

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



# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

— SEBUAH KONSEP DAN TEORI —

Abdurohim | Iskandar Zulkarnain | Rilyane Suzan Rasita Sembiring  
Gunawan | Titin Patimah | Sarsono | Deri Prayudi | Rina Raflina  
Muchammad Hamdani | Ulfa Hidayati | Acai Sudirman | Dyah Supriatin  
Syaiful Anwar | Irawan | Supriyati | Ahmad Ridwan | Istiatin

# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

## SEBUAH KONSEP DAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia berbeda dengan manajemen-manajemen lainnya seperti manajemen operasi, manajemen keuangan, manajemen strategis. Perbedaannya ada pada objek yang dikelola. Sebagaimana diketahui bila kita diberi tanggung jawab untuk melakukan aktivitas manajemen keuangan, objek yang akan dikelola adalah benda mati, tergantung bagaimana kita melakukan pendekatan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi seperti dibutuhkan keahlian dibidang akuntansi, analisa laporan keuangan. Sedangkan untuk melaksanakan pengelolaan pada Manajemen Sumber Daya Manusia, maka objek utamanya adalah manusia yang tentunya memiliki pola berbeda sekali dibandingkan dengan manajemen operasi, manajemen strategi, dibutuhkan seni dalam implementasinya. Mengelola Sumber Daya Manusia harus terintegrasi tidak bisa berdiri sendiri, baik untuk peningkatan pendidikan, pengembangan karier maupun kesejahteraan.

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

Bab yang dibahas dalam buku ini meliputi:

- Bab 1 Perencanaan SDM
- Bab 2 Manajemen Pelatihan
- Bab 3 Kompetensi
- Bab 4 Kepercayaan Diri
- Bab 5 Motivasi
- Bab 6 Komitmen Organisasi
- Bab 7 Kepuasan Kerja
- Bab 8 Komunikasi
- Bab 9 Pengambilan Keputusan
- Bab 10 Kepemimpinan
- Bab 11 Keadilan Dalam Organisasi
- Bab 12 Kerja Sama Tim
- Bab 13 Budaya Organisasi
- Bab 14 Kinerja Dan Penilaian Kinerja
- Bab 15 Semangat Kerja
- Bab 16 Reward Dalam Konsep Manajemen
- Bab 17 Produktivitas Kerja



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



ISBN 978-623-151-149-2



# **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SEBUAH KONSEP DAN TEORI)**

**Dr. Abdurohim, S.E., M.M.  
Iskandar Zulkarnain, S.E., M.M.  
Rilyane Suzan Rasita Sembiring, S.E., M.M.  
Gunawan, S.Pd.I., M.A.  
Titin Patimah, S.E., M.M.  
Dr. Sarsono, S.E, M.Si.  
Deri Prayudi, S.E., M.M.  
Rina Raflina, S. Sos., M. Ikom  
Muchammad Hamdani, M.M.  
Ulfa Hidayati, S.Pd., M.M.  
Acai Sudirman, S.E., M.M.  
Dyah Supriatin, S.E., M.M.  
Syaiful Anwar, S.Sos., MM., QWP., CHRM., CSM.  
Irawan, S.Pd., M.M.  
Supriyati, S.E., M.M.  
Ahmad Ridwan, M.Pd.I  
Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, S.E., M.M.**



**eureka**  
**media aksara**

**PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
(SEBUAH KONSEP DAN TEORI)**

**Penulis** : Dr. Abdurohim, S.E., M.M. | Iskandar Zulkarnain, S.E., M.M. | Rilyane Suzan Rasita Sembiring, S.E., M.M. | Gunawan, S.Pd.I., M.A. | Titin Patimah, S.E., M.M. | Dr. Sarsono, S.E., M.Si. | Deri Prayudi, S.E., M.M. | Rina Raflina, S. Sos., M. Ikom | Muchammad Hamdani, M.M. | Ulfa Hidayati, S.Pd., M.M. | Acai Sudirman, S.E., M.M. | Dyah Supriatin, S.E., M.M. | Syaiful Anwar, S.Sos., MM., QWP., CHRM., CSM. | Irawan, S.Pd., M.M. | Supriyati, S.E., M.M. | Ahmad Ridwan, M.Pd.I | Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, S.E., M.M.

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

**Desain Sampul** : Ardyan Arya Hayuwaskita

**Tata Letak** : Rizki Rose Mardiana

**ISBN** : 978-623-151-149-2

**No. HKI** : EC00202352727

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, JUNI 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 kehadiran ALLAH SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (Sebuah Konsep dan Teori).

Pembahasan dalam buku ini meliputi Perencanaan SDM, Manajemen Pelatihan, Kompetensi, Kepercayaan Diri, Motivasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Komunikasi, Pengambilan Keputusan, Kepemimpinan, Keadilan dalam Organisasi, Kerja Sama Tim, Budaya Organisasi, Kinerja dan Penilaian Kinerja, Semangat Kerja, Reward dalam Konsep Manajemen, dan Produktivitas Kerja.

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 Sumber Daya Manusia ataupun siapa saja yang ingin mendalami lebih jauh. Terbitnya buku ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada para pembaca mengenai konsep dasar Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penulis merasa bahwa Buku Manajemen Sumber Daya Manusia 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 kepastakaan di Indonesia dan bermanfaat bagi kita semua.

Penulis,      Juni 2023

## DAFTAR ISI

<b>PRAKATA</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB 1 PERENCANAAN SDM</b> .....	<b>1</b>
A. Pendahuluan .....	1
B. Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Bagi Perusahaan atau Organisasi .....	4
C. Merencanakan Sumber Daya Manusia Bagi Kebutuhan Perusahaan atau Organisasi.....	6
D. <i>e-Recruitment</i> Sumber Daya Manusia pada Perusahaan atau Organisasi Lainnya.....	10
E. Kesimpulan.....	11
<b>BAB 2 MANAJEMEN PELATIHAN</b> .....	<b>13</b>
A. Pendahuluan .....	13
B. Tujuan dan Manfaat Pelatihan.....	15
C. Sasaran Pelatihan .....	17
D. Sistem Latihan.....	18
E. Metode Pelatihan .....	20
F. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan .....	22
G. Sifat-Sifat Pelatihan.....	23
H. Proses Pelatihan .....	23
I. Dimensi dan Indikator Pelatihan.....	26
J. Pengembangan SDM dengan Latihan.....	27
K. Prinsip-Prinsip Sistem Pelatihan .....	32
<b>BAB 3 KOMPETENSI</b> .....	<b>34</b>
A. Pengertian Kompetensi .....	34
B. Karakteristik Kompetensi.....	38
C. Jenis Kompetensi.....	41
D. Manfaat Kompetensi.....	44
E. Hubungan Kompetensi dengan Kinerja .....	46
F. Ruang Lingkup Kompetensi .....	50
G. Indikator Kompetensi .....	51

<b>BAB 4</b>	<b>KEPERCAYAAN DIRI.....</b>	<b>52</b>
	A. Pendahuluan.....	52
	B. Cara Meningkatkan Kepercayaan Diri.....	60
	C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepercayaan Diri.....	70
	D. Dampak Tidak Percaya Diri.....	75
	E. Hubungan Antara Kepercayaan Diri dan Prestasi.....	76
	F. Menghadapi Rasa Rendah Diri.....	82
	G. Menangani Kepercayaan Diri yang Berlebihan.....	84
	H. Kesimpulan.....	86
<b>BAB 5</b>	<b>MOTIVASI.....</b>	<b>87</b>
	A. Pendahuluan.....	87
	B. Pengertian Motivasi.....	88
	C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	89
	D. Hal-Hal yang Perlu Diperhatikan dalam Pemberian Motivasi.....	96
	E. Teori-Teori Motivasi.....	98
	F. Kesimpulan.....	110
<b>BAB 6</b>	<b>KOMITMEN ORGANISASI.....</b>	<b>111</b>
	A. Pendahuluan.....	111
	B. Pengertian Komitmen Organisasi.....	114
	C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	115
	D. Bentuk Komitmen Organisasi.....	117
	E. Pengukuran Komitmen Organisasi.....	118
	F. Dampak Komitmen Organisasi.....	120
	G. Kesimpulan.....	122
<b>BAB 7</b>	<b>KEPUASAN KERJA.....</b>	<b>123</b>
	A. Pendahuluan.....	123
	B. Pandangan tentang Kepuasan Kerja.....	124
	C. Pendekatan Teoritis terkait Kepuasan Kerja.....	139

	D. Apa yang Menyebabkan Munculnya Kepuasan Kerja?.....	148
	E. Dampak Ketidakpuasan Kerja.....	158
	F. Kesimpulan.....	169
<b>BAB 8</b>	<b>KOMUNIKASI .....</b>	<b>171</b>
	A. Pengertian Komunikasi .....	171
	B. Fungsi Komunikasi.....	173
	C. Tujuan Komunikasi .....	174
	D. Komunikasi yang Efektif.....	174
<b>BAB 9</b>	<b>PENGAMBILAN KEPUTUSAN .....</b>	<b>179</b>
	A. Pendahuluan .....	179
	B. Fungsi dan Tujuan Pengambilan Keputusan.....	183
	C. Dasar Pengambilan Keputusan .....	184
	D. Teori Pengambilan Keputusan .....	186
	E. Komponen Pengambilan Keputusan .....	190
	F. Jenis-Jenis Keputusan Manajemen .....	192
	G. Gaya Pengambilan Keputusan .....	195
	H. Faktor yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan.....	198
	I. Proses Pengambilan Keputusan .....	202
	J. Kesimpulan.....	208
<b>BAB 10</b>	<b>KEPEMIMPINAN .....</b>	<b>209</b>
	A. Pendahuluan .....	209
	B. Definisi Kepemimpinan .....	210
	C. Gaya Kepemimpinan.....	215
	D. Kriteria Kepemimpinan.....	222
	E. Pengambilan Keputusan .....	227
<b>BAB 11</b>	<b>Keadilan Dalam Organisasi.....</b>	<b>231</b>
	A. Pendahuluan .....	231
	B. Organisasi dan Manusia.....	233
	C. Ruang Lingkup Organisasi .....	234
	D. Konsep Keadilan Organisasi.....	235
	E. Dimensi Keadilan Organisasi .....	237
	F. Faktor yang Mempengaruhi Keadilan Organisasi.....	240



<b>BAB 12</b>	<b>KERJA SAMA TIM.....</b>	<b>242</b>
	A. Pendahuluan.....	242
	B. Kerja Sama Tim.....	244
	C. Konsep dan Manfaat Kerja Sama Tim .....	253
	D. Jenis Tim.....	256
	E. Proses Tim.....	259
	F. Keefektifan Tim .....	261
	G. Tahapan Pengembangan Kerja Sama Tim.....	262
	H. Kepemimpinan dalam Kerja Sama Tim.....	264
	I. Kesimpulan.....	267
<b>BAB 13</b>	<b>BUDAYA ORGANISASI.....</b>	<b>269</b>
	A. Pendahuluan.....	269
	B. Pengertian Budaya Organisasi .....	271
	C. Konsep Budaya Organisasi.....	275
	D. Fungsi Budaya Organisasi .....	278
	E. Perbedaan Dimensi Nilai dalam Organisasi .....	279
	F. Nilai-Nilai Budaya Organisasi .....	280
	G. Memahami Budaya Organisasi .....	285
	H. Manfaat Budaya Organisasi .....	287
	I. Sosialisasi Budaya Organisasi .....	288
	J. Kesimpulan.....	289
<b>BAB 14</b>	<b>KINERJA DAN PENILAIAN KINERJA.....</b>	<b>291</b>
	A. Pendahuluan.....	291
	B. Kinerja .....	292
	C. Penilaian Kinerja.....	294
<b>BAB 15</b>	<b>SEMANGAT KERJA .....</b>	<b>300</b>
	A. Pendahuluan.....	300
	B. Aspek-Aspek Semangat Kerja .....	303
	C. Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	304
	D. Pentingnya Semangat Kerja.....	306
	E. Semangat Kerja Pelayanan Publik .....	314
	F. Tujuan Penilaian Semangat Kerja .....	316
	G. Kesimpulan.....	319
<b>BAB 16</b>	<b>REWARD DALAM KONSEP MANAJEMEN .....</b>	<b>320</b>
	A. Pendahuluan.....	320

	B. Pengertian Reward .....	321
	C. Reward dalam Konsep Manajemen .....	322
	D. Kesimpulan.....	324
<b>BAB 17</b>	<b>PRODUKTIVITAS KERJA .....</b>	<b>325</b>
	A. Pengertian Produktivitas.....	325
	B. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	326
	C. Indikator Produktivitas .....	328
	D. Cara Mengukur Produktivitas Kerja.....	329
	E. Cara Meningkatkan Produktivitas Karyawan.....	330
	F. Kesimpulan.....	332
	<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>333</b>
	<b>TENTANG PENULIS.....</b>	<b>361</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 6. 1	Organizational Commitment Questionarre dari Mowday, et al .....	119
Tabel 6. 2	Skala Organizational commitment dari Meyer et. al, 1993.....	119
Tabel 12. 1	Perbedaan Antara Kelompok dan Tim.....	251

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1	Perencanaan Sumber Daya Manusia melalui Empat Prespektif.....	2
Gambar 1. 2	Analisa Kebutuhan SDM berlandaskan Strategi Perusahaan .....	6
Gambar 1. 3	Merancang kebutuhan SDM sesuai Strategi Perusahaan .....	8
Gambar 1. 4	Proses perekrutan secara e-Recruitment.....	11
Gambar 2. 1	Sistim Pengendalian Program Pelatihan.....	19
Gambar 3. 1	Alur Hubungan Kompetensi dan Kinerja.....	39
Gambar 3. 2	Peta Hubungan Kompetensi dan Kinerja .....	47
Gambar 5. 1	Pemotivasian Kerja Karyawan.....	89
Gambar 5. 2	Model Motivasi dari Content Theory.....	99
Gambar 5. 3	Teori Hierarkhi Kebutuhan Abraham H. Maslow .....	101
Gambar 7. 1	Ilustrasi Komponen dari Sikap dalam Suatu Situasi Pekerjaan .....	128
Gambar 7. 2	Visualisasi program reward.....	132
Gambar 7. 3	Visualisasi program reward.....	133
Gambar 7. 4	Visualisasi Manfaat Employee Rewards berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan .....	136
Gambar 7. 5	Hubungan Antara Rata-Rata Bayaran dalam Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	155
Gambar 7. 6	Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja .....	159
Gambar 9. 1	Matriks Gaya Pengambilan Keputusan .....	196

# BAB

# 1

# PERENCANAAN SDM

## A. Pendahuluan

Organisasi Bisnis memiliki keinginan untuk terus berkembang dan bertumbuh sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan (Xu et al., 2021), keinginan tersebut didambakan oleh seluruh bentuk perusahaan, baik perorangan maupun konsorsium atas beberapa pemilik yang saling menyerahkan sejumlah modal. Namun kadang antara keinginan dengan kenyataan tidak sama, ada yang melebihi ekspektasi, ada juga yang hanya memperoleh titik impas, bahkan ada juga yang mengalami kegagalan sehingga tidak bisa lagi melanjutkan usaha yang direncanakan semula. Kalah menghadapi gelombang perubahan, tidak bisa beranjak dari tahun ke tahun, berkatat pada kegiatan yang sama tidak ada transformasi bahkan inovasi (Abdurohimi, 2021a).

Perusahaan akan berkembang dan tumbuh, bila semua yang dibutuhkan tersedia lengkap mulai dari infrastruktur perusahaan yang disediakan sesuai dengan perkembangan zaman, pemilik tidak segan-segan mengeluarkan dananya guna merubah aktivitasnya dari manual, berubah ke aktivitas kekinian untuk bisa memasuki era Revolusi Industri yang sudah mau memasuki seri 5.0 dikenal dengan era Society (Kharabara et al., 2021). Serta dalam menjalankan aktivitasnya. Para pengelola perusahaan juga mengimbangi dengan secara teratur merencanakan kebutuhan Sumber Daya Manusia yang sangat dibutuhkan dalam mendukung usahanya, baik untuk saat ini maupun di masa yang akan datang,

# BAB

# 2

# MANAJEMEN PELATIHAN

## A. Pendahuluan

Pelatihan ialah upaya yang sistematis serta terencana untuk mengganti ataupun meningkatkan pengetahuan/keahlian/ perilaku lewat pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan daya guna kinerja aktivitas ataupun bermacam aktivitas." Biasanya kegunaan pelatihan dalam organisasi merupakan peningkatan pengetahuan serta keahlian dan membentuk perilaku yang hendakenuhi kebutuhan bisnis organisasi. Bagi Dessler (2015) menyatakan bahwa "Pelatihan merupakan proses mengajar keahlian yang diperlukan karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaannya." Pelatihan mempersiapkan partisipan latihan untuk mengambil jalan aksi tertentu yang dilukiskan oleh teknologi serta organisasi tempat bekerja, serta menolong partisipan membenarkan prestasi dalam kegiatannya paling utama menimpa penafsiran serta keahlian. Mangkunegara (2007), menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis serta terorganisir dimana pegawai non manajerial menekuni pengetahuan serta keahlian teknis dalam tujuan terbatas. Bagi Ivancevich dalam Sutrisno (2011), pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya saat ini ataupun dalam pekerjaan lain yang hendak dijabatnya segera.

Bersumber pada pendapat para ahli di atas, bisa dikatakan jika pelatihan merupakan sesuatu perlengkapan manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk

# BAB

# 3

# KOMPETENSI

## A. Pengertian Kompetensi

Pengertian kompetensi oleh beberapa ahli memberikan definisi secara berbeda-beda. Persoalan kebutuhan untuk memperoleh sumber daya manusia unggul dan profesional sangat diharapkan oleh banyak perusahaan. Persoalan yang dimaksud dalam konteks ini ialah kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi merujuk kepada pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik kepribadian individual yang secara langsung mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Mc Acshan dalam Sutrisno (2011) memberikan pengertian kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik.

Spencer and Spencer dalam Moeheriono (2012) melaporkan jika kompetensi ialah ciri yang mendasari seseorang berkaitan dengan daya guna kinerja individu dalam pekerjaannya ataupun ciri bahwa orang yang mempunyai ikatan kausal ataupun selaku kausalitas dengan kriteria yang dijadikan

# BAB 4

## KEPERCAYAAN DIRI

### A. Pendahuluan

Kepercayaan diri merupakan perasaan positif tentang diri sendiri dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. Seseorang yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi biasanya merasa yakin pada kemampuannya dan tidak mudah terintimidasi oleh orang lain. Kepercayaan diri juga dapat membantu seseorang untuk merasa lebih percaya diri dalam mengambil keputusan dan mempertahankan pendapatnya. Kepercayaan diri adalah keyakinan yang kuat dalam kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan, dan meraih kesuksesan (Mirhan and Kurnia, 2016). Kepercayaan diri merupakan salah satu komponen penting dalam keberhasilan seseorang, karena membantu seseorang untuk percaya pada kemampuannya dan membuat keputusan yang tepat. Kepercayaan diri juga dapat membantu seseorang untuk merasa lebih percaya diri dan terampil dalam menghadapi situasi yang tidak pasti atau menantang. Namun, kepercayaan diri yang berlebihan dapat menjadi masalah. Orang yang memiliki kepercayaan diri yang berlebihan seringkali terlalu yakin pada kemampuannya dan tidak mau menerima masukan atau saran dari orang lain. Ini dapat menjadi masalah dalam bekerja sama dengan orang lain dan dapat mengurangi kemampuan seseorang untuk belajar dan berkembang.



# BAB

# 5

# MOTIVASI

## A. Pendahuluan

Setiap organisasi atau perusahaan tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai sebuah tujuan, manusia yang terlibat di dalamnya sangat berperan penting. Untuk menggerakkan manusia supaya sesuai dengan yang diinginkan organisasi, oleh sebab itu harus dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, sebab motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi (Sutrisno, 2019).

Motivasi sudah lama menjadi sebuah tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang sangat penting dan sulit untuk dipecahkan. Manajemen sudah memakai banyak cara atau metode untuk memperbaiki motivasi. Banyak perusahaan yang menerapkan pendekatan tradisional yaitu dengan cara memperbaiki tunjangan dan meningkatkan upah. Pada situasi tertentu mungkin pendekatan ini berhasil dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tetapi, pada sisi lain kebijakan itu bukan memberi solusi terhadap permasalahan motivasi, karena ada faktor lain yang bisa memberikan kepuasan bagi Sebagian karyawan tertentu. Contohnya hasil penelitian dari Fredrick Herzberg menyatakan bahwa gaji termasuk faktor pemeliharaan (*hygiene factor*) termasuk pada faktor ketidakpuasan (*dissatisfaction factor*). Walaupun begitu, para manajer terus mencari cara terbaik untuk memotivasi karyawan supaya kinerja karyawan semakin lebih baik (Bangun, 2012).

# BAB

# 6

# KOMITMEN ORGANISASI

## A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan faktor strategis dalam sebuah organisasi laba maupun nir laba. Setiap organisasi atau perusahaan juga akan selalu berusaha meningkatkan komitmen para pegawai yang pada akhirnya untuk meningkatkan kinerja pegawai agar sesuai dengan tujuan organisasi. Peningkatan komitmen tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan pegawai lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai dalam bekerja. Masalah komitmen tentang kinerja pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena komitmen karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas pegawai dalam organisasi tersebut. Dewasa ini seiring dengan kemajuan zaman maka dalam menghadapi persaingan tentunya juga akan semakin berat seiring perkembangan perusahaan yang bermunculan. Memiliki sumber daya manusia yang memiliki komitmen yang tinggi diperlukan guna mendukung tercapainya tujuan organisasi. Apabila pegawai memiliki komitmen yang tinggi, kreativitas, pengalaman kerja, motivasi yang tinggi dalam bekerja akan sangat membantu pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusianya yang memiliki produktivitas tinggi akan meningkatkan kinerja. Komitmen yang tinggi tidak akan dihasilkan tanpa adanya faktor pendukung lainnya, banyak faktor yang dapat mempengaruhi seperti kepuasan kerja, kecerdasan emosional, motivasi.

# BAB

# 7

# KEPUASAN KERJA

## A. Pendahuluan

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu tersebut. Namun umumnya setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja banyak diidentikkan dengan perasaan senang atau bangga dari seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya di suatu perusahaan atau organisasi. Tentu saja hal ini yang diinginkan oleh perusahaan karena dengan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, dapat meningkatkan semangat dalam bekerja dan produktivitas perusahaan juga dalam menghasilkan laba dapat meningkat pula.

Namun dalam kenyataannya banyak perusahaan yang tidak begitu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Terutama dalam hal penentuan kebijakan atau pun proses pengawasan yang tujuannya untuk produktivitas karyawan, tetapi ternyata cenderung memberikan dampak yang kurang baik terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja. Sehingga yang terjadi adalah integrasi dalam tubuh perusahaan sulit untuk diwujudkan karena tidak adanya keselarasan iklim dalam bekerja dan tidak adanya timbal balik antara perusahaan dengan karyawan.

Pada bab ini akan di bahas secara mendalam bagaimana upaya pengelolaan sumber daya manusia dalam menjaga dan

# BAB

# 8

# KOMUNIKASI

## A. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses dalam penyampaian ide, perasaan, informasi dan lain-lain melalui kata, gambar, simbol, grafik, dan lain-lain, Bernard, Berelson dan Gary dalam (Mulyana, 2014). Sementara menurut DeVito (2011) Komunikasi adalah kegiatan seseorang atau beberapa orang yang mengirim atau mendapatkan pesan yang terdistorsi oleh kebisingan yang terjadi dalam konteks tertentu, memiliki efek tertentu serta memiliki kesempatan untuk memberikan *feed back*.

Merujuk pada pendapat Ruben & Stewart (2014) dalam konteks komunikasi menyatakan bahwa “komunikasi merupakan proses dimana seseorang dalam hubungan, organisasi, komunitas, dan masyarakat yang menerima dan menggunakan pesan tersebut untuk berkomunikasi antara satu sama lain dan dengan sekitarnya”. Menurut Handoko (2012) Komunikasi merupakan suatu proses dimana fungsi pengorganisasian, perencanaan, administrasi, pengarahan dan pengendalian bisa dilakukan. Menurut Mangkunegara (2013) Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, gagasan, dan pemahaman dari individu ke individu lain dengan harapan agar individu lain dapat menafsirkannya dengan cara yang dimaksudkan. Menurut Marwansyah (2016) Komunikasi merupakan pertukaran informasi antara orang-orang yang tujuannya adalah untuk memahaminya. Menurut Lawas dan Triatmanto (2017), indikator komunikasi ialah:

# BAB

# 9

# PENGAMBILAN KEPUTUSAN

## A. Pendahuluan

Pengambilan keputusan adalah bagian yang sangat penting bagi pimpinan, oleh sebab itu pengambilan keputusan merupakan inti dari sebuah kepemimpinan sedangkan hubungan dengan manusia adalah sebuah inti dari pengambilan keputusan. Jadi pengambilan keputusan merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan sebuah perusahaan atau organisasi yang memiliki arti bahwa maju atau tidaknya sebuah perusahaan atau organisasi tergantung pada pimpinan yang dapat menjalankan dan mengendalikan kegiatan perusahaan atau organisasi. Maka dari itu, seorang pimpinan harus mampu untuk mengambil sebuah keputusan yang tepat guna kelanjutan perusahaan atau organisasinya. Atas dasar hal tersebut seorang pimpinan bisa dikatakan sebagai sentral hidup sebuah perusahaan atau organisasi. Namun demikian seorang pimpinan perlu juga dukungan dari semua orang atau anggota di perusahaan atau organisasinya sehingga keputusan yang akan diambil bisa dijadikan tolak ukur untuk kemajuan di dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Atas dasar keterangan tersebut diatas, bahwa pengambilan keputusan berperan sangat penting, dikarenakan sebuah keputusan yang sudah diambil berdasarkan fakta dan data beserta dukungan informasi yang memadai dalam pengambilan keputusan yang merupakan hasil dari pemikiran yang wajib diimplementasikan oleh semua orang atau anggota dari perusahaan atau organisasinya. Dengan demikian

# BAB

# 10

# KEPEMIMPINAN

## A. Pendahuluan

Setiap organisasi, lembaga, perusahaan, dan sejenisnya pasti memiliki tujuan yang diharapkan dapat tercapai dimasa depan. Untuk sampai pada tujuan tersebut dibutuhkan seseorang yang mampu dan berkeinginan untuk mengarahkan anggotanya. Seseorang yang memiliki pengetahuan, pengalaman, orientasi, dan keinginan untuk mengarahkan orang lain pada hal yang akan dicapai, yang kemudian dikenal dengan sebutan pemimpin. Sederhananya, kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan individu atau sekelompok individu, pengikut atau anggota organisasi untuk mempengaruhi dan memimpin anggotanya.

Ada banyak topik diskusi yang membahas tentang kepemimpinan dengan tinjauan dari berbagai perspektif. Perlu disadari bahwa kini, kepemimpinan menjadi hal yang sangat langka untuk dipelajari. Kepemimpinan telah menjadi semakin sulit, kompleks, dan multi-segi untuk organisasi dari semua jenis secara global, sehingga membawa pertanyaan dan tantangan baru mengenai jenis pemimpin "terbaik", yang ironisnya tidak lebih dari mengaburkan diskusi menyeluruh tentang kepemimpinan. Meskipun telah banyak literatur yang membahas tentang kepemimpinan namun pemaknaannya belum begitu dikenali secara dalam. Apalagi jika tujuannya untuk memahami konsekuensi dari kepemimpinan dan berbagai gayanya, khususnya kepemimpinan yang melayani, sehingga terlebih dahulu penting untuk memperjelas apa itu

# BAB

# 11

# KEADILAN DALAM ORGANISASI

## A. Pendahuluan

Organisasi adalah tempat berkumpulnya sekelompok orang yang mempunyai tujuan bersama, yang seterusnya mengorganisasikan diri dengan bekerja bersama-sama dan merealisasikan tujuannya. Organisasi yaitu tempat yang semestinya masyarakat bisa mencapai hasil yang sebelumnya belum tentu dapat diraih oleh perseorangan secara pribadi (Muliana et al., 2020). Pada dasarnya manusia tidak dapat hidup sendiri, akan tetapi sebaian besar arahnya bisa tercapai apabila ada inteaksi sosial dengan orang lain. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat hidup sendiri sebab manusia memiliki kebutuhan terhadap sesamanya. Oleh sebab itu biasanya manusia berkumpul dan membentuk kelompok-kelompok, yang biasa disebut dengan organisasi; seperti perusahaan, negara, kerajaan ini adalah bentuk-bentuk dari organisasi. Dimana perusahaan, negara dan kerajaan mereka bergabung dan berkumpul sebab mempunyai tujuan dan kepentingan yang sama. Organisasi yang kecil yaitu keluarga, keluarga pada hakekatnya adalah sebuah organisasi; keluarga adalah kelompok organisasi terkecil yang pertama kali dikenal oleh setiap manusia.

Motivasi yang mendorong seseorang bergabung dalam sebuah organisasi, diantara beberapa motivasi atau tujuan seseorang masuk ke dalam suatu kelompok organisasi (Silalahi et al., 2020), yaitu: (a) kelompok/organisasi sering dipakai untuk memecahkan masalah-masalah (mencari solusi); (b) mencegah

# BAB

# 12

# KERJA SAMA TIM

## A. Pendahuluan

Memiliki kemampuan kepemimpinan yang kuat sangat penting untuk keberhasilan kelompok mana pun. Kepemimpinan, dalam definisinya yang paling sederhana adalah seni menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk bertindak dengan cara tertentu. Mencapai tujuan yang ditetapkan secara estetik melalui mobilisasi, manajemen, kepemimpinan, dan pengaruh kelompok adalah ciri kepemimpinan yang efektif. Jika Anda ingin bisnis Anda berhasil, Anda harus memiliki kepemimpinan yang kuat. Di satu sisi, kepemimpinan percaya itu dapat dengan cepat berubah menjadi alat untuk jawaban yang luar biasa untuk setiap tantangan yang menimpa organisasi. Di sisi lain, kepemimpinan berkeyakinan harus menghadapi sejumlah elemen, seperti struktur atau tatanan, aliansi, iklim organisasi, dinamika kekuasaan, dan sumber daya.

Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap kelompok untuk memiliki kepemimpinan yang kuat. Para pemimpin, khususnya, tidak boleh mengabaikan pentingnya kerja sama tim. Pemimpin perlu berkolaborasi dengan baik untuk mencapai tujuan mereka. Tanpa kelompok pengikut yang berdedikasi, sulit bagi seorang pemimpin untuk membuat kemajuan. Karena terbukti dengan sendirinya bahwa kerja sama tim itu penting, pepatah dianggap serius. Sebagian besar, orang sering berkolaborasi. Situasi seperti ini sering terjadi di tempat kerja.



# BAB 13 | BUDAYA ORGANISASI

## A. Pendahuluan

Keberhasilan budaya organisasi dalam membuat perusahaan atau organisasi lebih progresif, lebih antisipatif, dan lebih stabil terhadap perubahan lingkungan telah menjadikannya topik wacana di kalangan praktisi dan pemimpin bisnis dan eksekutif. Anggota organisasi atau perusahaan akan mendapat manfaat besar dari pengetahuan yang jelas dan transparan tentang situasi yang dihadapi jika budaya organisasi tertanam dengan baik dan kuat. Budaya perusahaan memiliki efek mendalam pada cara karyawannya bertindak dan berpikir. Ada bukti yang menunjukkan bahwa kesuksesan perusahaan atau organisasi dapat dikaitkan dengan budaya positif perusahaan atau organisasi yang sudah mendarah daging. Kemampuan beradaptasi organisasi menjadi lebih penting dalam lingkungan bisnis yang serba cepat dan tidak pasti saat ini, yang disebabkan oleh proliferasi pasar dan teknologi baru globalisasi. Beberapa faktor dari budaya yang ada harus diperhitungkan ketika merancang strategi untuk perubahan yang akan diterapkan oleh organisasi atau perusahaan, termasuk apakah strategi yang dikembangkan konsisten dengan nilai-nilai saat ini atau jika nilai-nilai yang ada telah menjadi kontra-produktif. Manajer dan eksekutif, terutama di tingkat tertinggi, harus menyadari pentingnya belajar tentang budaya bisnis mereka karena dampak mendalam yang ditimbulkannya terhadap tindakan karyawan mereka. Budaya di tempat kerja juga dapat dilihat sebagai gagasan yang dapat

# BAB

# 14

# KINERJA DAN PENILAIAN KINERJA

## A. Pendahuluan

Dunia bisnis yang berkembang dewasa ini akan menjurus kepada persaingan usaha yang selalu terjadi, tentunya akan mendorong para pimpinan serta pemilik usaha mau tidak mau untuk selalu memiliki kemenangan untuk setiap persaingan usaha tersebut. Untuk selalu memenangkan persaingan itu tentunya ada istilah “banyak jalan menuju Roma”. Salah satu jalan tersebut antara lain di manajemen perusahaan sebaiknya menempatkan orang pada tempatnya yaitu disebut dengan istilah “*the right man on the right place*”, hal ini adalah cara yang dapat diandalkan. Cara yang dapat diandalkan tersebut tentunya tidak dapat dicapai dengan mudah. Dalam rangka menempatkan orang yang tepat tidak seperti “membalikkan telapak tangan”. Dibutuhkan proses yang panjang. Proses yang panjang ini dimulai dari merekrut, kemudian dilanjutkan dengan proses penilaian karyawan yang dilaksanakan secara berkelanjutan dan terus menerus.

Perusahaan yang menengah ke bawah, seringkali melupakan proses penilaian kinerja. Padahal, dalam proses kelangsungan hidup perusahaan dibutuhkan proses penilaian karyawan yang strategis. Minimnya panduan serta mahalnnya konsultan manajemen membuat perusahaan kecil dan menengah seringkali tidak merasa tertarik untuk mau mengimplementasikan penilaian kinerja karyawan, (Budihardjo, 2015).

# BAB

# 15

# SEMANGAT KERJA

## A. Pendahuluan

Faktor yang harus dimiliki dan terus di pupuk dalam meningkatkan hasil kerja pegawai agar maksimal adalah semangat kerja, karena semangat kerja tersebut yang mencerminkan suasana atau kondisi tentang perasaan dan sikap atau kesenangan seseorang atau pegawai dalam suatu tim dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Gambaran dari semangat kerja tersebut diperlihatkan dari kedisiplinan, Kerjasama yang baik, kesanggupan, dan rasa ketertarikan dengan antusiasme tinggi pekerja. Tujuan organisasi pun dapat dicapai dengan maksimal baik dari sisi kualitas ataupun kuantitas. Timbulnya semangat kerja bisa disebabkan adanya dorongan faktor dari dalam (internal) ataupun dari luar (eksternal)

### 1. Dorongan secara Internal

Faktor dari dalam (internal) merupakan semangat kerja yang muncul dari masing-masing individu atau pribadi dimana munculnya semangat atau motivasi dari diri untuk menggapai atau meraih sesuatu yang dituju dengan gigih dan tidak mudah menyerah saat menghadapi masalah. Setiap harapan yang mereka miliki akan berusaha untuk diwujudkan dan semua harapan tersebut diusahakan melalui pekerjaan yang dilakukan dengan yakin, tanggung jawab dan ikhlas. *"Happy employee is productive employee"* merupakan ungkapan yang berarti bahwa pegawai yang produktif adalah pegawai yang bahagia. Dan *"Happy*

# BAB

# 16

# REWARD DALAM KONSEP MANAJEMEN

## A. Pendahuluan

Pada hakikatnya, setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang membutuhkan sesuatu daya berupa kekuatan abstrak yang membuat seseorang termotivasi tinggi untuk melakukannya. Daya yang dimaksud itu oleh banyak orang mengatakan hadiah atau pemberian lalu diistilahkan dengan *reward*. Selain *reward* kata *punishment* selalu dibahas secara bersamaan, karena kedua kata tersebut merupakan istilah yang kontemporer dalam dunia kerja bahkan dalam Pendidikan.

*Reward and punishment* selalu dijadikan sebagai alasan untuk karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik. Dewasa ini hampir tidak ada pekerjaan/kegiatan yang hanya diukur dengan ketulusan tanpa imbalan yang tinggi yang disebut dengan gaji, upah, dan hadiah, pujian baik secara verbal maupun non verbal. Oleh karenanya dalam hal melahirkan motivasi kerja atau motivasi belajar bagi anak didik, dibutuhkan pemahaman bagi guru atau pemimpin tentang *reward and punishment* sebagai modal dalam menjalankan tugasnya.

Hadirnya tulisan ini merupakan salah satu kontribusi penulis dalam membangun pemahaman para penggemar bacaan yang berhubungan dengan *reward and punishment*. Penulis melihat kajian ini sangat penting dalam dunia berbagai profesi.

# BAB

# 17

# PRODUKTIVITAS KERJA

## A. Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting baik bagi perusahaan maupun karyawan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam menghasilkan produk baik barang maupun jasa (Sutrisno, 2019) Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke- satuan fisik, bentuk, dan nilai (Hasibuan, 2016).

Karyawan dituntut kerja produktif agar target perusahaan dapat dicapai dengan cepat dan tepat. Produktivitas bertujuan menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin (Bukit, Malusa and Rahmat, 2017) dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Produktivitas kerja memiliki dua dimensi, yaitu efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dimensi selanjutnya adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Zulkarnaen, Suarsa and Kusmana, 2018). Ada tiga aspek yang perlu ditinjau untuk menjamin produktivitas yang tinggi (Sutrisno, 2019) yaitu aspek kemampuan manajemen tenaga kerja, aspek efisiensi tenaga kerja dan kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan satu sama lainnya dan terpadu dalam suatu

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, W. A. F. (2019). Strategi Pengembangan Sdm Dalam Persaingan Bisnis Industri Kreatif Di Era Digital. *Chemistry of Heterocyclic Compounds*, 8(2), 240. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.104>
- Abdurohim. (2021a). *Bab 6: Perencanaan Dan Strategi* (D. U. Sutiksno & D. Ratna, Eds.; 1st ed., Vol. 1). Zahir Publishing. <https://www.google.com/search?tbm=bks&q=knowlwdge+management>
- Abdurohim. (2021b). *Bab 9 Devolusi Sumber Daya Manusia Di Era Digital* (Vol. 1). <https://isbn.perpusnas.go.id/Account/SearchBuku?searchTxt=9786236995365&searchCat=ISBN>
- Abdurohim. (2021 c). *Bab 12: Analisis Kinerja Badan Usaha Milik Negara (BUMN)* (P. N. B. Malau & E. Sudarmanto, Eds.; 1st ed., Vol. 1). INSANIA. <http://insaniapublishing.com>
- Abdurohim. (2021). *Bab 14: Penerapan Strategi Agility Dalam Kebijakan Pemerintah Pada Masa Pandemi Covid-19* (S. Mardiana & K. Moh, Eds.; 1st ed., Vol. 1). <http://insaniapublishing.com>
- Abdurohim. (2022a). *Bab 5: Perencanaan Daerah Dan Anggaran Kerja*. eureka media aksara@gmail.com
- Abdurohim, A. (2022b). *Business Planning Models And Strategies To Achieve Optimal Results*.
- Abdurohim, A. (2022c). Maintaining Sustainable Business in Entering the New Normal Era. Available at SSRN 4312317.
- Abdurohim, A., Fajrillah, S., Kom, M., Santoso, H. R., SE, M. M., Rida Ristiyana, S. E., Ak, M., Werastuti, D. N. S., Saparinda, R. W., SE, M. A., & Andriyani Hapsari, S. E. I. (2021). *Isu-Isu Kontemporer Akuntansi Manajemen Sebagai Alat Perencanaan, Pengendalian Dan Pengambilan Keputusan*. Media Sains Indonesia.

- Abdurohim, A., & Purwoko, B. (2022). *The Effect Of Professional Competence, Motivation, And Discipline Of Work On Teacher Performance In High School Abpura District, Jayapura City.*
- Abdurohim, Santi, N., Yogi, N., I, N. T. S., & Resdiansyah. (2022). Analysis Of The Effect Of Work Discipline And Technical Training On Employee Performance Of The Secretariat Office Of The Financial Transaction Reports And Analysis Center (PPATK). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(5), 1-9. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Adamy, M. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumberdaya Manusia, Teori, Praktik dan Penelitian.* Unimal Press
- Afiatin, T. dan Andayani, B. (1998) "Peningkatan kepercayaan diri remaja," *Jurnal Psikologi*, (2), hal. 35-46.
- Agustina, I. dan Lukitaningsih, R. (2014) "Penerapan Strategi Reframing untuk Mengurangi Perasaan Rednah Diri Siswa Kelas VII-H SMP Negeri 1 Jogoharjo Ngawi," *Jurnal BK*, 4(3), hal. 710-717.
- Agustini, F. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan.* Medan: Madenatera.
- Ahmad, A. and Al-Zu'bi, H. (2011) 'E-banking Functionality and Outcomes of Customer Satisfaction: An Empirical Investigation', *International Journal of Marketing Studies*, 3. doi: 10.5539/ijms.v3n1p50.
- Aini, N. (2022). Pengaruh Teamwork Dan Penghargaan Pada Kinerja Karyawan Hotel Bintang Tiga Di Surabaya. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(2), 113-121. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v2i2.63>
- Aisah, S. N. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan', *Bulletin of Management and Business*, 1(2). Available at: <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>.
- Akkermans, J., Richardson, J. and Kraimer, M. L. (2020) 'The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and

- vocational behavior', *Journal of Vocational Behavior*, 119, p. 103434. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103434>.
- Akram, T., Haider, M. J., & Feng, Y. X. (2016). The Effects of Organizational Justice on the Innovative Work Behavior of Employees: An Empirical Study from China. *Journal of Creativity and Business Innovation*, 2(1), 114-126.
- Aljabar (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Amstrong, M. (1928) *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 10th edn. london: Great Britain by Cambridge University Press.
- Anggoro KR, M. Y. A. R., Wahyuni, A., Sudirman, A., Fitriani, F., Lestari, A. S., Manik, E., Wicaksono, T., Wisudawaty, P., & Zulfikar, R. (2022). *MSDM Dalam Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasi* (Vol. 15, Issue 2). Widina Bhakti Persada.
- Angle, H.L. & Perry, J.L. (1981) An Empirical Assessment of organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly* 26, pp. 1-14.
- Anwar, S., Hamdani, M., & Nada, CA. (2023) *Problematika Pegawai Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: UIKA Press
- Arifin, M. dan Supono (2020) "Upaya Meningkatkan Kepercayaan Diri Melalui Layanan Bimbingan Kelompok Pada Siswa Kelas VII C MTS. Negeri 1 Banyuwangi," *Jurnal Cendikia*, 1(2), hal. 110-124.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Aristiani, R. (2016) "Meningkatkan Percaya Diri Siswa Melalui Layanan Informasi Berbantuan Audiovisual," *Jurnal*



*Konseling Gusjigang*, 2(2), hal. 182–189. Tersedia pada:  
<https://doi.org/10.24176/jkg.v2i2.717>.

Arshad, M. *et al.* (2022) 'Greening the hospitality sector: Employees' environmental and job attitudes predict ecological behavior and satisfaction', *International Journal of Hospitality Management*, 102, p. 103173. doi: 10.1016/J.IJHM.2022.103173.

Arshad, M., Kun Yu, C. and Qadir, A. (2023) *Leadership and Sustainable Innovation: A Systematic Literature Review*, <https://www.intechopen.com/online-first/85571>. Available at:  
<https://doi.org/10.5772/intechopen.109150>.

Atmosudirjo, S. P. (2006) *Administrasi dan Manajemen Umum*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Badjuri, A. (2009) Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada KAP di Jawa Tengah dan DIY). *Jurnal Kajian Akuntansi*. Hal: 117- 132 Vol. 1 No. 2.

Bangun, W. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by T. Perti1. Jakarta: Erlangga.

Baribin, D. P. & Rozaq, A. (2020). Pengaruh Kerja Tim Dan Pengembangan Karier Terhadap Pengembangan Diri Dan Keterlibatan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(3), 253–266.  
<https://doi.org/10.33059/jmk.v8i3.1903>

Barney, J. (1991) 'Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <http://doi.org/10.1177/014920639101700108>Firm Resources and Sustained Competitive Advantage', *Journal of Management*.

Baron, R. . and Byrne, D. (2003) *Social psychology*. 10th edn. New York: Pearson Education, Inc.

- Basri, H. & Rusdiana. (2015) *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. 1st edn. Edited by M.S. Dr. Beni Ahmad Saebani. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Beauregard, T. A. (2014) "Fairness Perceptions of Work" life Balance Initiatives: Effects on Counterproductive Work behavior: Fairness Perceptions of Work "life Balance Initiatives", *British Journal of Management*, 25(4), pp. 772-89.
- Benhard, T. (2017) *Perilaku Organisasi*. Bandung; PMG
- Bhattacharya, M., Gibson, D. E. and Doty, D. H. (2005) 'The Effects of Flexibility in Employee Skills, Employee Behaviors, and Human Resource Practices on Firm Performance', *Journal of Management*, 31(4), pp. 622-640. doi: 10.1177/0149206304272347.
- Bodroastuti, T., & Tirtono, T. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Solusi*, 17(2). <https://doi.org/10.26623/.v17i2.1463>
- Bolino, M. C. et al. (2015) "Well, I'm tired of tryin'!" Organizational citizenship behavior and citizenship fatigue.', *The Journal of applied psychology*, 100(1), pp. 56-74.
- Budihardjo, M. (2015) *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup).
- Buil, I., Catalán, S., & Martínez, E. (2020). Understanding applicants' reactions to gamified recruitment. *Journal of Business Research*, 110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.12.041>
- Bukit, B., Malusa, T. and Rahmat, A. (2017) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Zahir Publishing.
- Busro, M. (2017). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Prenada Group.
- Cachón-Rodríguez, G. et al. (2022) 'How sustainable human resources management helps in the evaluation and planning

of employee loyalty and retention: Can social capital make a difference?', *Evaluation and Program Planning*, 95, p. 102171. doi: 10.1016/J.EVALPROGPLAN.2022.102171.

- Campanella, F., Serino, L., Battisti, E., Giakoumelou, A., & Karasamani, I. (2023). FinTech in the financial system: Towards a capital-intensive and high competence human capital reality? *Journal of Business Research*, 155, 113376. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113376>
- Canfield, N. (2016) *Dahsyatnya Kekuatan Berpikir Positif: Chicken Soup for The Soul*. Florida: Banana Books.
- Cangara, H. (2004) *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Carsten, J. M., & Spector, P. E. (1987). Unemployment, job satisfaction, and employee turnover: A meta-analytic test of the Muchinsky model." *Journal of Applied Psychology*, 72, 374-381.
- Chiaburu, D. . and Harrison, D. . (2008) 'Do Peers Make the Place? Conceptual Synthesis and Meta-Analysis of Coworker Effect on Perceptions, Attitudes, OCBs, and Performance', *Journal of Applied Psychology*, 93(5), pp. 1082-103.
- Cox, T. Jr. (1994) *Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research and Practice*. San Fransisco: Berret-Koehler Publishers
- Dakhi, Y. (2016) "Implementasi POAC terhadap Kegiatan Organisasi dalam Mencapai Tujuan Tertentu," *Jurnal Warta*, 53(9), hal. 1679-1699. Tersedia pada: <https://media.neliti.com/media/publications/290701-implementasi-poac-terhadap-kegiatan-orga-bdca8ea0.pdf>.
- Davis, K. & Newstrom, J. (1989). *Human Behavior at Work. Organization Behavior 8th Edition*. Singapore: Mc. Graw-Hill. International.
- Desyinta, D. *et al.* (2019) 'Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan

- Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Upt Samsat Pematangsiantar', *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), pp. 1-13. doi: 10.37403/maker.v5i1.103.
- Devito, J. A. (2011) Komunikasi antar manusia alih bahasa, Agus Maulana. Jakarta: Karisma Publishing Group.
- Dewi, A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55-68. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>
- Dessler, G. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Diestel, S., Wegge, J. And Schmidt, K.-H. (2014) 'The Impact Of Social Context On The Relationship Between Individual Job Satisfaction And Absenteeism: The Roles Of Different Foci Of Job Satisfaction And Work-Unit Absenteeism', *The Academy of Management Journal*, 57(2), pp. 353-382. Available at: <http://www.jstor.org/stable/43589262>.
- Djaali, H. (2008) 'H Djaali, Psikologi Pendidikan , (Jakarta:Bumi Aksara, 2008), hlm 78 10', *Psikologi Pendidikan*, pp. 10-64.
- Dupe, B. et al. (2022) 'Investing in our human capital: Sharing the experience of implementing a retention strategy at a large academic hospital from a leadership lens', *Journal of Medical Imaging and Radiation Sciences*. doi: 10.1016/J.JMIR.2022.08.011.
- Effendy, O. U. (2004) *Dinamika Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ekasari, M.F., Riasmini, N.M. dan Hartini, T. (2019) *Meningkatkan kualitas hidup lansia konsep dan berbagai intervensi*. Malang: Wineka Media.
- Elamin, A., & Alomaim, N. (2011). Does Organizational Justice Influence Job Satisfaction and Self-Perceived Performance in Saudi Arabia Work Environment? *International Management Review*, 7(1), 38.

- Engel (2017) 'Produktivits Kerja Karywan', *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, (2007), pp. 14–49.
- Enny, W. M. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st edn. Edited by M.S. Dr. Muslichah Erma W., SE. Surabaya: UBHARA Manajemen Press. Available at: <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>.
- Fabiani, R.R.M. dan Krisnani, H. (2020) "Pentingnya Peran Orang Tua Dalam Membangun Kepercayaan Diri Seorang Anak Dari Usia Dini," *Prosiding Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 7(1), hal. 40. Tersedia pada: <https://doi.org/10.24198/jppm.v7i1.28257>.
- Fahmi, S., Wijaya, C., Purwoko, B., & Abdurohim, A. (2022). *Education Program Development Policy Through Full Day School Learning Program In Man 2 Medan Models*.
- Fakhriyani, D. V. (2019) *Kesehatan Mental (Vol. 124)*. Pamekasan: Duta Media Publishing.
- Fallon, N. (2014) "What Is Corporate Responsibility?" *Business News Daily*. Available at: <http://www.businessnewsdaily.com/4679-corporate-social-responsibility.html>. (Accessed: 12 January 2023).
- Faruq, M. A., & Usman, I. (2014). Penyusunan Strategi Bisnis Dan Strategi Operasi Usaha Kecil Dan Menengah Pada Perusahaan Konveksi Scissors Di Surabaya. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*. <https://doi.org/10.20473/JMTT.V7I3.2710>
- Febrianty, F. et al. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Urgensi, Trend Dan Ruang Lingkup)*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Fernandes, D., & Machado, C. (2022). Chapter 5 - The momentum for green human resources' management. In C. Machado & J. P. Davim (Eds.), *Green Production Engineering and Management* (pp. 93–121). Woodhead Publishing.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-12-821238-7.00003-8>

- Fernandez, A. I., Lara, P. R., Ugalde, M. C., & Sisodia, G. S. (2018). Distinctive competencies and competency-based management in regulated sectors: A methodological proposal applied to the pharmaceutical retail sector in Spain. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 42(February), 29–36. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2018.01.007>
- Filatotchev, S. I. and Nakajima, C. (2014) 'Corporate Governance, Responsible Managerial Behavior, and Corporate Social Responsibility: Organizational Efficiency versus Organizational Legitimacy?', *The Academy of Management Perspectives*, 28(3), pp. 289–306.
- Fransisca, R., Wulan, S. dan Supena, A. (2020) "Meningkatkan Percaya Diri Anak dengan Permainan Ular Tangga Edukasi," *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), hal. 630. Tersedia pada: <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i2.405>.
- Gabriel, A. S. *et al.* (2014) 'The Dynamic Relationships of Work Affect and Job Satisfaction with Perceptions of Fit', *Personnel Psychology*, 67(2), pp. 389–420.
- Gandolfi, F. and Stone, S. (2017) 'The Emergence of Leadership Styles: A Clarified Categorization', *Review of International Comparative Management*, 18(1).
- Garg, K., Dar, I. A. and Mishra, M. (2017) 'Job Satisfaction and Work Engagement: A Study Using Private Sector Bank Managers', *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), pp. 58–71. doi: 10.1177/1523422317742987.
- Ghosh, P., Rai, A., & Sinha, A. (2014). Organizational Justice And Employee Engagement: Exploring The Linkage In Public Sector Banks In India. *Personnel Review*, 43(4), 628–652. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2013-0148>

- Greenberg, J., & Baron, R.A. (2005). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work* (5th Ed.), Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9–22. <https://doi.org/10.5465/amr.1987.4306437>
- Griffin, (2010). *A First Look at Communication Theory*. 8th edition. Boston: McGraw Hill. Bungin
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1980) 'Development of The Job Diagnostic Survey', *Journal of Applied Psychology*, 60, pp. 159–170.
- Hakim, A. (2009) *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)*.
- Haliq, A., Makawi, U., & Merdayanty, D. (2016). Analisis Hubungan Semangat Kerja Dengan Kinerja Di Badan. *As Siyasa*, 1(1), 49–55. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/Asy/article/view/591%0Ahttps://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/Asy/article/download/591/510>
- Hamid, S. (2014) 'Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan', 1, pp. 265–271. Available at: <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Handoko, T. H. (2012) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPF
- Hartini, H. et al. (2021) *Perilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Hartini, H., Sudirman, A., & Wardhana, A. (2021). *MSDM (Digitalisasi Human Resources)*. Media Sains Indonesia.
- Harto, P., & Abdurrohman, A. (2021). Bab 7 Evaluating Knowledge Management. *Knowledge Management*, 129.
- Haryono, S. (2018). Reorientasi Pengembangan Sdm Era Digital Pada Revolusi Industri 4.0. *The National Conference on*

*Management and Business (NCMAB) 2018 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.*

- Hasibuan, M. S. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hemita, R., Agussalim M, & Susi Yuliantanty. (2022). Pengaruh Semangat dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Covid 19 di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kabupaten Agam. *Mutua*, 4(1), 143–154. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/510>
- Hendriana, H. (2014) “Membangun Kepercayaan Diri Siswa Melalui Pembelajaran Matematika Humanis,” *Jurnal Pengajaran Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam*, 19(1), hal. 52. Tersedia pada: <https://doi.org/10.18269/jpmipa.v19i1.424>.
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. *Sorot*, 14(2), 21. <https://doi.org/10.31258/sorot.14.2.21-29>
- Hofstede, G. (1980) *Culture's Consequences: International Differences in World Related Values*, Beverly. California: Sage
- Holden, L., Beardwell, I., & Claydon, T. (2001). *Ian Beardwell Human Resource Management Human Resource Management A Contemporary Approach fourth edition*. [www.pearson-books.com](http://www.pearson-books.com)
- <https://www.google.com/search?q=teori+content+teori&tbm=isch&ved=2ahUKEwjC-r-hqe78AhWoLrcAHb9iAoAQ2->
- <https://mediaindonesia.com/humaniora/537554/pengertian-dan-contoh-tanggung-jawabTanggung jawab>
- <https://blog.usetada.com/id/terapkan-employee-rewards-pada-perusahaan-dan-buat-karyawan-anda-bahagia> (2022)  
*Employee Rewards Untuk Tingkatkan Kebahagiaan Karyawan.*



Available at: <https://blog.usetada.com/id/terapkan-employee-rewards-pada-perusahaan-dan-buat-karyawan-anda-bahagia> (Accessed: 30 January 2023).

- Hurst, A. (2014) 'Being "Good" Isn't the Only Way to Go', *The New York Times*, p. 4.
- Husni Thamrin dan Nasution, N.F. (2016) "Pentingnya Kepercayaan Diri Dalam Meningkatkan Minat Belajar Anak," *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 1, hal. 131-144.
- Hutahaean, W. S. (2021) *Filsafat Dan Teori Kepemimpinan*. 1st edn. Edited by Lailatul Mabrurroh. Malang: Ahli Media Press.
- IGI Global., & Information Resources Management Association. (2012). *Human resources management : concepts, methodologies, tools, and applications*. IGI Global (701 E. Chocolate Avenue, Hershey, Pennsylvania, 17033, USA).
- Iliescu, D. et al. (2015) 'Vocational fit and counterproductive work behaviors: A self-regulation perspective', *Journal of Applied Psychology*, 100(1), pp. 21-39. doi: <https://doi.org/10.1037/a0036652>.
- Inda, A.H. (2017) "Keefektifan Model Aptitude Treatment Interaction dalam Meningkatkan Hasil Belajar dan Kepercayaan Diri," *Seminar Matematika Dan Pendidikan Matematika Uny 2017 M-109*, hal. 751-758.
- Indajang, K., Halim, F., & Sudirman, A. (2021). The Effectiveness of Teacher Performance in Terms of the Aspects of Principal Leadership , Organizational Culture , and Teacher Competence. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020)*, 560(Acbleti 2020), 402-408.
- Irianto, A. (2005) *Born to Win Kunci sukses yg tak pernah gagal*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jaarvis, M. (2019) *Teori-teori psikologi: Pendekatan modern untuk memahami perilaku, perasaan, dan pikiran manusia*. Medan: Nusamedia. Kharabara, V., Greshko, R., Tretyakova, O., & ...

- (2021). Banking business in the digital society: foreign experience. *Political Science and ...*  
<http://psssj.eu/index.php/ojsdata/article/view/76>
- Judge, T. . *et al.* (2010) 'The Relationship between Pay and Job Satisfaction: A Meta-Analysis of the Literature', *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), pp. 157-67.
- K, J., & Ranjit, G. (2021). Organisational Justice and Innovative Behaviour: Is Knowledge Sharing A Mediator? *Industrial and Commercial Training*, 53(1), 77-91.  
<https://doi.org/10.1108/ICT-04-2020-0044>
- Kahn, W. A. (1990) 'Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work', *Academy of management journal*, 33(4), pp. 692-724.
- Kaja, (2019) *Pengambilan Keputusan Suatu Tindakan dan Solusi*. Jakarta; Lakeisha
- Kalay, F. (2016). The Impact of Organizational Justice on Employee Performance: A Survey in Turkey and Turkish Context. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(1), 1.  
<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v6i1.8854>
- Kasmir, K. (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Khan, S., & Habib, U. (2011). Procedural Justice & Organizational Performance. *Abasyn University Journal of Social Sciences*, 4(1), 36-51.  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=74740445&site=ehost-live>
- Khoiriyah, Y. (2019) *Hubungan Antara Kebutuhan Rasa Aman Dan Religiusitas Dengan Keputusan Memakai Jilbab Syar'i Pada Dewasa Awal Di Komunitas Hijab Syar'i Lampung*. UIN Raden Intan Lampung.
- Klassen, R. M., Rushby, J. V., Doerksen, T. L., & Bardach, L. (2021). Examining teacher recruitment strategies in England. *Journal*

of Education for Teaching, 47(2).  
<https://doi.org/10.1080/02607476.2021.1876501>

- Koontz, H., O'Donnell, C. and Wehrich, H. (1996) *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. (2005) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kristanti, D. et al. (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Kurniasari, A. (2016) "Kekerasan Versus Disiplin Dalam Pengasuhan Anak," *Sosio Informa*, 1(2), hal. 141-159. Tersedia pada: <https://doi.org/10.33007/inf.v1i2.143>.
- Kusrini, W. dan Prihartanti, N. (2014) "Hubungan dukungan sosial dan kepercayaan diri dengan prestasi bahasa Inggris siswa kelas VII SMP Negeri 6 Boyolali," *Jurnal Penelitian Humaniora*, 15(2), hal. 131-140.
- Kusuma, L. P. (2018). *Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa*. 3.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>
- Li, Z. et al. (2019) 'Understanding the role of psychological capital in humorous leadership-employee creativity relations', *Frontiers in Psychology*, 10(JULY). Available at: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01636>.
- Lian, H. et al. (2014) 'Blame it on the supervisor or the subordinate? Reciprocal relations between abusive supervision and organizational deviance', *Journal of Applied Psychology*, 99(4), pp. 651-664. doi: <https://doi.org/10.1037/a0035498>.
- Lie, D., Sherly, Dharma, E., Wakhyuni, E., & Sudirman, A. (2021). Reflections on Teacher Job Satisfaction: The Role of Principal Supervision, Organizational Culture, Motivation, and

- Compensation. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 17(1), 234–248. <https://doi.org/10.29210/021121jjpgi0005>
- Ling, G. M. *et al.* (2016) 'Understanding Customer Satisfaction of Internet Banking: A Case Study In Malacca', *Procedia Economics and Finance*, 37, pp. 80–85. doi: [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30096-X](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30096-X).
- Luthans, F. (2005) *Organizational Behavior*. Singapore: Mc Graw-Hill Book Co-Singapore.
- Luthans, F. (2009) *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andy Offset.
- Luthans, F. (2011) *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill
- Mangkunegara, A. P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 14th edn. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 11. Bandung: PT Remaja Rosakarya.
- Mangkunegara (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mansyur, A.R. (2020) "Dampak COVID-19 Terhadap Dinamika Pembelajaran Di Indonesia," *Education and Learning Journal*, Vol. 1, No, hal. 113–123.
- Marnis & Priyono (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st edn, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st edn. Sidoarjo: Zifatama Publisher. Available at: [https://www.cambridge.org/core/product/identifier/CBO9781107415324A009/type/book\\_part](https://www.cambridge.org/core/product/identifier/CBO9781107415324A009/type/book_part).
- Marwansyah. (2016) *MANajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Mattayang, B. (2019) 'Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis', *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2). Available at: <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>.

- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model Of Organizational Trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Miller, L. M. (1984) *American Spirit, Vision of a New Corporate Culture*. New York: N. Y. Warner Books, Inc
- Mirhan and Kurnia, J.B.J. (2016) "Hubungan Antara Percaya Diri Dan Kerja Keras Dalam Olahraga Dan Keterampilan Hidup," hal. 86-96.
- Mittal, S., & Singh, A. (2013). E-Recruitment in India: a Study of Major Job-Portals and Upcoming Trends. *Golden Research Thoughts*, 3(2).
- Moekijat. (1995) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Monnalisza, M. and S, N. (2018) "Kepercayaan diri remaja panti asuhan Aisyiyah dan implikasinya terhadap layanan Bimbingan dan Konseling," *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)*, 3(2), hal. 77. Tersedia pada: <https://doi.org/10.29210/02235jpgi0005>.
- Montague, A., Larkin, R., & Burgess, J. (2016). Chapter 4 - Where was HRM? The crisis of public confidence in Australia's banks. In A. Nankervis, C. Rowley, & N. M. Salleh (Eds.), *Asia Pacific Human Resource Management and Organizational Effectiveness* (pp. 67-86). Chandos Publishing. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-08-100643-6.00004-X>
- Morgan, S. G. (2022). Coupling and Decoupling of Reproduction and Larval Recruitment. In *Estuaries and Coasts* (Vol. 45, Issue 1). <https://doi.org/10.1007/s12237-021-00956-9>
- Moridu, I., Jayanto, I., Pramono, S. A., Cakranegara, P. A., & Abdurohim, A. (2022). Analisis Peran Motivasi Diri Dan Kebutuhan Pelatihan Produk Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MESEJ)*, 3(6), 4245-4253.

- Moutaleb, A. & Alamri, M. (2020). The Effect of Strategic Planning on Effectiveness and Efficiency of Human Resources Management. *European Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.7176/ejbm/12-17-03>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steeras, R. (1982) *Organizational Linkages : the Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. San Diego, California : Academic Press.
- Muhammad, D.S. (2020) "Formal Similarity as One of the Common Causes of Selected Verbal Paradigms. Journal of Tikrit university for humanities," *Journal of Tikrit University for Humanities*, 27, hal. 68–83.
- Muliana, Suleman, A. R., Arif, N. F., Simatupang, S., Sitepu, C. N., Putra, A. H. P. K., Sudirman, A., & Sherly. (2020). *Pengantar Manajemen* (Cetakan 1). Yayasan Kita Menulis.
- Mulyana, D. (2014) *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa (2007) *Menjadi Guru Profesional menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Namasindo Plas Bandung Barat', *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(3), pp. 151–177. Available at: <https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss3.pp151-177>
- Newman, G. . and Cain, D. . (2014) 'Tainted Altruism: When Doing Some Good Is Evaluated as Doing Worse Than Doing No Good at All', *Psychological Science*, 25(3), pp. 648–55.
- Newstrom, J. W. (2011) *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. Newyork-America: McGraw-Hill Education.
- Nitisemito, A. S. (2010) *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Novemaryl, N., Hendriani, S., & Efni, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada

- Ditreskrim Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 43.  
<https://doi.org/10.24014/jp.v15i1.4609>
- Novitasari, Y. (2017) "Kompetensi Spiritualitas Mahasiswa," *JOMSIGN: Journal of Multicultural Studies in Guidance and Counseling*, 1(1), hal. 45. Tersedia pada:  
<https://doi.org/10.17509/jomsign.v1i1.6051>.
- N P. N. Sendi, K. H. (2022). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pengrajin ukiran kayu di kecamatan tegallalang. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 33–41.
- Nyberg, A. J. and Ployhart, R. E. (2013) 'Context-Emergent Turnover (CET) Theory: A Theory of Collective Turnover', *Academy of Management Review*, 38(1), pp. 109–131. doi: 10.5465/amr.2011.0201.
- Obaid, I., Farooq, M. S., & Abid, A. (2020). Gamification for Recruitment and Job Training: Model, Taxonomy, and Challenges. *IEEE Access*, 8. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2020.2984178>
- Octavia, D. H., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954–965. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p954-965>
- Olson, O., Matthew, H. and Hargenhahn, B. . (2013) *Pengantar Teori Kepribadian Edisi ke-8*. 8th edn. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ouchi, W. G. (1981) *Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge*. California: Addison-Wesley Publishing Company
- Ozer, O., Ugurluoğlu, O., & Saygili, M. (2017). Effect of Organizational Justice on Work Engagement in Healthcare Sector of Turkey. *Journal of Health Management*, 19(1), 73–83. <https://doi.org/10.1177/0972063416682562>
- Paauwe, J., & Boon, C. (2018). Strategic HRM. In *Human Resource Management*. <https://doi.org/10.4324/9781315299556-3>

- Pahlawan, U. *et al.* (2022) "Jurnal Pendidikan dan Konseling di Sekolah Dasar Islam," 4, hal. 2556–2560.
- Peters, T. J & Waterman, R. H, Jr. (1981) *In Search of Excellence, Lessons from America's Best Run Companies*. New York: Warner Book
- Piran, A.Y.A., Yuliwar, R. and Ka'arayeno, A.J. (2017) "Hubungan antara penerimaan diri dengan kepercayaan diri dalam interaksi sosial pada remaja penyandang cacat fisik di Pantu Asuhan Bhakti Luhur Kecamatan Sukun Malang," *Nursing News*, 2(1), hal. 578–597.
- Potočnik, K., Anderson, N. R., Born, M., Kleinmann, M., & Nikolaou, I. (2021). Paving the way for research in recruitment and selection: recent developments, challenges and future opportunities. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(2).  
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1904898>
- Pratama, H. A., & Iryanti, H. D. (2020). Transformasi SDM Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi 4.0 di Sektor Kepelabuhan. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 18(1), 71–80.  
<https://doi.org/10.33489/mibj.v18i1.229>
- Pratiwi, A. and Edmaningsih, Y. (2020) "Manajemen Stres Dan Ansietas Untuk Penurunan Tekanan Darah," *SELAPARANG Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan*, 4(1), hal. 679. Tersedia pada: <https://doi.org/10.31764/jpmb.v4i1.2977>.
- Prentice, S. B. (2022) 'Job Satisfaction or Employee Engagement: Regardless of Which Comes First, Supportive Leadership Improves Them Both', *Advances in Developing Human Resources*, 24(4), pp. 275–285. doi: 10.1177/15234223221112504.
- Pujiati, T., & Triadi, R.B. (2016) "Pengaruh Konsep Diri Dan Budaya Dalam Komunikasi Interpersonal," in *Proceedings Universitas Pamulang*. Pamulang: Universitas Pamulang, hal. 1.



- Purba, V. L. (2013). *Teamwork : Studi Indigenous Pada Karyawan Pns Dan Swasta Bersuku Jawa*.
- Purwaningrum, E. Iyanti, Al Musadieq, M., & Ruhana, Ii. (2014). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Pt. Aggionmultimex). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–10.
- Putri, D. E., Arta, I. P. S., et al. (2021) *Manajemen Perubahan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Rahadi, D. R., Susilowati, E. & Farid., M. I. (2021) *Kompetensi Sumber Daya Manusia*. 1st edn. Edited by P.A. C and M. Muslih. Tasikmalaya: CV. Lentera Ilmu Madani.
- Rahmi, S. (2021) *Komunikasi interpersonal dan hubungannya dalam konseling*. Banda Aceh: Syiah Kuala University Press.
- Ramadhanti, S. dan Handayani, T. (2020) "Pembentukan Karakter Kerja Sama Siswa melalui Kegiatan Ekstrakurikuler Entrepreneur," *Eklektik: Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*, 3(2), hal. 94–102.
- Respati, Y.A. et al. (2022) *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Edited by H.F. Ningrum. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Riana, L. W. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1).  
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i1.4708>
- Rigby, C. S. and Ryan, R. M. (2018) 'Self-Determination Theory in Human Resource Development: New Directions and Practical Considerations', *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), pp. 133–147. doi: 10.1177/1523422318756954.
- Rizal, M., Saerang, I., & Jopie, R. (2013). Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Jurnal Media Online Di Detikawanua.Com. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1133–1141.

- Rizal, M. Hanif Al and Ratnawati, I. (2012) 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Panti Wilasa "Citarum" Kota Semarang)', *Diponegoro Journal of Management*, 1(2), pp. 181-188.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007) *Management*, Edition 9, New Jersey; Pearson Education
- Robbin, S. P. (2001) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., (2007) *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka, Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2019) *Organizational Behavior*, 18th Ed. 18 (Global. New York: Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Essentials of Organizational Behavior. Global Edition (Fifteenth)*. Pearson Education Limited.
- Robbin, S. P. (2017) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruben, B. D. & Stewart, L. P. (2014) *Komunikasi dan Perilaku Manusia*, Penerjemah Ibnu Hamad, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Ryan, R. M. and Deci, E. L. (1985) *Intrinsic Motivation and Self Determination in Human Behavior*. New York: Springer Science+Business Media.
- Sadikin, A. *et al.* (2020) *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Yogyakarta: K-Media
- Saefullah, U. A. (2022) 'Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan', *Technomedia Journal (TMJ)*, 6(2), pp. 223-235. doi: <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1761>.
- Sahadi, Taufiq, O.H. and Wardani, A.K. (2020) 'Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi', *Jurnal Moderat*, 6(3).
- Sakinah, U., Zatrachadi, M.F. dan Darmawati, D. (2020) "Fenomena Narsistik di Media Sosial Sebagai Bentuk Pengakuan Diri,"

- Al-Ittizaan: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 2(1), hal. 34.  
Tersedia pada: <https://doi.org/10.24014/0.8710544>.
- Saleh, A. and Mardiana, A. (2021) 'Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam', *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), pp. 1-14.  
doi: 10.54045/mutawazin.v2i1.233.
- Sartono, L. N. (2014). Pengaruh Kerja Tim Dan Organizational Learning Terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1).  
<https://doi.org/10.21009/jmp.v5i1.2052>
- Schein, E. H. (1985) *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Jossey-Bass
- Schein, E. H. (2004) *Organizational Culture and Leadership*. Third Edition. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.
- Septiawan, B., Masrunik, E. and Rizal, M. (2020) *Motivasi Kerja dan Generasi Z (Teori dan Penerapan)*. Addin Publising.
- Setyawati, H. (2014) "Strategi Intervensi Peningkatan Rasa Percaya Diri Melalui Imagery Training Pada Atlet Wushu Jawa Tengah," *Journal of Physical Education Health and Sport*, 1(1), hal. 48-59. Tersedia pada: <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jpehs>.
- SHRM (2017) *Employee Job Satisfaction and Engagement (The Road to Economic Recovery)*. Alexandria. Available at: <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/Documents/2017-Employee-Job-Satisfaction-and-Engagement-Executive-Summary.pdf>.
- Sherly, S., Lie, D., Candra, V., Siallagan, D. M., & Sudirman, A. (2021). Interpretation of the Effects of Job Satisfaction Mediation on the Effect of Principal Supervision and Compensation on Teacher Performance. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 7(1), 105-116.  
<https://doi.org/10.26858/est.v0i0.19208>

- Siagian, S. P. (2012) *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siegel, R., König, C. J. and Lazar, V. (2022) 'The impact of electronic monitoring on employees' job satisfaction, stress, performance, and counterproductive work behavior: A meta-analysis', *Computers in Human Behavior Reports*, 8, p. 100227. doi: 10.1016/J.CHBR.2022.100227.
- Silalahi, M., Abdurrahim, A., Romy, E., Chandra, V., & Sudirman, A. (2022). The Involvement Locus of Control, Servant Leadership, and Innovative Work Behavior to Improve Teacher Performance. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(2), 751–763.
- Silalahi, M., Komariyah, I., Sari, A. P., Purba, S., Sudirman, A., & Purba, P. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen & Bisnis*. Yayasan Kita Menulis.
- Simamora, H. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sin, T.H. (2017) "Tingkat Percaya Diri Atlet Sepak Bola dalam Menghadapi Pertandingan," *Jurnal Fokus Konseling*, 3(2), hal. 163. Tersedia pada: <https://doi.org/10.26638/jfk.414.2099>.
- Sinaga, N. S., Aprilinda, D. and Budiman, A. P. (2021) 'Konsep Kepemimpinan Transformasional', *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7). Available at: <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>.
- Siregar, R. T. *et al.* (2021) *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sleekr.co (2019) *4 Alasan Retensi Karyawan Penting bagi Perusahaan - Sleekr*. Available at: <https://sleekr.co/blog/4-alasan-retensi-karyawan-penting/> (Accessed: 20 November 2022).
- Sopiah. (2008) *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Spector, P. E. *et al.* (2006) 'The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors

Created Equal?', *Journal of Vocational Behavior*, 68, pp. 446–460.  
doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>.

- Spector, P. E., (1998) *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*, John Wiley & Sons, Inc.: United State of Americ
- Steers, R.M. (1977) *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56
- Steers & Porter. (1991) *Motivation and Work Behavior*. 5th Ed. USA: McGraw - Hill Book Co.
- Suhanda, Y., Winarno, H. and Alfiandi (2023) 'Penerapan Metode Fuzzy Pada Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Toko Mas Citra', *Jurnal Rekayasa Informasi SWADHARMA (JRIS)*, 03(01), pp. 69–75. doi: <https://doi.org/10.56486/jris.vol3no1.297>.
- Suprihati (2014) 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen', *Jurnal Paradigma*, 12(1), pp. 93–112.
- Surya, H. (2007) *Percaya diri itu penting*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sutrisno, E. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2018) *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia.
- Sutrisno, E. (2019) '*Manajemen Sumber Daya Manusia*'. Jakarta: Prenadamedia Group
- Susanti, R.D. and Setianingsih, R. (2021) "Kemampuan Siswa dalam Menyelesaikan Soal Cerita Materi Sistem Persamaan Linear Dua Variabel ditinjau dari Tipe Kepribadian Ekstrover-Introver," *Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika*, 10(1), hal. 45–58. Tersedia pada: <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/mathedunesa/article/view/25554/23429>.
- Suzana, Y., Jayanto, I. and Farm, S. (2021) *Teori belajar & pembelajaran*. Malang: Literasi Nusantara.

- Tambrin, M., Sudarsono, B., & Ayuningsih, D. (2021) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Upt Crew Ka Surabaya Kota Pt. Kai Daop Viii Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Eco-Entrepreneurship*, Vol 2 No 2(2), 1-14. Diambil dari <https://ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/309%0Ahttps://ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/download/309/298>
- Tanjung, Z. and Amelia, S. (2017) "Menumbuhkan Kepercayaan Diri Siswa," *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 2(2), hal. 2-6. Tersedia pada: <https://doi.org/10.29210/3003205000>. Tsauri, S. (2013) *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st edn. Edited by M. Drs. Ahmad Mutohar and S.P.. Moh. Nur Afandy. Jember: STAIN Jember Press.
- Tarigan, H., Salim, U., Troena, E. A., & Setiawan, M. (2012). Pengetahuan Individu dan Pengembangan Kerja Tim Berpengaruh Terhadap Kinerja Perusahaan di Kawasan Industri MM2100 Cikarang, Bekasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(1), 23-43. <https://doi.org/10.9744/jmk.14.1.23-43>
- Terry, G. R. (2012) *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tsauri, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *MSDM Manajemen Sumberdaya Manusia* (Vol. 35).
- Tura, N., & Ojanen, V. (2022). Sustainability-oriented innovations in smart cities: A systematic review and emerging themes. *Cities*, 126, 103716. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cities.2022.103716>
- Ulferts, G., Wirtz, P., & Peterson, E. (2011). Strategic Human Resource Planning In Academia. *American Journal of Business Education (AJBE)*. <https://doi.org/10.19030/ajbe.v2i7.4123>

- Umiyati, H., Sudirman, A., Putri, E. R., Hasbi, I., Rimayanti, Desi Asmaret, H., Zulfah, Adiarsi, G. R., Nugroho, H., & Apriyeni, D. (2022). *Perilaku Organisasional*. Widina Bhakti Persada.
- Van Esch, P., Black, J. S., & Ferolie, J. (2019). Marketing AI recruitment: The next phase in job application and selection. *Computers in Human Behavior*, 90. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.09.009>
- Vortman, R., Stogis, S., & Kirkbride, G. (2022). Envisioning the new AACN essentials in a competency-based DNP strategic and financial business planning course. *Journal of Professional Nursing*, 42, 231-238. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2022.07.011>
- Wahyuni, S., Safira, A. and Pramesti, M. (2023) 'Investigating the impact of growth mindset on empowerment, life satisfaction and turn over intention: Comparison between Indonesia and Vietnam', *Heliyon*, 9(1), p. e12741. doi: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e12741>.
- Wibowo. (2011) *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua, Cetakan Keempat Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wijaya, I. A., Shahirah, R. A., & Yuliana, M. E. (2022). Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Citizen: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(3), 393-402. <https://doi.org/10.53866/jimi.v2i3.109>
- Wildanu, E., & Rahmayanti, F. (2020). Kompetensi Sdm Bank Bri Cabang Kartini Dalam Memanfaatkan Teknologi Komunikasi Digital. *Sos Filkom: Jurnal Sosial, Filsafat ....* <https://e-journal.umc.ac.id/index.php/SFK/article/view/1510>
- Winarso, D., & Edo Arrive, E. (2017). Seleksi Pegawai dan Dosen UMRI Berbasis E-Recruitment Menggunakan Metode K-Nearest Neighbor. *Digital Zone: Jurnal Teknologi Informasi Dan*

*Komunikasi*, 8(2).  
<https://doi.org/10.31849/digitalzone.v8i2.631>

- Wu, L. *et al.* (2011) 'Employee experienced HPWPs and job performance: Roles of person-job fit and intrinsic motivation', *Frontiers of Business Research in China* 2011 5:3, 5(3), pp. 344–363. doi: 10.1007/S11782-011-0134-3.
- Wulandari, B., Arifin, F., & Irmawati, D. (2015). Peningkatan Kemampuan Kerjasama dalam Tim Melalui Pembelajaran Berbasis Lesson Study. *Elinvo (Electronics, Informatics, and Vocational Education)*, 1(1), 9–16.  
<https://doi.org/10.21831/elinvo.v1i1.12816>
- [www.psychologytoday.com](http://www.psychologytoday.com) (2022) *Career Personality & Aptitude Test*.
- Xiang, L., Kua, S.M.Y. and Low, A.H.L. (2022) 'Work Productivity and Economic Burden of Systemic Sclerosis in a Multiethnic Asian Population', *Arthritis Care and Research*, 74(5), pp. 818–827. Available at: <https://doi.org/10.1002/acr.24521>
- Xu, C., Huang, X., Li, M., & Wang, D. (2021). Landmark database selection for vision-aided inertial navigation in planetary landing missions. *Aerospace Science and Technology*, 118, 107040.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ast.2021.107040>
- Yuniarto, B. *et al.* (2022) 'Analisis Dampak Reward dan Punishment Perspektif Teori Pertukaran Sosial dan Pendidikan Islam', *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(4), pp. 5708–5719. doi: 10.31004/edukatif.v4i4.3350.
- Yusuf, A.A. and Hamzah, A. (2016) "Pengaruh kepercayaan diri dan semangat kewirausahaan Terhadap minat menjadi wirausaha," *Al-Anwal*, 8(2), hal. 481.
- Zainal, V. R. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 7. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.



- Zaini, A. (2015) "Membentuk Keluarga Sakinah Melalui Bimbingan Dan Konseling Pernikahan," *Bimbingan Konseling Islam*, 6(1), hal. 89-106.
- Zehir, C., Akyuz, B., Eren, M. S., & Turhan, G. (2013). The Indirect Effects of Servant Leadership Behavior on Organizational Citizenship Behavior and Job Performance. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 2(3), 01-13. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v2i3.68>
- Zeuch, M. (2016) *Handbook of human resources management*. 10th edn, *Handbook of Human Resources Management*. 10th edn. london: Great Britain by Cambridge University Press. Available at: <https://doi.org/10.1007/978-3-662-44152-7>.
- Zhou, J. and George, J. M. (2001) 'When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice', *Academy of Management Journal*, 44(4), pp. 682-696. doi: 10.5465/3069410.
- Zorlu, K., & Hacıoğlu, Ü. (2012). The conflict issue in international business and the global leadership. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 41, 100-107. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.04.014>
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A. and Kusmana, R. (2018) 'Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet Pt.

## TENTANG PENULIS

**Dr. Abdurohim, S.E., M.M.**



Kelahiran Cirebon (Jawa Barat) 12 April 1964, berkecimpung sebagai praktisi Perbankan selama 31 tahun pada PT. Bank Papua, dengan jabatan terakhir *Vice President* pada Divisi Perencanaan Strategis (Renstra). Keahlian yang dimiliki adalah Audit Perbankan, Perencanaan Strategis, Pemasaran, *Manajemen Human Capital*, Penyusunan BPP & SOP dan Struktur Organisasi Perusahaan Perbankan. **Pendidikan Doktor (S3)** Ilmu Manajemen dari **Universitas Cendrawasih** (2017), **Pendidikan Magister Manajemen (S2)**-Manajemen Keuangan, dari **Universitas Hasanudin** (2003), dan **Pendidikan Sarjana (S1)** Manajemen Keuangan & Perbankan dari **STIE YPKP Bandung** (1989). Saat ini sebagai pengajar/dosen Lektor pada **Universitas Jenderal Achmad Yani, Cimahi, Jawa Barat**.

Penulis telah menyelesaikan penulisan buku (Kolaborasi) sebanyak: **62 buah *Book Chapter***. **Sudah terbit dan Ber ISBN**. 20 Buku sudah terbit dan Ber ISBN & HKI yaitu dengan judul *E-Commerce* (Strategi dan Inovasi Bisnis berbasis Digital), *Analisa Laporan Keuangan, Anggaran Operasional Perusahaan Manufaktur, Bank dan lembaga Keuangan Lainnya, Etika Bisnis Suatu Pengantar, HRM in Industry 5.0, Isu-Isu Kontemporer Akuntansi Manajemen, Kesehatan Lingkungan suatu pengantar, Knowledge Management, Marketing Tourism Service, Menakar Ekonomi masa pademi & New normal, New Normal Era Edisi II, Operations Management, Tantangan Pendidikan Indonesia di Masa depan, Teori dan Praktik Manajemen Bank Syariah Indonesia, The Art of Branding, Pasar Modal Syariah, Manajemen Pemasaran (Implementasi Strategi Pemasaran di Era Society 5.0)*. sedangkan **16 buku Dalam Proses Terbit dan Ber ISBN** yaitu dengan judul *Perencanaan & Simulasi Bisnis, Manajemen Strategi, Business Sustainability, eCommerce, Mencari wajah pembangunan di*

Indonesia, *Business Intelligence, Digital Economy e Government*, Analisa Laporan Keuangan, Metode Penelitian Kualitatif, Pengantar Manajemen, Manajemen Konflik, Sistem Transaksi Keuangan, Kebijakan Perpajakan di Indonesia, Keuangan Daerah (Perencanaan & Anggaran Daerah), Konsep dasar Akuntansi, *Financial Technology*, HRM: Perencanaan & Rekrutmen SDM.

Penulis telah mengikuti pendidikan/Lulus: Sekolah Pimpinan Bank (Sespibank), Sekolah Pemimpin Cabang, Manajemen Risiko level 4, Keuangan Berkelanjutan (SDGs). Penulis bersertifikat sebagai Dosen Profesional (Serdos) dan merupakan anggota dari *Project Management Office Indonesia (POPI)*.

Email: [Abdurrohim@mn.Unjani.ac.id](mailto:Abdurrohim@mn.Unjani.ac.id)

### **Iskandar Zulkarnain, S.E., M.M.**



Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sulawesi Utara. Lahir di Manado, 13 Januari 1974. Penulis lulus Sarjana Ekonomi (S.E) di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Kasih Manado Pada tahun 2000, dilanjutkan dengan Pendidikan Program Magister Ilmu Manajemen (M.M) di STIE IMNI Jakarta diraih pada tahun 2011. Sejak tahun 2001 sampai sekarang penulis mengabdikan pada beberapa Kampus yang berada di Kota Manado, dan pada saat ini sebagai Ketua Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sulawesi Utara. Penulis telah menghasilkan beberapa artikel ilmiah yang di publikasikan di jurnal yang terakreditasi, dan telah ikut berkolaborasi dalam penulisan buku di bidang Ilmu Manajemen.

**Rilyane Suzan Rasita Sembiring, S.E., M.M.**



Penulis kelahiran Manado, 18 April 1973. Pada tahun 2010-2013 penulis pernah menjabat sebagai Ketua Program Studi Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Universitas Teknologi Sulawesi Utara. Kemudian Saat ini, penulis adalah Sekretaris Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sulawesi Utara. Penulis menyelesaikan pendidikan S1 pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Kasih Manado tahun 2000. Dan tahun 2011 berhasil menyelesaikan S2 di Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen IMNI Jakarta. Penulis saat ini menekuni bidang manajemen strategi. Disamping mengajar, penulis juga aktif sebagai pelath Perawatan Keluarga di Palang Merah Indonesia (PMI) dari tahun 2001 hingga sekarang. Aktif juga menjadi Relawan Palang Merah Indonesia (PMI) dari tahun 1993 hingga sekarang, serta aktif sebagai Anggota Persaudaraan Dosen Republik Indonesia (PDRI) dari tahun 2019 hingga sekarang.

**Gunawan, S.Pd.I., M.A.**



Penulis lahir di Medan, 18 Juni 1978. Penulis adalah dosen tetap pada Tehnik Grafika Politeknik Negeri Media Kreatif. Penulis Berlatar belakang Blogger dan memiliki hobi menulis. Lulusan UIN Sumatera Utara pada program S.1, S 2 dan saat ini dalam penyelesaian studi S3. Di samping mengajar juga sebagai pemateri dalam Pelatihan Guru Melek Teknologi, PGRI Kecamatan Medan Selayang tanggal 7-15 Pebruari 2009, Workshop IT Essential (Hardware and Software) oleh Microsoft User Group Indonesia di Medan tanggal 20 November 2010, Speakers from Komunitas Blogger Pelajar in Kopdar Blogger Nusantara Sidoarjo Surabaya tanggal 28-30 Oktober 2011, Speakers from Komunitas Blogger Pelajar in Kopdar

Blogger Nusantara Makasar, Sulawesi Selatan tanggal 26-29 September 2012, Speakers from Komunitas Blogger Pelajar in Kopdar Blogger Nusantara Yogyakarta tanggal 30 November – 01 Desember 2013, Speakers “How Make Many” in # CreativeBlog IdBlogilicious tahun 2012 pada bulan Juni di Jakarta, Workshop Media Pembelajaran Bahasa Arab berbasis Internet di IAN SU Medan, Fakultas Tarbiyah IAIN SU Medan tanggal 11-12 Desember 2011, Pelatihan IT Untuk Guru-Guru Madrasah dalam Program Kerjasama AUSAID dan Kementerian Agama Sumatera Utara 23 September – 27 Oktober 2015.

**Titin Patimah, S.E., M.M.**



Lahir di Ciamis, Jawa Barat tanggal 15 Oktober 1993 adalah Dosen Tetap pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya. Menyelesaikan Pendidikan S1 Program Studi Manajemen di Universitas Galuh, Ciamis lulus tahun 2016 dan melanjutkan Pendidikan S2 pada Program Studi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Siliwangi, Tasikmalaya lulus pada tahun 2020. Sebelum terjun di bidang akademisi, berpengalaman sebagai Staff Administrasi tahun 2016 di salah satu Industri Pariwisata, kemudian tahun 2017 sebagai Marketing di Perbankan, serta tahun 2018 menjadi Staff Manajemen Sumber Daya Manusia di Sebuah Yayasan.

**Dr. Sarsono, S.E, M.Si.**



Penulis adalah sebagai dosen di Universitas Islam Batik (UNIBA) Surakarta yang memiliki jabatan fungsional akademik Lektor, aktif menjalankan Tridarma Perguruan Tinggi. Lahir di Sragen, 17 Agustus 1964.

**Deri Prayudi, S.E., M.M.**



Penulis lahir di Cimahi tanggal 1 Mei 1990. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kuningan. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Program Studi Manajemen, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Institut Manajemen Koperasi Indonesia (IKOPIN University). Penulis melanjutkan studi S2 pada Program Studi Magister Manajemen Jurusan Manajemen Perusahaan, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Institut Manajemen Koperasi Indonesia (IKOPIN University). Penulis menekuni bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan pernah berkarier sebagai HR Specialist People Development pada beberapa perusahaan yang bergerak di bidang IT Consultant dan Building Maintenance. Penulis juga sebagai Human Resources Manager pada CV. Sadina Edu Pratama, sebuah perusahaan swasta dalam bidang jasa konsultan pendidikan dan manajemen. Ketertarikannya pada bidang SDM, membuatnya selalu antusias dalam pengembangan konsep-konsep manajemen SDM.

**Rina Raflina, S. Sos., M. Ikom**



Dosen Institut STIAMI (2021-sekarang), Dosen Universitas Pancasila (2016-2020), Dosen Universitas Persada Indonesia (2014-2016), Dosen Universitas Al- Azhar Indonesia (2019). Master of Ceremony (1998- sekarang).

**Muchammad Hamdani, M.M.**



Penulis lahir di Bogor pada tahun 1972. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dewantara. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Jurusan Manajemen Informatika dan melanjutkan S2 pada Jurusan Manajemen. Penulis menekuni bidang Menulis.

**Ulfa Hidayati, S.Pd., M.M.**



Penulis lahir di, Maros tanggal 30 Oktober 1991. Penulis merupakan dosen tetap pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Universitas Negeri Makassar dan melanjutkan S2 pada Universitas Muslim Indonesia. Penulis menekuni keilmuan

Manajemen Sumber Daya Manusia.

**Acai Sudirman, S.E., M.M.**



Lahir di Lubuk Pakam, 15 Maret 1989, lulus dari Jurusan Sarjana Manajemen dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung pada tahun 2016. Gelar Magister Manajemen diperoleh dari program Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen Medan dengan konsentrasi Manajemen Pemasaran dan lulus pada tahun 2018. Saat ini aktif mengajar pada Sekolah Tinggi Ilmu

Ekonomi Sultan Agung pada Program Studi Manajemen. Selain sebagai dosen, penulis mengisi waktu sehari-hari dengan menulis dan telah menulis buku lebih dari 80-an dengan topik manajemen dan bisnis. Selain aktif menulis buku, penulis juga mulai belajar menjadi editor buku. Penulis menargetkan di akhir tahun 2023 bisa menghasilkan sebanyak 200 buku, baik sebagai penulis maupun sebagai editor. Motto penulis "Talk Less Do More".

Email Penulis: [acaivenly@gmail.com](mailto:acaivenly@gmail.com)

**Dyah Supriatin, S.E., M.M.**



Lahir di Purbalingga 14 Maret 1975, bertempat tinggal di Jl. Gunung Kelir Raya no 20 Rt 01 Rw 1 Purbalingga Kulon Purbalingga Jawa Tengah 53312. Email [dyah.raisha@gmail.com](mailto:dyah.raisha@gmail.com). Saat ini penulis

tercatat sebagai dosen tetap di Universitas Perwira Purbalingga, Prodi Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis lulusan S1 Universitas Muhammadiyah Magelang pada tahun 1997 dan S2 Universitas Jenderal Soedirman tahun 2000. Beberapa mata kuliah yang di ampu antara lain ; Manajemen Sumber Daya Manusia, Kewirausahaan, Pengantar Manajemen, Pengantar Ilmu Ekonomi, Komunikasi Bisnis, Studi Kelayakan Bisnis, Pengembangan Produk, Pengantar Hukum Bisnis,



Manajemen Konflik dan Negosiasi, Perencanaan dan Pengembangan SDM, Leadership. Penulis aktif sebagai pelaku UKM dan pendamping UMKM wilayah Purbalingga sebagai mentor MUK / Manajemen Usaha Kecil dari Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Purbalingga.

**Syaiful Anwar, S.Sos., MM., QWP., CHRM., CSM.**



Penulis Lahir di Pangkal Pinang, Bangka 12 November 1980. Usai menamatkan S1 jurusan Jurnalistik di Institut Ilmu Sosial dan Ilmu politik (IISIP) Jakarta, ia melanjutkan studi S2 nya di Universitas Ibn Khaldun Bogor jurusan Manajemen SDM dan program Doktorat S3 nya Ilmu Manajemen di Universitas Pakuan Bogor. Selain sebagai dosen STIE Dewantara di

Bogor, ia juga menjabat sebagai Direktur CV Jaya Inti Persada yang bergerak di bidang jasa, perdagangan dan publishing serta Komisaris CV Mitra Sinergi Amantama yang bergerak dibidang Tour and travel. Master Trainer bersertifikasi Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) ini selain berpengalaman sebagai Kepala *Human Resource Development* di salah satu BUMD dan Konsultan SDM Certificate *Human Resource Management By International Business Management Institute Germany*.

**Irawan, S.Pd., M.M.**



Lahir di Pandeglang, pada tanggal 04 Agustus 1989. Penulis lulus Sarjana Pendidikan Non Formal (S.Pd) di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Sultan Ageng Tirtayasa (UNTIRTA) pada tahun 2011, dilanjutkan dengan Pendidikan Program Magister Ilmu Manajemen (M.M.) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro lulus pada tahun 2020. Sejak tahun 2011 sampai sekarang penulis mengabdikan pada perguruan tinggi yang berada di Serang – Banten yaitu Universitas Faletehan. Penulis juga sering melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat yang hasil luarannya berupa publikasi yang terakreditasi. Sebagai salah satu penulis dalam buku ini, saya berharap besar semoga buku ini memiliki manfaat yang besar khususnya untuk para mahasiswa dan rekan-rekan akademisi yang menggeluti bidang Ilmu Manajemen.

**Supriyati, S.E., M.M.**



Penulis lahir di Muara Bungo tanggal 17 September 1976. Penulis adalah Dosen Tetap Pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muara Bungo. Menyelesaikan Pendidikan SI pada tahun 1999 pada Jurusan Ilmu Ekonomi Pembangunan di Universitas Wangsa Manggala Yogyakarta, dan melanjutkan Program Magister Manajemen pada tahun 2012 dengan jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Putra Indonesia YPTK Padang. Penulis menekuni bidang Manajemen dengan Konsentrasi pada Sumber Daya Manusia, pada Bab Semangat Kerja pembahasannya meliputi tentang aspek- aspek, Faktor- Faktor serta tujuan dari adanya semangat kerja.

### **Ahmad Ridwan, M.Pd.I**



Penulis lahir di Dusun Montong, Desa Silumajang, Kec. NA-IX-X Kabupaten Labuhan Batu Utara tanggal 19 April 1988. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Agama Islam, Universitas Aswashaliyah Medan. Menyelesaikan pendidikan S.1 dan S.2 pada Jurusan Pendidikan Islam di UIN SU dan sedang proses S3 Pada Jurusan PEDI di UIN-SU Medan.

### **Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, S.E., M.M.**



Lahir di Blitar, Jawa Timur, 21 April 1959. Setelah lulus dari SMA, melanjutkan studinya di Fakultas Ilmu Administrasi Niaga (FIA) Universitas Brawijaya, Malang. Kemudian melanjutkan S2 dengan gelar Magister Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mitra Indonesia di Yogyakarta. Studi lanjut S3 dengan gelar Doktor Manajemen yang diperoleh dari program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga. Sampai dengan sekarang sebagai dosen di Fakultas Ekonomi dan Pasca Sarjana Universitas Islam Batik Surakarta. Karya-karya ilmiahnya telah dipublikasikan dalam bentuk Buku, Prosiding dan Jurnal Ilmiah Nasional maupun Internasional. Jabatan structural yang pernah dijabatnya adalah sebagai Pembantu Dekan II dan sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.

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 : EC002023S2727, 7 Juli 2023

**Pencipta**

Nama : **Abdullohim, Iskandar Zulkarnain dkk**  
Alamat : Bumi Panyawangan, Jln. Marsawa III, No. 3, RT/RW 001/024, Desa Cileunyi Kulon, Kecamatan Cileunyi, Kabupaten Bandung, Jawa Barat, 40621, Bandung, Jawa Barat, 40621

Kewarganegaraan : Indonesia

**Pemegang Hak Cipta**

Nama : **Abdullohim, Iskandar Zulkarnain dkk**  
Alamat : Bumi Panyawangan, Jln. Marsawa III, No. 3, RT/RW 001/024, Desa Cileunyi Kulon, Kecamatan Cileunyi, Kabupaten Bandung, Jawa Barat, 40621, Bandung, Jawa Barat, 40621

Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan : **Buku**  
Judul Ciptaan : **Manajemen Sumber Daya Manusia (Sebuah Konsep Dan Teori)**  
Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 15 Juni 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 : 000485662

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.