

Wenny Desty Febrian



MANAJEMEN

TEORI DAN KONSEP DASAR



Editor:
Sudung Simatupang, S.E., M.M.

MANAJEMEN

TEORI DAN KONSEP DASAR

Di dalam roda kehidupan manusia selalu membutuhkan manajemen, karena manajemen hadir untuk dapat mengatur kondisi manusia tersebut agar tujuan manusia dapat tercapai. Demikian pula di proses kehidupan organisasi/ perusahaan, sangat diperlukan manajemen karena banyak terjadi masalah yang harus diselesaikan. Jika masalah tersebut dibiarkan saja tanpa ada penyelesaian dapat berakibat kepada mundurnya suatu organisasi bahkan kehancuran dari organisasi/ perusahaan tersebut. Untuk mengatasi hal tersebut maka dibutuhkan manajemen yang baik agar kegiatan dari kehidupan roda organisasi dapat tercapai tujuannya sesuai yang diharapkan. Manajemen memiliki fungsi yang dalam pelaksanaannya menjadi acuan atau pedoman pihak manajemen organisasi. *Fungsi manajemen* terdiri dari *Planning, Organizing, Actuating* dan *Controlling*.



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



MANAJEMEN (TEORI DAN KONSEP DASAR)

Wenny Desty Febrian, S.E., M.M.



eureka
media aksara

PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA

**MANAJEMEN
(TEORI DAN KONSEP DASAR)**

Penulis : Wenny Desty Febrian, S.E., M.M.

Editor : Sudung Simatupang, S.E., M.M.

Desain Sampul : Eri setiawan

Tata Letak : Amini Nur Ihwati

ISBN : 978-623-120-431-8

No. HKI : EC00202428114

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, FEBRUARI 2024**
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 : 2024

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 (Teori dan Konsep Dasar). Pembahasan dalam buku ini meliputi Dasar Manajemen, Manajer dalam Organisasi, Lingkungan Organisasi, Komunikasi dalam Manajemen Organisasi, Budaya Organisasi, Motivasi dalam Organisasi, Pendelegasian Wewenang dalam Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi, Struktur Organisasi, Etika dalam Organisasi, Tanggung Jawab dalam Organisasi, dan Kinerja dalam Organisasi.

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

Penulis merasa bahwa Buku Manajemen (Teori dan Konsep Dasar) 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.

Jakarta, Februari 2024

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|-----------------------------------------------------------|-------------|
| PRAKATA | iii |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | vii |
| DAFTAR GAMBAR | viii |
| BAB 1 DASAR MANAJEMEN | 1 |
| A. Pengertian Manajemen | 1 |
| B. Fungsi dan Prinsip Manajemen..... | 2 |
| C. Tipe-Tipe Manajemen..... | 12 |
| D. Unsur Manajemen..... | 14 |
| E. Fungsi Operasional Manajemen..... | 16 |
| BAB 2 MANAJER DALAM ORGANISASI | 19 |
| A. Pengertian Manajer | 19 |
| B. Fungsi Manajer | 23 |
| C. Keterampilan Manajer | 28 |
| D. Etika Menjadi Seorang Manajer | 31 |
| E. Model Etika Manajer..... | 32 |
| F. Faktor yang Mempengaruhi Etika Manajer..... | 34 |
| G. Profil Menjadi Seorang Manajer..... | 36 |
| BAB 3 LINGKUNGAN ORGANISASI | 41 |
| A. Pendahuluan | 41 |
| B. Pengertian Lingkungan Organisasi | 42 |
| C. Jenis-Jenis Lingkungan Organisasi | 44 |
| D. Hubungan Lingkungan dan Organisasi..... | 46 |
| BAB 4 KOMUNIKASI DALAM MANAJEMEN ORGANISASI | 49 |
| A. Komunikasi | 49 |
| B. Pengelolaan Manajemen Komunikasi Organisasi | 53 |
| C. Proses Komunikasi Dalam Manajemen Organisasi... .. | 56 |
| D. Garis Besar Komunikasi Dalam Manajemen Organisasi..... | 59 |
| E. Jenis-Jenis Komunikasi Dalam Manajemen Organisasi..... | 66 |
| F. Manfaat Komunikasi Dalam Manajemen Organisasi..... | 78 |

| | | |
|---------------|-------------------------------------------------------------------|------------|
| BAB 5 | BUDAYA ORGANISASI..... | 81 |
| | A. Pendahuluan | 81 |
| | B. Pengertian Budaya Organisasi..... | 82 |
| | C. Fungsi Budaya Organisasi..... | 84 |
| | D. Karakteristik Budaya Organisasi..... | 86 |
| BAB 6 | MOTIVASI DALAM ORGANISASI | 93 |
| | A. Pendahuluan | 93 |
| | B. Pengertian Motivasi | 94 |
| | C. Teori Motivasi | 95 |
| | D. Fungsi Motivasi | 100 |
| | E. Faktor-Faktor Motivasi | 102 |
| | F. Dimensi Dari Motivasi..... | 105 |
| BAB 7 | PENDELEGASIAN WEWENANG DALAM ORGANISASI..... | 109 |
| | A. Pengertian Pendelegasian Wewenang..... | 109 |
| | B. Dasar-Dasar yang Menjadi Pengendalian Wewenang..... | 110 |
| | C. Tujuan dan Manfaat Pendelegasian Wewenang | 111 |
| | D. Elemen-Elemen Pendelegasian Wewenang..... | 114 |
| | E. Tahapan Pendelegasian Wewenang | 126 |
| | F. Jenis-Jenis dari Pendelegasian Wewenang | 128 |
| BAB 8 | MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ORGANISASI..... | 130 |
| | A. Pendahuluan | 130 |
| | B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 132 |
| | C. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi | 134 |
| | D. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi | 135 |
| BAB 9 | STRUKTUR ORGANISASI..... | 139 |
| | A. Pendahuluan | 139 |
| | B. Pengertian Struktur Organisasi | 142 |
| | C. Fungsi Struktur Organisasi | 143 |
| | D. Jenis-Jenis Struktur Organisasi | 145 |
| BAB 10 | ETIKA DALAM ORGANISASI..... | 158 |
| | A. Pendahuluan | 158 |
| | B. Pengertian Etika Dalam Organisasi | 159 |

| | | |
|---------------|-----------------------------------------------------------|------------|
| | C. Fungsi Etika Dalam Organisasi | 160 |
| | D. Manfaat Etika Dalam Organisasi | 162 |
| BAB 11 | TANGGUNG JAWAB DALAM ORGANISASI..... | 165 |
| | A. Pendahuluan | 165 |
| | B. Pengertian Tanggung Jawab Dalam Organisasi | 167 |
| | C. Jenis-Jenis Tanggung Jawab Di Dalam Organisasi..... | 168 |
| | D. Fungsi Tanggung Jawab Dalam Organisasi | 170 |
| BAB 12 | KINERJA DALAM ORGANISASI..... | 173 |
| | A. Pendahuluan | 173 |
| | B. Pengertian Kinerja Organisasi..... | 174 |
| | C. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi | 175 |
| | D. Manfaat Kinerja Bagi Organisasi..... | 177 |
| | DAFTAR PUSTAKA | 181 |
| | TENTANG PENULIS..... | 204 |
| | TENTANG EDITOR | 205 |

DAFTAR TABEL

| | |
|------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1. 1. Pendapat Fungsi Manajemen oleh Para Ahli | 3 |
| Tabel 2. 1. Fungsi Manajer | 24 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Gambar 1. 1. Sumber Daya Organisasi, Tujuan Organisasi dan Fungsi-fungsi Manajemen | 5 |
| Gambar 1. 2. Hubungan Fungsi-fungsi Manajemen..... | 8 |
| Gambar 4. 1. Alur Komunikasi Umum..... | 50 |
| Gambar 4. 2. Hubungan Unsur Manajemen | 55 |
| Gambar 4. 3. Hubungan Komunikasi Dengan Fungsi Manajemen | 55 |
| Gambar 4. 4. Proses Penyaluran Komunikasi..... | 56 |
| Gambar 5. 1. Karakteristik Budaya Organisasi..... | 86 |
| Gambar 5. 2. Tingkatan Karakteristik Organisasi Berdasarkan Level Organisasi | 90 |
| Gambar 6. 1. Teori Kebutuhan Abraham Maslow | 96 |
| Gambar 9. 1. Bagan Organisasi Lini | 146 |
| Gambar 9. 2. Bagan Organisasi Lini dan Staff | 147 |
| Gambar 9. 3. Bagan Struktur Organisasi Fungsional..... | 148 |
| Gambar 9. 4. Bagan Struktur Organisasi Divisional | 149 |
| Gambar 9. 5. Bagan Stuktur Organisasi Matriks | 150 |
| Gambar 9. 6. Bagan struktur organisasi proyek | 152 |
| Gambar 9. 7. Bagan Organisasi Berbasis Jaringan..... | 154 |
| Gambar 9. 8. Bagan Organisasi Hybrid | 155 |
| Gambar 11. 1. Tingkatan tanggung jawab dalam organisasi..... | 166 |

BAB

1

DASAR MANAJEMEN

A. Pengertian Manajemen

Di dalam roda kehidupan manusia selalu membutuhkan manajemen, karena manajemen hadir untuk dapat mengatur kondisi manusia tersebut agar tujuan manusia dapat tercapai. Demikian pula di proses kehidupan organisasi/ perusahaan, sangat diperlukan manajemen karena banyak terjadi masalah yang harus diselesaikan. Jika masalah tersebut dibiarkan saja tanpa ada penyelesaian dapat berakibat kepada mundurnya suatu organisasi bahkan kehancuran dari organisasi/ perusahaan tersebut. Untuk mengatasi hal tersebut maka dibutuhkan manajemen yang baik agar kegiatan dari kehidupan roda organisasi dapat tercapai tujuannya sesuai yang diharapkan.

Secara etimologi bahwa manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno "*management*" yang artinya seni melaksanakan dan mengatur, perkataan manajemen mungkin di peroleh dari bahasa Italia pada tahun 1561 "*meneggiare*" yang artinya mengendalikan dan juga dari bahasa Latin "*Manus*" yang berarti tangan. Seiring dengan perkembangan dari ilmu yang semakin berkembang manajemen berasal dari kata *manage* artinya mengelola/ mengurus, melakukan pengendalian, mengusahakan dan juga kemampuan dalam memimpin. Banyak teori atau definisi yang muncul tentang manajemen, oleh Griffin and Ebert (2005) mendefinisikan bahwa manajemen sebagai proses dari perencanaan, melakukan pengorganisasian,

BAB

2

MANAJER DALAM ORGANISASI

A. Pengertian Manajer

Kehidupan dari suatu roda organisasi/ perusahaan yang bergerak dibidang produksi barang atau jasa tidak terlepas dari hadirnya seorang manajer dalam melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, mengarahkan ataupun mengawasi kehidupan organisasi. Sukses atau tidaknya tujuan dan kehidupan organisasi dapat ditentukan oleh seorang manajer. Manajer yang sukses dalam membimbing organisasinya, adalah manajer yang memahami kebutuhan karyawan dalam bekerja secara efektif, produktif serta memiliki kontribusi terhadap organisasi. Manajer juga memahami faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawan agar mau bekerja secara optimal. Karyawan yang merasa dihargai, diakui pekerjaannya dan diucapkan juga. Abdurachman (2002) menjelaskan bahwa manajer adalah orang-orang yang dapat melakukan aktivitas-aktivitas, proses dalam bentuk kegiatan yang bersifat rentetan ataupun berurutan, institut atau orang-orang yang melaksanakan kegiatan atau juga proses kegiatan. Manajer dapat memimpin serta melancarkan kinerja dari orang-orang yang sudah memiliki organisasi formal dalam bentuk kelompok guna memperoleh tujuan yang sama (Millett, 1954).

Manajer dapat juga merujuk kepada seseorang yang memiliki kemampuan dalam mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab terhadap kegiatan tersebut. Jika berbicara tentang pekerjaan manajer maka tidak terlepas dari

BAB 3

LINGKUNGAN ORGANISASI

A. Pendahuluan

Lingkungan organisasi mengacu pada berbagai faktor dan kondisi yang ada di sekitar suatu organisasi dan dapat mempengaruhi operasi, strategi, dan kinerjanya, Lingkungan mempengaruhi organisasi secara tidak langsung, memfasilitasi atau menghambat akses ke sumber daya yang berharga dan langka (Riggio, 2017). Lingkungan organisasi bersifat dinamis dan terus berubah, dan organisasi perlu dapat beradaptasi untuk tetap relevan dan berkembang, penting untuk menunjukkan bahwa organisasi memiliki tingkat pengaruh tertentu terhadap faktor-faktor lingkungan ini, meskipun pengaruh ini sering kali terbatas dan dampaknya tidak selalu langsung (Oancea & Kamau, 2021).

Manajemen organisasi memainkan peran penting dalam memahami dan mengelola interaksi antara organisasi dan lingkungannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap organisasi berinteraksi dengan lingkungan di mana ia beroperasi. Karena lingkungan selalu berubah, maka organisasi yang mampu bertahan adalah yang mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Sebaliknya suatu organisasi dapat hancur apabila tidak memperhatikan perkembangan atau perubahan lingkungan disekitarnya. Lingkungan organisasi sendiri merupakan suatu kekuatan yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja organisasi, kekuatan yang termasuk dalam konsep lingkungan organisasi

BAB 4

KOMUNIKASI DALAM MANAJEMEN ORGANISASI

A. Komunikasi

Kehadiran komunikasi di muka bumi ini telah ada sejak dunia diciptakan, hal ini dapat kita lihat saat adanya Adam. Komunikasi yang terjalin itu berupa perintah-perintah agar tujuan hidup tercapai. Konsep komunikasi ini berkembang sesuai perkembangannya dengan lahirnya organisasi-organisasi di muka bumi ini, maka peran komunikasi menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuannya. Bentuk komunikasi yang berkembang mengikuti pola kehidupan yang terjadi. Kita mengenal komunikasi kuno dengan hadirnya tulisan-tulisan di dinding gua dan gambar, contohnya gambar di dinding gua kompleks prasejarah leang-leang kabupaten Maros, Sulawesi Selatan.

Pesatnya perkembangan zaman menjadikan model komunikasi yang disampaikan baik itu individu kepada individu lainnya, individu kepada kelompok masyarakat kemudian kelompok masyarakat kepada kelompok masyarakat lainnya ataupun sebaliknya. Tidak ada kelompok yang dapat eksis tanpa menggunakan komunikasi, perpindahan (transfer) makna di antara anggota-anggotanya. Melalui transfer makna dari satu orang ke orang lain, makna tersebut harus dapat dimengerti (Robbin and Judge, 2008). Hadirnya komunikasi sebagai penemuan revolusioner (*revolutionary discovery*) yang diungkapkan oleh Barnett Pearce dalam (Morrisan, 2009) dan hasilnya munculnya penemuan terhadap media komunikasi

BAB

5

BUDAYA ORGANISASI

A. Pendahuluan

Budaya selalu mengacu pada karakteristik dan adat istiadat yang diyakini dan dipraktikkan oleh suku tertentu. Namun pada kenyataannya, kebudayaan tidak hanya dikaitkan dengan suku saja, namun juga dapat ditemukan dalam organisasi. Budaya organisasi mengacu pada seperangkat norma, nilai, keyakinan, kebijakan, dan praktik yang menentukan bagaimana anggota organisasi berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Budaya perusahaan mencerminkan identitas unik suatu organisasi dan dapat mempengaruhi banyak aspek kinerja, produktivitas, dan kepuasan anggota organisasi. Dalam bahasa Inggris, kebudayaan berasal dari kata *culture*, yang berasal dari kata Latin *colere*, yaitu mengelola dan mengerjakan (Hidayat et al., 2018), budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa Sanskerta yaitu *buddhayah*, merupakan bentuk jamak dari *buddhi* (budi dan akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. (Kusdi, 2011), budaya merupakan kegiatan manusia yang sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling sesuai dengan lingkungan tempat tinggalnya (Wibowo, 2018).

Menurut Indrastuti (2020) bahwa setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda, yang masing-masing memiliki filosofi yang prinsip bisnis, cara pemecahan permasalahan dan

BAB

6

MOTIVASI DALAM ORGANISASI

A. Pendahuluan

Motivasi mengacu pada kekuatan internal atau eksternal yang memotivasi seseorang untuk mencapai suatu tujuan atau melakukan tindakan tertentu. Hal inilah yang memotivasi seseorang untuk bertindak, bekerja keras, mengatasi rintangan dan mencapai kesuksesan. Motivasi bisa datang dari banyak sumber, dan setiap orang bisa mempunyai motivasi yang unik. Motivasi berasal dari bahasa Latin "*movere*", yang berarti menggerakkan. Tujuan yang melatarbelakangi motivasi ditentukan oleh individu yang melaksanakannya, dan individu dikatakan mencapai tujuan karena adanya motivasi intrinsik (keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau mencapai sesuatu semata-mata demi memperoleh kesenangan atau kepuasan dalam melaksanakan tugas tersebut). aktivitas), atau karena motivasi ekstrinsik, keinginan untuk mengejar suatu tujuan karena imbalan eksternal. Selain itu masih ada faktor pendukung lainnya, antara lain faktor internal dari orang itu sendiri. Menurut Wade *et al.*, (2014) bahwa terdapat empat area utama motivasi manusia adalah makanan, cinta, seks, dan pencapaian. Dalam motivasi terdapat beberapa variabel tentang motivasi, dimana menurut (Kerlinger & Pedhazur, 1987) bahwa variabel tersebut terdiri dari:

1. Motif atas kebutuhan dari pekerjaan (*motif*);
2. Pengharapan atas lingkungan kerja (*ekspektasi*).
3. Kebutuhan atas imbalan (*insentif*).

BAB 7

PENDELEGASIAN WEWENANG DALAM ORGANISASI

A. Pengertian Pendelegasian Wewenang

Sebagai seorang manajer yang pekerjaannya memimpin organisasi, tidak dapat bekerja dengan sendirinya. Dalam memenuhi beban tugas tersebut, manajer sebaiknya mendelegasikan tugas dan pekerjaannya melalui wewenang kepada orang lain terutama terhadap bawahannya. Manajer sebagai pemimpin menggunakan kekuasaan secara cerdas dan peka dengan kewenangan tanpa sewenang-wenang (Adair, 2000). Pendelegasian wewenang pada dasarnya terdiri dari dua (2) kata yaitu pendelegasian dan wewenang. Pendelegasian berasal dari kata delegasi yang bermakna perwakilan atau utusan dengan proses penunjukan langsung maupun dengan cara musyawarah untuk mengutusinya menjadi salah satu dari perwakilan suatu kelompok atau lembaga (Shadily, 1992). Menurut Keating (1991) bahwa delegasi merupakan sesuatu pemberian sebagian tanggung jawab serta kewibawaan kepada orang lain.

Pendapat dari Sujak (1990) pendelegasian merupakan proses terhadap penugasan, wewenang serta pemberian tanggung jawab kepada bawahan. Pendelegasian wewenang oleh (Hasibuan, 2011) terjadi ketika memberikan bagian dari pekerjaan atau wewenang dari delegator (otoritas) kepada delegasi (si penerima wewenang) agar bekerja atas nama delegator. Selanjutnya menurut (Wasistiono, 2003) pendelegasian wewenang merupakan hak dari seorang pejabat

BAB

8

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ORGANISASI

A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi merujuk pada aspek-aspek terkait tenaga kerja atau karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan atau entitas lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan memastikan keberlanjutan operasional. Manajemen sumber daya manusia yang efektif memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, berdaya saing, dan berkelanjutan. Keberhasilan organisasi sering kali terkait erat dengan cara mereka mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia. Ketersediaan sumber daya manusia sangat diperlukan karena diyakini ada rasio-rasio tertentu yang menjadi pedoman dalam menyelesaikan suatu kegiatan atau pekerjaan, kuantitas sumber daya manusia sangat menentukan dalam menghitung cara menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, ketidaktepatan sumber daya manusia yang disediakan. mungkin Hal ini mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efisien dan tidak terselesaikan secara efektif.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam proses pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi, peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi adalah mengatur seluruh karyawan agar secara efektif dalam melakukan pekerjaannya (Umiyati et al., 2022). Untuk mencapai hal tersebut, karyawan harus dianggap sebagai aset, bukan biaya untuk organisasi. Apabila suatu organisasi telah mempunyai

BAB

9

STRUKTUR ORGANISASI

A. Pendahuluan

Sebuah struktur organisasi mengacu pada tata letak dan hubungan antar bagian atau unit dalam suatu organisasi. Struktur organisasi mencakup pembagian tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk mencapai tujuan organisasi dengan efisien. Ada beberapa jenis struktur organisasi yang umum digunakan, dan pilihan struktur tergantung pada jenis organisasi, ukuran, tujuan, dan budaya. Struktur organisasi yang efektif harus sesuai dengan tujuan dan kebutuhan organisasi.

Beberapa organisasi mungkin menggunakan campuran elemen dari beberapa jenis struktur untuk mencapai keseimbangan yang tepat. Struktur organisasi sangat penting dalam mengorganisasikan sumber daya manusia, tugas, dan tanggung jawab di dalam suatu organisasi, struktur organisasi perusahaan menjadi salah satu komponen perusahaan paling penting, terutama dalam membangun organisasi dan menjalankan operasional perusahaan (Yunizha, 2023) serta sebagai komponen dari sebuah cetak biru (*blueprint*) tentang bagaimana perusahaan dijalankan dan bagaimana informasi diteruskan dalam organisasi.

Struktur organisasi dapat menunjukkan fungsi, menunjukkan tugas yang harus dilakukan, pasar, produk, geografi, atau proses yang mengarahkannya, dan melayani bisnis dengan ukuran dan industri tertentu. Struktur organisasi

BAB 10

ETIKA DALAM ORGANISASI

A. Pendahuluan

Etika dalam organisasi merujuk pada norma-norma moral dan prinsip-prinsip nilai yang membimbing perilaku individu dan kelompok di dalam suatu entitas organisasi. Penerapan etika dalam konteks organisasi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, bertanggung jawab, dan berkelanjutan, sebab etika adalah sikap dan tindakan yang menunjukkan kemauan dan kemampuan seseorang untuk secara sadar menaati peraturan dan norma kehidupan yang berlaku pada kelompok dan organisasi di masyarakat, etika organisasi merupakan penerapan seperangkat prinsip dan nilai yang mengatur operasional perusahaan dan perilaku bisnis antara manajemen dan karyawan. Standar profesional ini berfungsi sebagai aturan yang mengedepankan nilai-nilai sosial non-ekonomi dan menjaga standar moral di tempat kerja. Konsep etika organisasi menetapkan pedoman mengenai interaksi antara personel perusahaan di tempat kerja dan kualitas produk atau layanan, etika organisasi menekankan perlunya seperangkat nilai yang dilaksanakan setiap orang anggota (Dewey, 2023).

Organisasi memiliki nilai-nilai inti yang membantu karyawan dan pengusaha mencapai tujuan organisasi sambil beroperasi dalam kerangka berbasis nilai. Meskipun nilai-nilai perusahaan berbeda-beda berdasarkan produk atau layanan, terdapat seperangkat etika menyeluruh yang menjadi inti perusahaan, terlepas dari industri atau lingkungan kerja.

BAB | TANGGUNG JAWAB 11 | DALAM ORGANISASI

A. Pendahuluan

Tanggung jawab adalah kewajiban atau tugas yang harus dilaksanakan oleh seseorang sesuai dengan peran atau posisinya. Ini mencakup kesadaran dan komitmen untuk menjalankan kewajiban-kewajiban tersebut dengan baik. Tanggung jawab tidak hanya mencakup aspek pekerjaan atau tugas tertentu, tetapi juga melibatkan akuntabilitas terhadap tindakan dan keputusan yang diambil. Tanggung jawab berkaitan dengan kewajiban atau tugas yang harus diemban oleh individu. Ini bisa mencakup tanggung jawab terhadap pekerjaan, tanggung jawab terhadap diri sendiri, atau tanggung jawab terhadap orang lain, bersedia bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan yang diambil. Ini mencakup penerimaan konsekuensi dari hasil tindakan tersebut. Ini melibatkan pemahaman tentang apa yang diharapkan dari individu dalam konteks pekerjaan, hubungan pribadi, atau peran lainnya. Tanggung jawab sering kali membutuhkan komitmen untuk memenuhi kewajiban dengan sebaik mungkin.

BAB 12

KINERJA DALAM ORGANISASI

A. Pendahuluan

Kinerja dalam organisasi merujuk pada sejauh mana individu, tim, atau organisasi mencapai tujuan mereka. Kinerja yang baik sangat penting untuk keberhasilan jangka panjang organisasi. Jelasnya tujuan dan strategi organisasi memberikan arah yang diperlukan untuk setiap anggota organisasi. Kinerja merujuk pada hasil atau pencapaian suatu entitas atau individu dalam melakukan tugas, tanggung jawab, atau aktivitas tertentu. Secara umum, kinerja mencerminkan seberapa baik seseorang atau sesuatu dapat mencapai tujuan atau standar yang telah ditetapkan. Istilah ini dapat diterapkan pada berbagai konteks, termasuk individu, tim, organisasi, atau bahkan proses.

Kinerja individu dan tim akan lebih terarah ketika mereka memahami bagaimana kontribusi mereka mendukung tujuan keseluruhan. Proses manajemen kinerja yang baik melibatkan penetapan tujuan yang realistis, umpan balik berkala, dan evaluasi kinerja. Ini membantu mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan serta memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja. Individu yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi dapat berasal dari pengakuan, imbalan finansial, kesempatan pengembangan, atau nilai-nilai organisasi.

Kepemimpinan yang efektif dapat menginspirasi, membimbing, dan memberikan dukungan kepada anggota tim. Kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi budaya kerja dan motivasi karyawan., individu yang termotivasi cenderung

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2009). *Industrial Organizational Psychology: An Applied Approach* (Ed..6). Cengage Learning. <http://gen.lib.rus.ec/book/index.php?md5=4725A4BBA2E9D0EDC9A59F065AC0E57B%7D>
- Abdulrachman, A. (2002) *Kerangka Pokok-Pokok Management Umum*. Jakarta: Balai Buku Ichtiar.
- Adair, J. (2000) *Bukan Bos Tetapi Pemimpin*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Ahmadi, A. and Sholeh, M. (2005) *Psikologi perkembangan*. Edisi Revi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aira, A. (2016) 'Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar', *Jurnal Penelitian sosial keagamaan*, 19(1), pp. 1-18.
- Akdon (2016) *Strategic Management for Educational Management*. Bandung: Alfabeta.
- Allen, L. A. (1984) *Management and Organization*. New York: McGraw Hill International.
- Aliffalakh. (2020). *Struktur Organisasi Proyek*. Aliffalakh.Wordpress.Com. <https://aliffalakh.wordpress.com/2020/06/16/struktur-organisasi-proyek/>
- Ambarita, M. H., Simatupang, S., & Candra, V. (2020). Efek Mediasi Motivasi Atas Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan UPT. Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah II Pematangsiantar. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 168-178. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.196>
- Anggi. (2023). *Pengertian Struktur Organisasi, Fungsi, Jenis dan Faktor yang Mempengaruhinya*. Accurate.Id. <https://accurate.id/marketing-manajemen/struktur-organisasi/>

- Aprian, R. (2017). *Struktur Organisasi Fungsional*. Rendyaprian21.Wordpress.Com.
<https://rendyaprian21.wordpress.com/2017/10/31/struktur-organisasi-fungsional/>
- Armstrong, M. and Baron, A. (1998) *Performance Management: The New Realities*. Cornell University: Institute of Personnel and Development.
- Arsjad, M. G. (1991) *Pembinaan Kemampuan Berbicara Bahasa Indonesia*. Jakarta: Erlangga.
- Aslinda, L. S. (2007) *Pengantar Sociolinguistik*. Bandung: Refika Aditama.
- Atkinson, J. W. (1966). *A Theory of Achievement Motivation* (J. W. Atkinson & N. T. Feather (eds.); Vol.6). Wiley.
- Atmosudirjo, S. P. (1986) *Dasar-dasar Ilmu Administrasi*. Edisi 9. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Azwar, A. (2010) *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Edisi ketiga. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Barney, N., Chai, W., & Sutner, S. (2023). *What is human resource management (HRM)?* Techtargget.Com.
<https://www.techtargget.com/searchhrsoftware/definition/human-resource-management-HRM>
- Barrett, R. (2003) *Vocational Business Training, Developing, and Motivating People*. Nelson Thornes.
- Becker, B. E., Huselid, M. A., Pickus, P. S., & Spratt, M. F. (1997). HR as a source of shareholder value: Research and recommendations. *Human Resource Management*, 36(1), 39–47.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-050X\(199721\)36:1<39::AID-HRM8>3.0.CO;2-X](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-050X(199721)36:1<39::AID-HRM8>3.0.CO;2-X)
- Blake, R. H. and Haroldsen, E. (2009) *Taksonomi Konsep Komunikasi*. Surabaya: Papyrus.
- Bradley, J. F. (1969) *Administrative Financial Management*. 2nd Editio. Holt, Rinehart and Winston.

- Buhler, P. (2004) *Management skills dalam 24 jam : alpa teach your self*. Jakarta: Prenada.
- Burgoon, M., Hunsaker, F. G. and Dawson, E. J. (1994) *Human Communication*. Sage Publication.
- Cameron, J., & Pierce, W. D. (1994). Reinforcement, Reward, and Intrinsic Motivation: A Meta-Analysis. *Review of Educational Research*, 64(3), 363-423. <https://doi.org/10.3102/00346543064003363>
- Carroll, A. B. and Buchholtz, A. K. (2002) *Bussiness and Society: Ethics and Stakeholder Manahement*. 5th edn. South- Westren College Publisher.
- Cay, S. (2023). *Lingkungan Organisasi* (A. T. Putranto (ed.); Cet.1). Widina Media Utama. [repository.penerbitwidina.com/publications/560880/lingkungan-organisasi#:~:text=Lingkungan organisasi adalah salah satu,pada operasi perusahaan atau organisasi](https://repository.penerbitwidina.com/publications/560880/lingkungan-organisasi#:~:text=Lingkungan%20organisasi%20adalah%20salah%20satu,pada%20operasi%20perusahaan%20atau%20organisasi).
- Conboy, W. A. (1976) *Woking Together, Communication in a Healthy Organization*. Michigan: C. E Merill Publishing.
- Covey, S. R. (1997) *The 7 Habits of Highly Effective Families*. St. Martin's Press.
- Covey, S. R. (2004) *The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change*. Free Press; Revised Edition.
- Daft, R. L. (2003) *Manajemen, Jilid 1*. Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Dale, E. (1978) *Management: Theory and Practice*. Toronto Grolier.
- Darmawan, A. (2023). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi*. Adarmawan117.Home.Blog. <https://adarmawan117.home.blog/2019/06/19/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-motivasi/>
- Davis, R. C. (1951) *The Fundamental of Top Management*. New York: Harper & Row.

- Desyinta, D., Lie, D., Efendi, E., & Putri, D. E. (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), 1-13.
- Devaney, E. (2023). 9 Types of Organizational Structure Every Company Should Consider. HubSpot. <https://blog.hubspot.com/marketing/team-structure-diagrams>
- Devita, M. and Musadad (2017) 'Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru', *JOM FISIP*, 4(2), pp. 1-15.
- Dewanto, F. (2014) *Tahapan Dalam Melakukan Delegasi*, *Business Lounge Journal*. Available at: <https://www.blj.co.id/2014/09/05/tahapan-dalam-melakukan-delegasi/> (Accessed: 26 October 2020).
- Dewey, J. (2023). *Arti dan Pentingnya Etika dalam Organisasi*. Walkaway. <https://handokolipoeto4.wixsite.com/sukasuka/single-post/2017/05/30/arti-dan-pentingnya-etika-dalam-organisasi>
- Dina, E. (2020). *Organisasi Matriks dan Komite, Struktur & 4 Persamaan*. Organisasi.Co.Id. <https://organisasi.co.id/organisasi-matriks-dan-komite-struktur-4-persamaan/>
- Drucker, P. F. (1982) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT.Pustaka Binaman Pressindo.
- Dubin, R. (1987). *The World of Work: Industrial Society and Human Relations* (Ed.1). Routledge.
- Dyer, L., & Reeves, T. (1995). Human resource strategies and firm performance: What do we know and where do we need to go? *The International Journal of Human Resource Management*, 6(3), 656-670. <https://doi.org/10.1080/09585199500000041>

- Ebert, R. J. and Griffin, R. W. (2015) *Pengantar bisnis*. Edisi kese. Edited by Adi Maulana. Jakarta: Erlangga.
- Effendy, O. U. (1993) *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Effendy, O. U. (2005) *Ilmu Komunikasi :Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fachrurazi, F., Simatupang, S., Silalahi, M., Candra, V., Putri, D. E., & Adhitya, W. R. (2023). *Manajemen UMKM dan Koperasi*.
- Fadillah, D. (2017) 'Pola Komunikasi Internal Brajamusti Menjelang Pilkada Kotamadya Yogyakarta 2017', *Informasi Kajian Ilmu Komunikasi*, 47(1), p. 121. doi: 10.21831/informasi.v47i1.14880.
- Fahmi, I. (2012) *Manajemen Produksi dan Operasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fayol, H. (2013) *General and Industrial Management*. Revision. Martino Publishing.
- Fazira, R. (2019) 'Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Tangerang', *Symposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, pp. 1-10.
- Febrianty, F., Sherly, S., Puspitasari, D., Sinaga, O. S., Silitonga, H. P., Indajang, K., ... & Wicaksono, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Urgensi, Trend Dan Ruang Lingkup)*.
- Festinger, L. (1962). *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford University Press.
- Fitriani (2016) 'Analisis Jaringan Komunikasi Informal "Adidas Team" Di PT. Damco Indonesia Jakarta Pusat', *Jurnal Visi Komunikasi*, 15(02), pp. 275-285.
- Foulis, D. (2021). *7 benefits of performance management*. Ideagen. <https://www.ideagen.com/thought-leadership/blog/7-benefits-of-performance-management>

- Friedman, M., & Appelbaum, B. (2020). *Capitalism and Freedom* (Ed.1). University of Chicago Press.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. and Donnelly, J. H. (1997) *Organization Behavior , Structure, Processes*. Irwin.
- Gie, T. L. (1983) *Unsur-Unsur Administrasi: Suatu Kumpulan Karangan*. Edisi 2. Yogyakarta: Penerbit Supersukses.
- Glueck, W. F. and Jauch, L. R. (1984) *Strategic Management and Business Policy*. Secon Edit. McGraw-Hill.
- Griffin, R. W. (2004) *Manajemen , Ahli Bahasa Gania*. Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Griffin, R. W. and J. Ebert, R. (2005) *Business*. Pearson/Prentice Hall.
- Gulick, L. and Urwick, L. (1937) *Papers on the Science of Administration, Institute Of Public Administration*. New York: Columbia University.
- Haag, S. and Keen, P. (1996) *Information Technology: Tomorrows Advantage Today*. New York: McGraw-Hill.
- Halim, A. (2002) *Akuntansi Sektor Publik Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hall, E. T. (1990) *The Hidden Dimension*. Bantam Doubleday Dell Publishing Group.
- Hampton, D. R. (1986) *Management Third Edition*. New York: MacGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2009) *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2003) *Manajemen*. Edisi II. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Harbison, F. and Myers, C. A. (1959) *Management in the industrial world: An international analysis*. McGraw-Hill.
- Haris. (2023). *Tingkatan Manajemen dan Perannya Dalam Pengambilan Keputusan di Organisasi*. Harismunandar.Com. <http://harismunandar.com/tingkatan-manajer-dan->

perannya-dalam-pengambilan-keputusan/

- Harriman, B. (1974) *Up and Down the Communications Ladder*, *Harvard Business Review*. Available at: <https://hbr.org/1974/09/up-and-down-the-communications-ladder>.
- Hartini, H., Ramaditya, M., Irwansyah, R., Putri, D. E., Ramadhani, I., Wijiharta, W., ... & Farida, N. (2021). *Perilaku Organisasi*.
- Hasibuan, H. M. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. S. . (2004) *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, P. and Blanchard, K. H. (1990) *Management of organizational behavior: utilizing human resources*. 4Th edn. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Influence of Organizational Culture, Work Motivation, and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance At Gas Stations in Rokan Hilir. *Kurs : Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 3(4), 142–155. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/KURS/article/view/83>
- Hill, C. W. L. and Jones, G. R. (2012) *Strategic Management Theory: An Integrated Approach*. Cengage Learning, Inc.
- Hunt, S. D., Wood, V. R., & Chonko, L. B. (1989). Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing. *Journal of Marketing*, 53(3), 79. <https://doi.org/10.2307/1251344>
- Hurriyati, R. (2010) *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Husnan, S. and Pudjiastuti, E. (2004) *Dasar-dasar manajemen keuangan*. Ed. 4 Cet. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik* (A. R. Tanjung (ed.); Cet.5). UR Press,.

- IProbe, R. (2022). *5 Jenis Struktur Organisasi Perusahaan yang Cocok untuk Bisnis Anda, Apa Saja?* BroadwayHR. <https://broadwayshr.com/blog/struktur-organisasi-perusahaan/>
- Irawati, R. (2018) 'Pengaruh Produktivitas Karyawan, Kepuasan Karyawan Dan Turn Over Terhadap Keunggulan Bersaing Perusahaan Melalui Kinerja Karyawan', *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, pp. 1-15.
- Ismiyarto. (2017). Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Pada Organisasi Publik. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 2(2), 12-29. <https://doi.org/10.33701/jipsk.v2i2.923>
- Isnada, N. (2022). *Hilangnya Rasa Tanggung Jawab dalam Kehidupan Berorganisasi*. Kompasiana.Com. https://www.kompasiana.com/nada2406/6227d1eebb44860dc049bbe5/hilangnya-rasa-tanggung-jawab-dalam-kehidupan-berorganisasi?page=2&page_images=1
- Iswanto, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Universitas Terbuka.
- Istighfarah, A. (2023). *Pahami Peran Penting HR dalam Penerapan Etika Organisasi*. GajiHub. <https://gajihub.com/blog/etika-organisasi/>
- Jahanshahi, A. A., Rezaei, M., Nawaser, K., Ranjbar, V., & Pitambe, B. K. (2012). Analyzing the effects of electronic commerce on organizational performance: Evidence from small and medium enterprises. *African Journal of Business Management*, 6(22). <https://doi.org/10.5897/ajbm11.1768>
- Jawwad, M. A. (2004) *Menjadi Manajer Sukses*. Jakarta: Gema Insani.
- Jay, H. (2009) *Manajemen operasi*. Edisi ke-9. Jakarta: Salemba empat.
- Jefkin, F. W. and Yadin, D. (2004) *Public Relations*. Edisi 5. Jakarta: Erlangga.
- Kartomihardjo, S. (1988) *Bahasa Cermin Kehidupan Masyarakat*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

- Katz, D. and Khan, R. L. (1978) *The Social Psychology of Organization*. 2nd Editio. John Wiley & Sons.
- Keating, C. J. (1991) *Kepemimpinan: Teori dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Keegan, W. J., Sindro, A. and Widyahartono, B. (1996) *Manajemen Pemasaran Global*. Edisi Revi. Jakarta: Prenhallindo.
- Kennedy, R. (2020). *Relationship between the Organisation and its Environment*. Pressbooks. https://pressbooks-lib-vt-edu.translate.goog/strategicmanagement/chapter/3-2-the-relationship-between-an-organization-and-its-environment/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=id&_x_tr_hl=id&_x_tr_pto=tc
- Kenton, W. (2023). *Organizational Structure for Companies With Examples and Benefits*. Investopedia. [https://www.investopedia.com/terms/o/organizational-structure.asp#:~:text=An organizational structure is a,between levels within the company..](https://www.investopedia.com/terms/o/organizational-structure.asp#:~:text=An%20organizational%20structure%20is%20a,between%20levels%20within%20the%20company..)
- Kerlinger, F. N., & Pedhazur, E. J. (1987). *Korelasi dan analisis regresi ganda* (A. Taufiq (ed.)). Nur Cahaya.
- Kho, B. (2018) *Pengertian Pendelegasian Wewenang dan Elemen-elemen Pendelegasian Wewenang, Ilmu Manajemen Industri*. Available at: <https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-pendelegasian-wewenang-elemennya> (Accessed: 28 October 2020).
- Kho, B. (2019). *Pengertian dan Bentuk-bentuk Struktur Organisasi*. Ilmu Manajemen Industri. <https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-contoh-bentuk-struktur-organisasi/>
- Kipling, R. (2010) *The Elephant's Child*. Frances Lincoln Children's Books.
- Knapp, M. L., Hall, J. A. and Horgan, T. G. (2013) *Nonverbal Communication In Human Interaction, International Edition*. 8Th Editio. United States: Cengage Learning, Inc.

- Koontz, H. and O'Daniel, C. (1972) *Principles of Management: An Analysis of Managerial Functions*. 5Th edn. Jakarta: McGraw Hill.
- Koontz, H. and O'Daniel, C. (1988) *Management*. ISE Editio. Edited by H. Wehrich. McGraw-Hill Education.
- Kotler, P. and Keller, K. L. (2009) *Manajemen Pemasaran*. Edisi 13. Jakarta: Erlangga.
- Krisnandi, H., EFendi, S., & Sugiono, E. (2018). *Pengantar Manajemen* (Melati (ed.)). LPU-UNAS. <https://doi.org/10.21070/2018/978-602-5914-18-8>
- Kurniati, D. P. Y. (2016) *Modul Komunikasi Verbal Dan Non Verbal Modul Komunikasi Verbal dan Non Verbal*. Denpasar: Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana.
- Kurniawan, A. (2020) *Pengertian Delegasi, Guru Pendidikan.Com*. Available at: <https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-delegasi/#ftoc-heading-2> (Accessed: 30 October 2020).
- Kusdi. (2011). *Budaya Organisasi: teori, penelitian, dan praktik*. Salemba Empat.
- LAN and BPKP (2000) *Akuntabilitas dan Good Governance*. Jakarta: Lembaga Adimistrasi Negara.
- Laudon, K. C. and Laudon, J. P. (2015) *Sistem Informasi Manajemen: mengelola perusahaan digital*. Jakarta: Salemba Empat.
- Leonard, K. (2019). *The Importance of Ethics in Organizations*. Chorn. <https://smallbusiness.chron.com/importance-ethics-organizations-20925.html>
- Listiani, T. (2011). Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 8(3), 312-321. <https://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/view/293>

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1991). A Theory of Goal Setting and Task Performance. *The Academy of Management Review*, 16(2), 480. <https://doi.org/10.2307/258875>
- Lubis, Y. (2014) 'Pengaruh Jam Kerja, Upah dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Putra Fajar Jaya Medan', *Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara)*, 7(2), pp. 74-77. doi: <https://doi.org/10.31289/agrica.v7i2.1367>.
- Lubis, S. et al. (2010) *Pengantar Manajemen*. Edisi 2. Medan: Madenatera.
- Luo, Y., Huang, Y., & Wang, S. L. (2012). Guanxi and organizational performance: A meta-analysis. *Management and Organization Review*, 8(1), 139-172. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2011.00273.x>
- Madura, J. (2001) *Pengantar Bisnis, Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maesaroh, A. (2022). *Konsep Organisasi yang Ideal: 3 Struktur bagan*. Organisasi.Co.Id. <https://organisasi.co.id/konsep-organisasi-yang-ideal-3-struktur-bagan/?noamp=mobile>
- Mahmudi (2013) *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Makarim, N. K. (2023). *Peran dan Tanggung Jawab Anggota Organisasi: Menjadi Kontributor yang Bertanggung Jawab dalam Mencapai Tujuan Bersama*. Masa.Com. <https://www.masa.biz.id/peran-dan-tanggung-jawab-anggota-organisasi-menjadi-kontributor-yang-bertanggung-jawab-dalam-mencapai-tujuan-bersama/>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 6). Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo (2002) *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Marhumi. (2018). Pengaruh Faktor Internal, Eksternal Organisasi Dan Pendanaan Terhadap Mutu Perguruan Tinggi Dan Implikasinya Pada Peningkatan Citra Perguruan Tinggi Swasta Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dan Bisnis (Stieb)

Perdana Mandiri Purwakarta. *Jurnal Bisnis*, 6(faktor internal organisasi, faktor eksternal organisasi, faktor pendanaan, mutu perguruan tinggi, citra perguruan tinggi), 2338-0411.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. Harper & Row.

Masterclass. (2022). *Network Organizational Structure: Definition, Pros and Cons*. Marterclass.Com.
<https://www.masterclass.com/articles/network-organizational-structure>

McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Van Nostrand, Princeton.

McFarland, D. E. (1974) *Management, Principles and Practises*. 4Th edn. Macmillan Publisher.

Mehrabian, A. (1972) *Nonverbal Communication*. Transaction.

Miharty. (2013). The influence of organizational culture on job satisfaction towards improving the quality of education in University of Riau. *Asian Social Science*, 9(12), 60-68.
<https://doi.org/10.5539/ass.v9n12p60>

Miles, M. (2022). *Organizational performance: 4 ways to unlock employee potential*. Better Up.
<https://www.betterup.com/blog/organizational-performance#:~:text=Organizational performance is the ability,a state of constant change.>

Miller, K. (2022). *Comprehensive Explanation of Hybrid Organizational Structure*. CrowJack.
<https://crowjack.com/blog/strategy/organizational-structures/hybrid>

Millett, J. D. (1954) *Management in the Public Service (Political Science)*. New York: McGraw-Hill Education.

Miner, J. B. and Miner, M. G. (1973) *Personel and Industrial Relations: A Managerial Approach*. Michigan: Macmillan.

- Mintzberg, H. (1989) *Mintzberg on Management: Inside our Strange World of Organizations*. Edited by M. C. Free Press. New York and London: Simon and Schuster.
- Moeljono, D. (2005) *Cultured! ; Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Morrison, A. C. W. (2009) *Teori Komunikasi: Tentang Komunikator, Pesan, Percakapan, dan Hubungan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mulyana, D. (2017) *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munday, A. (2019). *7 Characteristics Of Organizational Culture: Becoming A Full-Spectrum Organization*. ELearning Industry. <https://elearningindustry.com/characteristics-organizational-culture-becoming-full-spectrum-organization>
- Mustari, M. (2014) *Nilai Karakter Refleksi Untuk Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Newman, W. H. (1963) *Administrative Action*. 2nd Ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Newman, W. . (1955) *Management Of Expanding Enterprises*. California: University Presses Of California, Columbia and Princeton.
- Nickels, W. G., McHugh, J. M. and McHugh, S. M. (2015) *Understanding Business*. Edited by 11 edition. USA: McGraw-Hill Education.
- Notoadmodjo, S. (2003) *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Novi. (2021). *Pengertian Struktur Organisasi: Fungsi, Jenis, dan Contoh*. Gramedia Blog. <https://www.gramedia.com/literasi/struktur-organisasi/>
- Nuraida, I. (2008) *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.

- Nurlaila (2012) *Perilaku Organisasi*. Pertama. Jakarta: Lembaga Penerbitan Universitas khairun (LepKhair).
- O' Reilly, C. a., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People And Organizational Culture: A Profile Comparison Approach To Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-51.
- Oancea, C., & Kamau, C. (2021). *Organizational psychology of mergers and acquisitions: Examining leadership and employee perspectives*. Routledge/Taylor & Francis Group.
- Organ, C., & Botorff, C. (2023). *7 Organizational Structure Types (With Examples)*. Forbes Advisor. <https://www.forbes.com/advisor/business/organizational-structure/>
- Overton, R. (2002) *Leadership made simple*. New Editio. Singapore: Wharton Books,.
- Panggabean, M. S. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peale, N. V and Blanchard, K. (1988) *The Power of Ethical Management*. 1st Editio. William Morrow.
- Pennings, J. M. (1992). *Structural contingency theory: A re-appraisal: Research in Organization Behavior* (L. L. C. B.M. Staw (ed.); Ed.14). JAI Press.
- Pidarta, M. (2004) *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prabu, A. S. and Wijayanti, D. T. (2016) 'Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)', *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), p. 104. doi: 10.26418/jebik.v5i2.17144.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S. and Ruhana, I. (2014) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial

Indonesia Cabang Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 14(2), pp. 1-10.

- Purnama, R. (2008) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung', *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 8(2), p. 58. doi: 10.17509/strategic.v8i2.1028.
- Purwanti, H. (2023). *Mengoptimalkan Etika Profesi untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Kementerian Keuangan Republik Indonesia. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/16144/Mengoptimalkan-Etika-Profesi-untuk-Meningkatkan-Kinerja-Organisasi.html#:~:text=Organisasi yang memiliki etika profesi,hasil yang maksimal bagi organisasi.>
- Putri, V. K. M., & Gischa, S. (2021). *Organisasi Lini: Pengertian, Struktur, Ciri, Kelebihan dan Kekurangan*. Kompas.Com. <https://www.kompas.com/skola/read/2021/06/24/140000969/organisasi-lini-pengertian-struktur-ciri-kelebihan-dan-kekurangan>
- Putri, D. E., Arta, I. P. S., Silaen, N. R., Simatupang, S. L., Tubagus, S., Setiawan, U., ... & Fitriani, F. (2021). *Manajemen Perubahan*.
- Qothrunnada, K. (2021). *Pengertian Tanggung Jawab, Lengkap dengan Contoh, Bentuk, dan Ciri-cirinya*. Detik Edu. <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-5721612/pengertian-tanggung-jawab-lengkap-dengan-contoh-bentuk-dan-ciri-cirinya>
- Reksohadiprojo, S. (1999) *Dasar-Dasar Manajemen*. Edisi 5. Yogyakarta: BPFE.
- Riadi, M. (2020). *Struktur Organisasi (Pengertian, Unsur, Jenis, Bentuk dan Faktor yang Mempengaruhi)*. Kajianpustaka.Com. <https://www.kajianpustaka.com/2020/09/struktur-organisasi.html>

- Rifa'i, M. and Fadhli, M. (2013) *Manajemen Organisasi*. Edisi Peta. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Riggio, R. (2017). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.4324/9781315620589>
- Risamasu, F. (2017) *Pengantar Manajemen*. Penerbit Madenatera.
- Ritzer, G. and Goodman, D. J. (2008) *Teori Sosiologi*. Edisi terb. Jakarta: Kreasi Wacana.
- Riyanto, B. (2011) *Dasar- Dasar Pembelanjaan Perusahaan*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Rivai, V. (2013) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbin, S. P. (2001) *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1*. 8Th Editio. Prenhallindo.
- Robbin, S. P. and Judge, T. A. (2008) *Perilaku Organisasi*. 12th Ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2014) *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosenberg, N. (1982) *Inside the Black Box : Techonogy and Economics*. Cambridge Unversity Press.
- Ruky, A. S. (2003) *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta: Gramedia.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (1996). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness* (Ed.1). The Guilford Press.
- Sabirin, A. (2018) *Perilaku Organisasi*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Sanjaya, W. (2006) *Strategi Pembelajaran: Berorientasi standar proses pendidikan*. Cetakan Ke. Jakarta: Kencana Predana Media.
- Schein, E. H., & Schein, P. (2016). *Organizational Culture and Leadership*. Wiley.

- Schermerhorn, J. R., Osborn, R. N. and Hunt, J. G. (1982) *Managing Organizational Behavior*. Canada: Jhon willey and Sons Inc.
- Scott, W. G. (1962). *Human Relations in Management: A Behavioral Science Approach: Philosophy, Analysis, and Issues* (Revisi). R.D. Irwin.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Ke Tujuh). PT.Refika Aditama.
- Setyawan, W. (2011) *32 Strategi Bahagia*. Cetakan-1. Yogyakarta: Kanisius.
- Shadily, H. (1992) *Ensiklopedia Indonesia*. Jilid 7. Jakarta: PT.Ichtiar Baru Van Hoeve.
- Sharma (1979) *Business Corr & Report Writing*. McGraw-Hill Education.
- Sherly, S., Candra, V., Nainggolan, N. T., Simatupang, S., Putri, D. E., Pakpahan, G. E., ... & Julyanthry, J. (2020). Pengantar Manajemen Publik Dan Bisnis (Tinjauan Teori dan Konseptual).
- Siagian, S. P. (1992) *Fungsi-fungsi manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2014) *Filsafat Administrasi*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sibindi, N., & Samuel, O. M. (2019). Structure and an unstable business operating environment: Revisiting burns and stalker's organisation-environment theory in zimbabwe's manufacturing sector. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 22(1), 1-12. <https://doi.org/10.4102/sajems.v22i1.2113>
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., ... & Utami, M. M. (2021). Komunikasi Organisasi.

- Siswanto, H. . (2013) *Pengantar Manajemen*. Jakarta.: Bumi Aksara.
- Siswanto, H. B. (2015) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Smartdraw. (2023). *Types of Organizational Charts and How to Use Them*. Smartdraw.Com.
<https://www.smartdraw.com/organizational-chart/organizational-chart-types.htm>
- Snell, S., & Bohlander, G. W. (2007). *Human Resource Management*. Thomson.
- Soemitro, H. R. (2014) *Buku Asas dan Dasar Perpajakan 1*. Edisi Kedu. Bandung: Refika Aditama.
- Stewart, C. and Cash, W. (2013) *Interviewing: Principles and Practices*. MacGraw-Hill Education.
- Stoner, J. A. F. (1982) *Management*. Edisi 2. Prentice-Hall.
- Stoner, J. A. F. (1995) *Management*. London: Prentice Hall.
- Stoner, J. A. ., Freeman, R. E. and Gilbert, D. R. (1996) *Manajemen Jilid-1*. Cetakan 1. Edited by A. Sindoro. Jakarta: Prenhallindo.
- Suandy, E. (2011) *Perencanaan Pajak*. Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Subianto, M. (2016) 'Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Serba Mulia Auto', *eJournal Administrasi Bisnis*, 4(3), pp. 698-712.
- Sudaryono (2017) *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sujak, A. (1990) *Kepemimpinan Manajer: Eksistensinya dalam perilaku organisasi*. Cetakan1 edn. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sukirno, S. et al. (2004) *Pengantar Bisnis*. Edisi Pert. Jakarta: Prenada Media.
- Sule, E. T. and Kurniawan, S. (2005) *Pengantar Manajemen*. Edisi Pert. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Suseno, F. M. (1997) *Tiga Belas Tokoh Etika: Sejak Zaman Yunani sampai abad ke-19*. Yogyakarta: Kanisius.
- Tahir, S. (2020). *Organizational performance: What it is and how to measure and improve it*. Cq Net C. <https://www.ckju.net/en/organizational-performance-what-it-is-how-to-measure-and-improve-it>
- Takdir, D., AS, M. and Said, S. (2015) *KEWIRAUSAHAAN*. Yogyakarta: Wijaya Mahadi Karya.
- Tampubolon, B. (2004) *Analisis Pendelegasian Tugas dan Wewenang*. Medan.
- Tampubolon, M. P. (2020). *Change Management Manajemen Perubahan*. Mitra Wacana Media. <https://www.mitrawacanamedia.com/change-management-manajemen-perubahan>
- Tamtama, H. E. (2019). *Struktur Organisasi Proyek*. Hardian.Blog.Widyatama.Ac.Id. <http://hardian.blog.widyatama.ac.id/2019/10/01/struktur-organisasi-proyek/>
- Terry, G. R. and Franklin, S. G. (1994) *Principles of Management*. A.I.T.B.S. Publishers.
- Terry, G. R. and Leslie, W. R. (2012) *Dasar-Dasar Manajemen*. Edited by Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thabroni, G. (2022). *Lingkungan Organisasi: Pengertian (Internal/Eksternal), Pengaruh, dll*. Serupa.Id. <https://serupa.id/lingkungan-organisasi-pengertian-internal-eksternal-pengaruh-dll/>
- Thill, J. V. et al. (2010) *Excellence in Business Communication*. 4th Editio. Canada: Pearson Education.
- Thornton, P. H., Ribeiro-Soriano, D., & Urbano, D. (2011). Socio-cultural factors and entrepreneurial activity: An overview. *International Small Business Journal*, 29(2), 105-118. <https://doi.org/10.1177/0266242610391930>

- Tifani. (2023). *Memahami Struktur Organisasi Fungsional Beserta Manfaat dan Bagiannya*. Katadata.Co.Id. <https://katadata.co.id/intan/lifestyle/645c89be22e96/memahami-struktur-organisasi-fungsional-beserta-manfaat-dan-bagiannya#:~:text=Struktur organisasi fungsional merupakan jenis,pada fungsi masing-masing manajemen.>
- Tiffin, J. (1958). *Industrial Psychology* (Fourth edi). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Tiyanto, P. (2009) *Manajemen Unggul: Konsep Dan Aplikasi Untuk Bisnis*. Pertama. Semarang: Edukasi Mitra Grafika.
- Tran, Q., & Tian, Y. (2003). Organizational Structure: Influencing Factors and Impact on a Firm. *American Journal of Industrial and Business Management*, 3(2), 229–236.
- Translator, D. (2016). *The network organizational structure | Struktur organisasi jaringan*. Danitranslatorpenerjemah.Wordpress.Com. <https://danitranslatorpenerjemah.wordpress.com/2016/04/28/the-network-organizational-structure-struktur-organisasi-jaringan/>
- Triyono, - (2010) 'Manajer Dan Pengelolaan Pada Era Milenium', *Value Added: Majalah Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), pp. 1–15.
- Truxillo, D. M., Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2015). *Psychology and Work: Perspectives on Industrial and Organizational Psychology* (Ed.1). Routledge.
- Ulrich, D., & Lake, D. G. (1991). *Organizational Capability: Competing from the Inside Out*. Wiley.
- Umiyati, H., Nugroho, H., Anwar, K., Nasfi, N., Silaen, N. R., Juliastuti, J., Priatna, I. A., Enas, U., Miati, I., Ratih, S. D., Akbar, M., Nugroho, L., Sugiharto, S. B., & Syaifudin, A. (2022). *MSDM Dalam Organisasi*. CV Widina Media Utama.
- Uno, H. B. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara.

- Utami, S. N., & Gischa, S. (2021). *Struktur Organisasi Matriks: Pengertian, Ciri, Kelebihan, dan Kelemahan*. Kompas.Com. <https://www.kompas.com/skola/read/2021/06/25/092444669/struktur-organisasi-matriks-pengertian-ciri-kelebihan-dan-kelemahan?page=all>
- Verianty, W. A. (2023). *4 Contoh Struktur Organisasi, Pahami Fungsi dan Cara Membuatnya*. Liputan6.Com. <https://www.liputan6.com/hot/read/5402497/4-contoh-struktur-organisasi-pahami-fungsi-dan-cara-membuatnya?page=5>
- Verlinden, N. (2023). *Organizational Ethics and HR: An Actionable Guide to Implement Business Ethics*. Academy to Innovate HR. <https://www.aihr.com/blog/organizational-ethics-and-hr/#:~:text=Organizational ethics - also known as,to proactively avoid harmful behavior.>
- Vroom, V. H. (1994). *Work and Motivation* (Ed.1). Jossey-Bass Publishers.
- Wade, C., Tavris, C., & Garry, M. (2014). *Psikologi: Jilid 2* (Ed. ke-11). Erlangga.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Ed.1). Rajawali Pers.
- Wasistiono, S. (2003) *Kapita Selekta Manajemen Pemerintahan Daerh*. Cetakan-. Bandung: CV. Fokus Media.
- Wayne, P. R. and Faules, D. F. (2010) *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Edited by D. Mulyana. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Weber, M. (1978) *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Edited by C. W. Guenther Roth. University of California Press.
- Wedgwood, J. (2022). *The Importance of Organisational Culture*. The Happiness Index. <https://thehappinessindex.com/blog/understanding-organisational-culture/>

- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widagdho, D. (2010) *Ilmu Budaya Dasar*. Edisi 1 Ce. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wiludjeng, S. (2007) *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Winardi, J. (2007) *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana Predana Media.
- Winardi (2010) *Azaz-Azas Manajemen*. Jakarta: Mandar Maju.
- Wirawan (2002) *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan Buku 1: Pengantar Untuk Praktek dan Penelitian*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia & Uhamka Press.
- Yukl, G. (1998) *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Yulianita, N. (2005) *Dasar-Dasar Public Relations*. Bandung: Pusat Penerbitan Universitas (P2U).
- Yunizha, V. (2023). *Mengenal Struktur Organisasi Perusahaan dan 9 Contohnya*. Ruang Kerja. <https://www.ruangkerja.id/blog/struktur-organisasi-perusahaan#:~:text=Struktur organisasi adalah bagaimana sebuah,yang berbeda di dalam organisasi>.
- Zainun, B. (2004) *Manajemen dan Motivasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Balai Aksara.
- Zarkasi, Z., Lustono, L., Zhafira, N. H., Laily, N., Febrian, W. D., Triono, F., ... & Samukroni, M. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (The Art of Human Resource, Human Capital, and Human Relation)*.
- Zimmerer, T. W. and Scarborough, N. M. (2007) *Essentials of entrepreneurship and small business management*. 4th edn. New Jersey: Pearson Education.
- Zurnali, C. (2011). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Di Divisi Long Distance Pt Telkom, Tbk. Indonesia. *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi*

Dan *Bisnis*, 4(1), 1-16.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:108598292>

TENTANG PENULIS



Wenny Desty Febrina, S.E., M.M.

Universitas Dian Nusantara

Penulis lahir di Pekanbaru pada tanggal 21 bulan Februari tahun 1990. Penulis adalah dosen tetap di Universitas Dian Nusantara pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Dian Nusantara. Menyelesaikan S1 di UIN SUSKA Riau Jurusan Manajemen konsentrasi keuangan 2011 dan melanjutkan S2 di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta 2013 Jurusan Manajemen konsentrasi SDM dan saat ini menjadi mahasiswa Phd di Alfa University Kuala Lumpur.

TENTANG EDITOR



Sudung Simatupang, S.E., M.M.
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

Lahir di Pematangsiantar pada tanggal 29 Juli 1971, menyelesaikan kuliah S-1 di Universitas Simalungun pada tahun 1996, Tahun 2010 diangkat menjadi dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung untuk prodi Sarjana S-1 Manajemen, menyelesaikan program Magister Manajemen di Universitas HKBP Nommensen pada tahun 2014. Saat ini aktif mengajar Manajemen Perbankan, Lembaga Keuangan Non Bank serta Pengantar Aplikasi Komputer.



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 : EC00202428114, 28 Maret 2024

Pencipta
Nama : **Wenny Desty Febrina**
Alamat : Perum. Taman Asri Blok J.1 No. 12, RT 005 RW 012, Kel./Desa Gaga, Kec. Larangan, Kota Tangerang, Banten, 15422

Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta
Nama : **Wenny Desty Febrina**
Alamat : Perum. Taman Asri Blok J.1 No. 12, RT 005 RW 012, Kel./Desa Gaga, Kec. Larangan, Kota Tangerang, Banten, 15422, Larangan, Tangerang, Banten 15422

Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan : **Buku**
Judul Ciptaan : **Manajemen (Teori Dan Konsep Dasar)**
Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 13 Maret 2024, 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 : 000603470

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 JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL
u.b.
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.