. Bentuk Rekrutmen Sumber Daya Manusia.....	42
F. Kendala Rekrutmen	43
G. Rangkuman.....	45
H. Soal Latihan!	46

BAB 5	PENGORGANISASIAN SUMBER DAYA MANUSIA	47
	A. Pendahuluan	47
	B. Proses Pengorganisasian	48
	C. Desain Pekerjaan (Job Design)	49
	D. Teknik-Teknik Desain Pekerjaan	51
	E. Peran Pimpinan dalam Pengorganisasian Sumber Daya Manusia	53
	F. Rangkuman	54
	G. Latihan Soal!	54
BAB 6	EVALUASI & PENILAIAN SUMBER DAYA MANUSIA	56
	A. Pendahuluan	56
	B. Memahami Apa itu Kinerja	57
	C. Memahami Evaluasi dan Penilaian Kinerja	59
	D. Manfaat Evaluasi atau Penilaian Kinerja	62
	E. Standar Kinerja	63
	F. Proses atau Tahapan dalam Penilaian Kinerja	65
	G. Rangkuman	67
	H. Latihan	68
BAB 7	BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI	69
	A. Pendahuluan	69
	B. Pentingnya Budaya Organisasi	70
	C. Fungsi Budaya Kerja dalam Organisasi	72
	D. Definisi Kompetensi	74
	E. Manfaat dan Indikator Kompetensi	75
	F. Motivasi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi	77
	G. Teori Kebutuhan	79
	H. Rangkuman	82
	I. Latihan!	82
	DAFTAR PUSTAKA	83
	TENTANG PENULIS	87



**MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA**

Nur Ambia Arma

Khairunnisah Lubis



BAB

1

PENDAHULUAN: KONDISI SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA

Perkembangan dan kemajuan Negara tergantung kepada bagaimana sumber daya manusianya. Apabila manusianya memiliki kemampuan dan kecakapan, maka dapat berdampak pada kemajuan dan perkembangan Negara. Dan sebaliknya, jika sumber daya manusianya lemah atau kurang kompeten, maka dapat membawa Negara kepada ketertinggalan. Seperti yang dikatakan oleh Freshka Hasiani (2015) bahwa sumber daya manusia telah menjadi modal dasar untuk kekayaan suatu bangsa. Karena, manusia dianggap sebagai alat produksi yang bersifat aktif dalam mengumpulkan atau mengeksploitasi modal dan sumber-sumber daya alam. Selain itu manusia juga sebagai faktor yang dapat membangun organisasi sosial, ekonomi, politik di suatu Negara.

Indonesia merupakan salah satu Negara berkembang yang memiliki kelimpahan sumber daya alam dan populasi penduduk. Indonesia tercatat sebagai Negara ke-empat terbanyak penduduknya setelah Negara Tiongkok, India dan Amerika Serikat (databoks, 2019). Hal ini mengindikasikan bahwa Indonesia sebenarnya berpeluang untuk dapat maju. Karena pada dasarnya dengan segala sumber daya yang dimiliki sebenarnya dapat membawa Indonesia menjadi Negara yang kaya apabila penduduknya dapat mengelola kekayaan sumber daya alam dengan baik dan benar. Karena selain sumber daya alam yang melimpah. Tak hanya Negara, di sebuah organisasi pun menganggap bahwa sumber daya manusia menjadi alat yang penting dalam rangka menunjang ketercapaian tujuannya. Sumber daya manusia dalam organisasi terkenal sebagai asset yang paling

BAB 2

KONSEP DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Pendahuluan

Manakala organisasi ingin mencapai tujuan dan sasarannya secara efektif dan efisien, memang diperlukan suatu manajemen dalam kaitannya terhadap sumber daya manusia. Sebab, seperti yang kita ketahui bahwa sumber daya manusia merupakan roda penggerak bagi organisasi untuk dapat berjalan. Yang berarti tanpa adanya sumber daya manusia, maka dapat dipastikan organisasi tersebut tidak dapat berjalan. Hal ini menunjukkan nilai mutlak adanya sumber daya manusia untuk menjalankan setiap tugas atau segala pekerjaan-pekerjaan yang ada.

Besarnya peran sumber daya manusia tersebut harus dibarengi dengan aturan-aturan tertentu yang mengarahkan manusianya dalam bertindak. Selain aturan, organisasi juga perlu untuk mengelola, mengatur, mengarahkan, serta diperlukan juga kemampuan untuk mengembangkan sumber daya-sumber daya yang ada agar mereka menjadi pegawai yang berkualitas dan berkompeten sesuai dengan jabatan yang diembannya. Mengelola manusia tidak mudah apalagi untuk menjadikannya seseorang yang berkualitas tinggi. Karena pada dasarnya setiap manusia memiliki perasaan dan keinginan yang berbeda-beda, sehingga perlu memahami konteks sumber daya manusia itu sendiri. Agar dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif dan tepat guna, perlu dipahami konsep dasar daripada manajemen sumber daya manusia itu sendiri.

BAB 3

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Pendahuluan

Setiap organisasi perlu untuk memperhatikan cara-cara yang dilakukan agar dimasa depan dapat pengakuan masyarakat atas eksistensi keberadaanya. Dalam rangka eksistensi tersebut, maka organisasi perlu sebuah perencanaan yang matang dalam menjalankan visi misi serta tujuannya. Karena setiap orang yang berkecimpung di dalamnya akan memiliki pandangan yang berbeda-beda dalam menghadapi suatu tantangan. Sehingga dengan perencanaan yang matang diyakini dapat menjadi tahapan awal dalam mempersatukan ide dan pemikiran agar dapat mengatasi berbagai hambatan dan rintangan yang mungkin terjadi di masa depan.

Perencanaan sebenarnya merupakan fungsi manajemen yang harus dilaksanakan pertama kali oleh setiap organisasi. Karena perencanaan merupakan pedoman terhadap segala langkah organisasi dalam menjalankan aktivitasnya mencapai tujuan. Maka, perencanaan sumber daya manusia menjadi penting dan kegiatan pertama dalam manajemen karena inti dari kesuksesan organisasi adalah terletak dari pegawainya. Sebagaimana yang telah didiskusikan sebelumnya bahwa manusia telah dinobatkan sebagai asset paling berharga yang dimiliki suatu organisasi. Oleh karena itu, perencanaan sumber daya manusia dirancang sebagai upaya untuk menjamin segala kebutuhan organisasi terkait pegawai diharapkan dapat dipenuhi melalui cara yang efektif dan efisien. Tanpa rencana yang baik terhadap kebutuhan tenaga kerja dalam suatu

BAB

4

REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan tahapan mengelola para pekerja di sebuah organisasi baik dalam bentuk instansi pemerintahan maupun perusahaan, lembaga, dan lain sebagainya. Dalam membangun suatu organisasi baru, maka akan dibutuhkan perencanaan kebutuhan pegawai dengan spesialisasi sesuai kualifikasi masing-masing jabatan yang diperlukan. Oleh karena itu dibutuhkan rekrutmen tenaga kerja.

Rekrutmen merupakan tahapan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan setelah adanya perencanaan sumber daya manusia. Dalam perencanaan yang sudah dianalisis seberapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan serta kualifikasi apa saja yang dibutuhkan, kemudian dilakukannya rekrutmen. Rekrutmen ini dimulai dari dibukanya lowongan kerja sehingga para pelamar mendapatkan informasi ketersediaan lowongan. Setelah itu, pelamar kerja mendaftarkan diri sebagai calon pelamar hingga menunggu keputusan diterima atau tidaknya mereka.

Organisasi sangat membutuhkan rekrutmen yang efektif dan efisien. Diharapkan rekrutmen ini akan menjadi pintu utama dalam organisasi dalam menyaring tenaga kerja yang profesional agar dapat membantu organisasi mencapai visimisinya. Sudah pasti, setiap proses yang dilakukan dalam tahapan rekrutmen harus direncanakan sebaik mungkin agar mendapatkan calon terbaik. Adapun secara umumnya proses rekrutmen akan berkaitan dengan mempersiapkan deskripsi

BAB 5 | PENGORGANISASIAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Pendahuluan

Pengorganisasian pada dasarnya merupakan salah satu fungsi dari manajemen setelah fungsi perencanaan. Terry (1973:297) yang merupakan tokoh manajemen memberikan pendapat bahwa pengorganisasian merupakan kegiatan dalam membangun hubungan antar manusia secara efektif, sehingga berdampak pada kinerja yang efisien dan memperoleh kepuasan pribadi dalam melaksanakan tugas tugasnya dalam lingkungan tertentu untuk mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan Koontz dan O'Donnel (1972:48) menyatakan:

“Organizing involves the establishment of an intentional structure of rules through determination and enumeration of the activities required to achieve the goals of an enterprise and each part of it, the grouping of these activities, the assignment of such groups activities to manager, the delegation of authority to carry them out and provision for coordination of authority and informational relationship horizontally and vertically in the organization structure”.

Koontz dan O'Donnel memberikan pandangan terhadap pengorganisasian bahwa di dalamnya terdapat kegiatan pembentukan struktur organisasi melalui penentuan berdasarkan kegiatan yang diperlukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Selain itu pengorganisasian juga mencakup klasifikasi pegawai berdasarkan kegiatan tertentu, mendeskripsikan tugas-tugas yang akan dilakukan dan pemberian wewenang secara horizontal maupun vertickal

BAB

6

EVALUASI & PENILAIAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Pendahuluan

Evaluasi merupakan kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang berupaya untuk mengukur atau menilai sejauh mana pegawai telah bertindak menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Tindakan penilaian ini biasanya dilakukan oleh pihak audit yang dapat berasal dari dalam ataupun luar organisasi. Penilaian diperlukan agar dapat memastikan bahwa pegawai yang bekerja memiliki tingkat produktivitas yang baik sehingga mengindikasikan kondisi organisasi yang baik. Organisasi yang baik berarti organisasi yang dipandang berjalan sesuai rencana untuk mencapai tujuannya.

Kondisi riil setiap pegawai akan kelihatan dalam pelaksanaan evaluasi dan penilaian. Bagaimana seseorang itu dapat menjalankan tugasnya dan juga pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya. Melalui penilaian kinerja pegawai ini akan dapat diketahui faktor-faktor apasaya yang mendukung maupun yang menghambat pegawai tersebut dalam bekerja. Sehingga dari penilaian itu nantinya apabila ditemukan pekerjaan yang tidak terselesaikan, dengan segera mungkin pimpinan mencari faktor-faktor nya dan kemudian mengambil keputusan untuk segera diperbaiki berdasarkan solusi-solusi yang terbaik.

Evaluasi pegawai ini biasanya dilakukan dengan alat yang digunakan untuk mencatat penilain-penilain berupa formulir penilaian kinerja yang di dalamnya terdapat berbagai indikator-indikator kinerja. Indikator kinerja disusun pada saat

BAB 7 | BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI

A. Pendahuluan

Konsep budaya organisasi sebenarnya sulit untuk didefinisikan. Karena penggunaan istilah budaya yang sangat luas dan masing-masing berpandangan berbeda. Selain itu dikatakan sulit terdefiniskan karena merupakan suatu fakta bahwa budaya organisasi bersifat kompleksitas tersembunyi dari pandangan orang-orang yang melihatnya. Artinya budaya organisasi ini tidak sepenuhnya dapat terlihat karena budaya juga menyangkut perihal perasaan.

Budaya organisasi secara umum dikenal sebagai pola asumsi dasar yang diciptakan oleh organisasi dan dikembangkan dengan tujuan agar para sumber daya manusia suatu organisasi tersebut dapat mengatasi berbagai masalah adaptasi dan integrasi eksternal. Inilah mengapa budaya kerap sekali dikaitkan dan dipandang sebagai suatu norma-norma dan nilai-nilai yang menjadi landasan pegawai dalam berperilaku dan bersikap sesuai. Seperti Thomas Watson di IBM, J. Edgar Hoover di FBI dan juga Henry Ford di Ford Motor Company merupakan individu organisasi yang memiliki visi terkait bagaimana seharusnya organisasi mereka. Berdasarkan visi tersebut, kemudian adat istiadat, tradisi dan cara-cara untuk melakukan sesuatu dalam organisasinya hampir seluruhnya dibentuk oleh mereka sendiri yang kemudian memunculkan budaya organisasi, baik budaya yang kuat ataupun budaya yang lemah (Obiekwe Nduka, 2016: 19). Budaya-budaya organisasi yang tercipta dipercaya bermanfaat

DAFTAR PUSTAKA

- Asang, S. (2012). *Membangun Sumber Daya Manusia Berkualitas Perspektif Organisasi Publik*. Surabaya: Brilian International.
- Burguignon A., "Peut-on definir la performance?", *Revue Francais de Gestion*, August, 1995;
- Christopher, E dan Jain, R. 2010. *How Effective is Man Power Planning in Reducing Labour Turnover in Information Technology Enabled Services Organization*. *Asian Journal of Management Research*.
- Dessler, Gary. 2004. *Sumber Daya Manusia*, Penerjemah Eli Tanya. Jakarta: PT Indeks
- Didier Noyer, "Manager les performances", Insep Consulting Editions, Paris, 2002;
- Dwijayanto, Andy. 2019. *Gagap Digital, 18 Pekerja Indonesia Terancam Kehilangan Pekerjaan di Tahun 2030*. *Kontan.co.id*. diakses melalui <https://industri.kontan.co.id/news/gagap-digital-18-juta-pekerja-indonesia-terancam-kehilangan-pekerjaan-di-tahun-2030? https://gtcistudy.com/>
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana
- Erhamwilda. 2005. *Mengubah Budaya Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Bangsa*. Volume XXI no.4 Oktober-Desember: 578-598.
- Fayol, Henry (1916): *General and Industrial Management* (English edition 1949); London: Sir Isaac Pitman & Sons Ltd (first published in French in "bulletin de la societe de l'industrie minerale" 1916).
- Gering, Supriyadi dan Triguno. 2001. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta: LAN
- Hasiani, Freshka, 2015. *Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengaruhnya Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Kabupaten Pelalawan*. Riau

- Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi cet 6. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Herjanto, Eddy. 2001. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Khuzaini, Arif. 2019. Tantangan Pembangunan Sumber Daya Manusia di Indonesia. Radar jember. Diakses melalui <https://radarjember.jawapos.com/opini/11/09/2019/tantangan-pembangunan-sumber-daya-manusia-di-indonesia/>
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo: Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rodakarya
- Moekiyat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya
- Mukminin, Amirul., dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press
- Nduke, Obiekwe. 2016. *Employee Motivation and Performance*. Thesis. Centria University of Applied Sciences
- Osibanjo, Adewale Omotayo & Adeniji, Adenike Anthonia. 2012. *Human Resources Management: Theory & Practice*. Nigeria: Pumark Nigeria Limited
- Potter & Perry. 2009. *Fundamental Keperawatan*. Edisi 7. Jakarta: Salemba Medika
- Prastowo, Hanggar (2006). *Motivasi Kerja Karyawan PT. Windika Utama Searang*. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Priyono. 20120. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher

- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Malang: Tunggal Mandiri
- Rivai, Veithzal. 2005. Performance Appraisal. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- S. Ruky. A. 2001. Sistem Manajemen Kinerja: Performance Management System, Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- S.P. Hasibuan, M. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sadili Samsudin. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Pustaka Setia.
- Setiani, Baiq. Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. Jurnal Ilmiah Widya. Volume 1 Nomor 1 Mei-Juni 2013 [38-44].
- Siagian, Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2004 Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: YKPN
- Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Story, P.A., Hart, J.W, Stasson, M.F. and Mahoney J.M. 2009. Using a two-factor theory of achievement motivation to examine performance-based outcomes and self-regulatory process. Personal and individual difference
- Sugeng, Iman.2002. Mengukur dan Mengelola Intellectual Capital.Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia.Amara Books
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritik dan Praktik Untuk Organisasi Publik. Yogyakarta: Gava Media

- Sunarta. 2010. Perencanaan Sumber Daya Manusia (Kunci Keberhasilan Organisasi). Vol. 36 No. 2. <https://Journal.uny.ac.id/index.php/informasi/article/view/6197>
- Taylor, Frederick W. 1911. Shop Management (new edition 2008). Nu Vision Publications (first published 1911).
- Tisnawati, E dan Saefullah, K. 2005. Pengantar Manajemen. Jakarta: Prenada Media Group
- Umar, H. 2003. Business An Introduction. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Verboncu I, Zalman M. „Management și performanțe”, Editura Universitară, 2005;
- Werther, B. William and Keith Davis, 1986. “Personnel management And Human Resource, 2nd ed., Singapore: McGraw- Hill Book Company.
- Werther, William B. & Keith Davis. 1996. Human Resources And Personal Management. Edisi kelima. New York: McGraw-Hill
- Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Yusuf, LN, Syamsu & Nurihsan, Juntika. 2007. Teori Kepribadian. Bandung: Rosda

TENTANG PENULIS



Nur Ambia Arma, M.AP, lahir di Medan tahun 1994. Beliau menyelesaikan Pendidikan SD di Deli Serdang, SMP dan SMA di kota Medan. Menyelesaikan Program Sarjana di prodi Administrasi Publik Universitas Brawijaya tahun 2016, dan Program Magister Administrasi Publik di Universitas Brawijaya tahun 2018.

Setelah menyelesaikan Magister, langsung bekerja sebagai dosen tetap Universitas Swasta di Medan mulai tahun 2018 hingga akhirnya lulus tes CPNS 2021. Saat ini beliau aktif sebagai dosen tetap Program Studi Administrasi Publik Universitas Terbuka, Tangerang Selatan. Masih aktif menjadi editor jurnal penelitian dan jurnal pengabdian kepada masyarakat. Pernah menjadi bagian dari staf ahli SMART ID, Malang.

Mata Kuliah yang pernah diampu sejak menjadi dosen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengantar Ilmu Administrasi Publik, Organisasi dan Manajemen, Administrasi Pemerintahan Desa, dan TAP (Tugas Akhir Program) Universitas Terbuka yang di dalamnya merupakan 6 Mata Kuliah Inti ADPU UT diantaranya Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia, Kepemimpinan, Teori Organisasi, Kebijakan Publik, Pengembangan Organisasi dan Etika Administrasi Pemerintahan.



Khairunnisah Lubis, S.Sos, M.I.Pol, lahir di Pematangsiantar tahun 1991. Beliau menyelesaikan Pendidikan SD, SMP dan SMA di kota Pematangsiantar. Menyelesaikan Program Sarjana di prodi Ilmu Politik di Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta tahun 2012, dan Program Magister Ilmu Politik di Universitas Padjajaran tahun 2019.

Setelah menyelesaikan Magister, langsung bekerja sebagai dosen tetap Universitas Swasta di Medan mulai tahun 2019 hingga saat ini. Saat ini beliau aktif sebagai Ketua Program Studi Administrasi Publik Universitas Medan Area. Masih aktif menjadi editor jurnal penelitian dan jurnal pengabdian kepada masyarakat

Mata Kuliah yang pernah diampu sejak menjadi dosen yaitu Teori Pembangunan, Teori Politik, Pengantar Ilmu Politik, Komunikasi dan Advokasi Kebijakan juga Manajemen Bencana.