

Teori Pengukuran Kinerja

Pertumbuhan UKM di Indonesia memiliki kuantitas yang cukup signifikan dalam beberapa tahun ini, namun pertumbuhan kualitasnya belum sebanding dengan pertumbuhan kuantitas. Kondisi ini menjadi perhatian mengingat kemampuan UKM sebagai salah satu mesin pendorong pertumbuhan ekonomi. Studi ini bertujuan untuk memberikan mengukur kinerja UKM dalam rangka peningkatan kualitas. Analisis menggunakan EFQM dengan sebelumnya dilakukan analisis kelayakan usaha sebagai prasyarat untuk melakukan pengukuran kinerja. Lokasi studi di Sabila Craft sebagai salah satu model yang diuji menggunakan alat analisa dengan metode penelitian berupa deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Data sekunder berasal dari berbagai literatur dan dokumen dari responden sedangkan data primer diperoleh dengan melakukan survey, pengamatan dan diskusi dengan responden. Hasilnya dari analisis kelayakan usaha memiliki hasil bahwa usaha tersebut layak untuk dikembangkan, namun dari hasil pengukuran kinerja European Foundation for Quality Management (EFQM) baru memperoleh skor sebesar 400 dari skala

1000, sehingga masih perlu penguatan dalam meningkatkan kualitas secara parsial. Nilai yang diperoleh masih menunjukkan rendahnya aspek sosial sehingga sangat dimungkinkan untuk dilakukan studi terhadap aspek sosialnya. Di samping itu hasil pengukuran kinerja ini memberikan kemudahan bidang intervensi pemerintah yang harus dilakukan didasarkan pada hasil parsial skor dari Leadership, Strategy, People, Partnerships & Resources, Customer Results, People Results, Society Results dan Key Results. Kata kunci : UKM, Kelayakan Usaha, Pengukuran Kinerja Dilihat dari sudut pandang manajemen SDM, teori Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki peran penting untuk membantu meningkatkan kinerja individu dan organisasional, karena kedudukannya mampu menciptakan loyalitas yang tinggi pada organisasi. Teori OCB dengan bentuk-bentuk prilakunya juga relevan dengan nilai-nilai Islam seperti ikhlas, taawun, ukhwah, mujahadah. Artinya, konsep ini relevan untuk diaplikasikan pada organisasi syariah seperti perbankan syariah. Disamping itu, buku ini juga membahas tentang kecerdasan spiritual, budaya organisasi dan kepemimpinan karena tiga konstruk ini secara empirik berdampak pada pembentukan OCB. Untuk itu,

keberadaan materi tersebut membuat buku ini menjadi unik dan sekaligus pembeda dengan buku-buku referensi manajemen SDM lainnya. Lebih lanjut, buku ini juga membahas tentang konsep dasar dan ruang lingkup manajemen SDM, perencanaan SDM, analisis dan desain pekerjaan, rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan dan pemberhentian karyawan, pelatihan dan pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karier, kinerja karyawan dalam kajian teoritik, relevansi teori OCB dalam Islam, dan di bab akhir secara khusus membahasnya secara aplikatif melalui riset faktor-faktor yang berpengaruh langsung (direct effect) dan tidak langsung (indirect effect) terhadap kinerja karyawan Bank Umum Syariah.

Buku ini ditulis guna melengkapi referensi praktikum manajemen operasional dengan pendekatan perangkat lunak yang masih sangat terbatas. Penyajian buku ini dibagi dalam empat bagian. Bagian pertama, pengenalan perangkat lunak yang memberikan gambaran umum mengenai perangkat lunak POM for Windows yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam bidang produksi dan operasi yang bersifat kuantitatif. Bagian kedua, memaparkan pengantar modul dari beberapa

contoh permasalahan di bidang operasional dengan menggunakan pendekatan perangkat lunak. Bagian ketiga, penerapan modul dalam memecahkan masalah dibidang operasional, yang secara rinci dijelaskan mulai dari input data, process hingga membaca output data (results). Bagian keempat, contoh penelitian dibidang operasional yang telah diseminarkan (artikel) dan slide power point.

Pemasaran strategik menguraikan bagaimana sebuah perusahaan harus memahami konsumen, sehingga dapat menyusun strategi pemasarannya untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan guna meningkatkan kinerja perusahaan dan menciptakan nilai tambah bagi pemegang saham.

Pengembangan Model Manajemen Kinerja
Pada Sektor Kesehatan

Teori Desain Organisasi

INTELLECTUAL CAPITAL

Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Measuring Customer Satisfaction Teknik

Mengukur Strat. Meningk. Kep. Plg

Buku berjudul Fondasi Teori Manajemen ini ditulis dengan maksud untuk menjadi salah satu buku rujukan dalam perkuliahan di beberapa perguruan tinggi, khususnya pada program doktoral bidang ilmu manajemen dan manajemen pendidikan, di mana penulis berkesempatan untuk ikut ambil bagian menjadi

staf pengajar pada program-program tersebut. Ilmu pengetahuan dibangun di atas teori-teori yang berhasil mengungkapkan berbagai masalah dalam bidang kehidupan manusia. Teori yang dibangun dalam ilmu pengetahuan tidak selalu harus merupakan sesuatu yang baru. Teori yang dibangun dapat merupakan penyempurnaan dari teori sebelumnya yang sudah ada atau teori ini dapat juga merupakan sanggahan atas teori yang telah diungkapkan sebelumnya yang dinilai kurang tepat. Teori merupakan proposisi hasil konstruksi pemikiran yang merupakan gambar akal budi untuk menjelaskan prinsip konstitutif suatu realitas tertentu. Untuk dapat mengungkapkan suatu teori, para ilmuan bekerja dalam suatu metode penelitian ilmiah yang disepakati dalam bidang keilmuan tersebut. Buku ini mencoba membahas secara sistematis mulai dari memahami konteks pengetahuan, ilmu pengetahuan, dan filsafat yang dikaitkan dengan perkembangan ilmu manajemen. Selamat membaca!

Menjadi seorang pemimpin tidak semudah membalikkan telapak tangan, butuh seni dan wawasan manajemen yang baik. Di samping itu, integritas, tanggung jawab, dan keteladanan juga menjadi indikator penting dalam kepemimpinan yang efektif. Demikian pula halnya dengan kepala madrasah, yang merupakan pimpinan pada lembaga pendidikan Islam, tidak bisa dipisahkan dari sifat-sifat tersebut. Buku yang ada di tangan pembaca ini sesungguhnya merupakan hasil penelitian panjang penulis ketika menyelesaikan program

Doktor di Pascasarjana UIN Sumatera Utara Medan. Sebagai sebuah penelitian yang berbasis ilmiah dengan penggunaan metodologi yang ketat, buku ini tentu layak dibaca untuk kemudian di sangat relevan untuk diimplementasikan terutama bagi kepala sekolah/madrasah. Buku ini sebenarnya ingin mengantarkan pembaca kepada kriteria pimpinan yang efektif dan inspiratif melalui keteladanan yang diberikan.

Buku ini didesain untuk tujuan pembelajaran klasikal dan praktikal. Untuk tujuan pembelajaran dimaksudkan, buku ini siap untuk digunakan sebagai buku ajar dan buku teks bagi mata kuliah Sistem Informasi Akuntansi (SIA) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya jurusan Akuntansi dan juga sesuai untuk mata kuliah yang sama atau mata kuliah Sistem Informasi di Sekolah Tinggi atau Akademi Informasi dan Komputer (STIMIK/AMIK). Untuk tujuan praktikal, buku ini disiapkan bagi para petugas dan karyawan di bagian akuntansi, pembukuan dan keuangan yang ingin memperdalam ilmu akuntansi nya sebagai bagian dari system informasi yang ada dalam perusahaan. Arsitektur buku ini didesain untuk matakuliah Sistem Informasi Akuntansi dalam satu semester dengan bobot tiga (3) SKS. Buku ini berisi 10 bab. Bila tersedia 14 minggu untuk tatap muka masing masing tiga (3) jam, maka keseluruhan bab dalam buku ini akan dapat diselesaikan dalam satu semester atau enam belas (16) minggu lengkap dengan pencapaian Tujuan Pembelajaran (Learning

Objectives= L0). Dua (2) minggu dialokasikan untuk Ujian Tengah Semester (UTS) dan Ujian Akhir Semester (UAS). Sedang empat (4) minggu lagi dapat digunakan untuk berlatih (hands-on) untuk membuat: Kode Akun, Formulir, Pedoman Penjurnalan, dan Prosedur Transaksi yang di arahkan secara spesifik sesuai jenis industri yang dikehendaki.

Buku ini disusun dengan semangat untuk meng-Indonesia-kan isu tentang intellectual capital (IC). Secara internasional, kajian tentang IC telah mulai berkembang sejak akhir tahun 1990-an. Area yang menjadi fokus perhatian adalah tentang bagaimana mendefinisikan, mengukur, mengklasifikasikan, dan menyajikannya. Pada bab III dan IV buku ini menyajikan sejumlah pengertian, pengklasifikasian, dan kerangka kerja dari IC. Pada bab II, buku ini menyajikan reviu atas beberapa teori dasar yang sering dijadikan pijakan dalam penelitian-penelitian tentang IC. Di antara teori-teori yang dibahas dalam bab ini antara lain: Teori Berbasis Sumber Daya (Resource-Based Theory), Teori Pensinyalan (Signaling Theory), Teori Pemangku Kepentingan (Stakeholder Theory), Teori Legitimasi (Legitimacy Theory), Teori Keagenan (Agency Theory), Teori Ekonomi Politik (Political Economy Theory), dan Teori Kontinjensi (Contingency Theory). Bab V dan VI buku ini membahas tentang pengukuran kinerja IC (ICP) dan kerangka kerja pengungkapan IC (ICD). Model pengukuran kinerja IC yang disajikan pada bab V antara

lain Value Added Intellectual Coefficient (VAIC™), Extended VAIC™ Model, Modified VAIC (MVAIC), Extended VAIC™ Plus, dan iB-VAIC. Sementara framework pengungkapan IC yang dibahas pada bab VI adalah framework 24, 58, 78, dan 36 item. Pada bagian ini, juga disajikan sejumlah penelitian empiris yang menggunakan masing-masing framework. Dua bab selanjutnya (bab VII dan VIII), didiskusikan penelitian-penelitian empiris tentang ICP dan ICD dalam kaitannya dengan kinerja organisasi, baik kinerja keuangan maupun kinerja pasar. Khusus topik tentang ICD, disajikan penelitian-penelitian empiris tentang pemicu (drivers) dari pengungkapan IC (misalnya karakteristik perusahaan dan good governance), hubungan antara ICD dengan cost of capital, dan hubungan antara ICD dengan kinerja organisasi.

**Praktikum Manajemen Operasional
HICOSPOS 2019**

Manajemen Kinerja

**Pesantren Efektif Model Teori Integratif
Kepemimpinan – Komunikasi - Konflik
Organisasi**

**Monografi Model Optimasi Penyaluran Dana
Zakat**

We are delighted to introduce the proceedings of The International Conference on Environment and Technology of Law, Business and Education on Post Covid 19 – 2020 (ICETLAWBE 2020). This conference is organized by Faculty of Law Universitas Lampung, Cooperation With Universiti Teknologi MARA Cawangan

Pulau Pinang Malaysia, STEBI Lampung Indonesia, Asia e University Malaysia, Rostov State University Russia, University of Diponegoro Indonesia, IAIN Palu Indonesia, Universitas Dian Nusantara Jakarta Indonesia, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Indonesia, Universitas Trunojoyo Madura Indonesia, STEBIS IGM Palembang Indonesia, Universitas Katolik Parahyangan Bandung Indonesia, Universitas Jenderal Achmad Yani (UNJANI) Bandung Indonesia, Akademi Farmasi Yannas Husada, Bangkalan Indonesia and Universitas Saburai Lampung Indonesia. This conference has brought researchers, developers and practitioners around the world who are leveraging and developing technology and Environmental in Business, Law, Education and Technology and ICT. The technical program of ICETLAWBE 2020 consisted of 133 full papers. The conference tracks were: Track 1 - Law; Track 2 – Technology and ICT; Track 3 - Business; and Track 4 - Education.

Manajemen manusiawi untuk menghasilkan keluaran yang berkualitas bukan suatu pendekatan baru. Teori Manajemen Perilaku sudah membahas dan menekankan pentingnya memahami perilaku tenaga kerja untuk menghasilkan produktivitas dan kinerja yang unggul. Ahli teori perilaku percaya bahwa pemahaman yang lebih baik tentang perilaku manusia di tempat kerja, seperti motivasi, harapan, dan dinamika kelompok dapat meningkatkan kinerja yang memuaskan. Mereka memandang karyawan sebagai individu, sumberdaya, dan aset untuk dikembangkan bukan sebagai faktor produksi seperti di masa lalu. Buku ini berisi konsep dan

praktik manajemen yang menilai karyawan sebagai rekanan di mana secara bersama berupaya mencapai tujuan organisasi yang memuaskan. Konsep Manajemen Kinerja di dalam buku ini diadopsi dari pemikiran Michael Armstrong dan pakar manajemen lain yang satu aliran dan menjelaskan implementasinya di dalam organisasi bisnis. Esensi Manajemen Kinerja adalah memberikan perlakuan yang manusiawi terhadap karyawan dan oleh karena itu pemberian tugas, target dan standar harus dikomunikasikan dan disepakati. Dengan cara demikian, pencapaian tujuan organisasi yang memuaskan menjadi kepentingan bersama. Dalam implementasi Manajemen Kinerja, sistem evaluasi karyawan juga mengalami perubahan disebabkan pemberian pekerjaan tidak bersifat komando. Oleh karena itu, peran manajer lini sangat penting dalam pengimplementasiannya, karena mereka adalah orang yang paling dekat dengan karyawan dan menjadi penghubung antara kepentingan organisasi dan karyawan. Dalam perspektif itu, gaya kepemimpinan yang tepat dalam mengelola karyawan menjadi kunci keberhasilannya. Pendekatan Manajemen Kinerja menjadi relevan dewasa ini dimana sistem demokrasi dan perhatian terhadap hak azasi manusia menjadi isu sentral dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Dengan sendirinya, perlakuan terhadap sumberdaya manusia di dalam organisasi juga harus mengikuti arus utama isu tersebut. Tujuannya adalah agar citra perusahaan menjadi baik dan yang terpenting dari itu adalah kinerja organisasi yang memuaskan dapat dihasilkan melalui dukungan, komitmen dan motivasi kerja yang tinggi melalui perlakuan yang manusiawi di

tempat kerja.

Akuntansi manajemen adalah proses identifikasi, pengukuran, akumulasi, analisis, penyusunan, interpretasi, dan komunikasi informasi yang digunakan oleh manajemen untuk merencanakan, mengevaluasi dan pengendalian dalam suatu entitas dan untuk memastikan sesuai dan akuntabilitas penggunaan sumber daya tersebut. Lingkungan ekonomi yang dihadapi perusahaan semakin kompleks menuntut adanya perkembangan terhadap praktik-praktik akuntansi manajemen yang inovatif dan relevan. Buku dengan judul Akuntansi Manajemen “Teori dan Praktek” ini dirancang dengan tujuan untuk menambah referensi dan sebagai penunjang proses pembelajaran dalam mata kuliah akuntansi manajemen. Pembahasan dalam buku ini mempunyai dua kajian, yaitu: pengkajian tentang konsep teoritis yang terkait dengan akuntansi manajemen dan aplikasi berupa contoh-contoh yang relevan dengan kebutuhan perusahaan dan atau organisasi dalam puntuerencanaan dan pengambilan keputusan.

Organisasi pada zaman industri 4.0 di segala industri dan pemerintahan membutuhkan Kompetensi Kepemimpinan Strategis, hal ini penting karena memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pelayanan Publik. Sehingga semakin tinggi kinerja Pelayanan Publik maka semakin kuat untuk melakukan konsultasi dengan sesama rekan kerja dan tim kerja serta petugas harus melayani dengan tidak membeda bedakan satu sama lainnya atau tidak mendiskriminatif, petugas harus melayani dengan cepat dan tepat. Pemimpin sangat berpengaruh penting dalam

hal ini mengendalikan kebijakan dan aturan yang berlaku guna tercapai target pekerjaan yang sudah ditentukan. Demikian juga Pengaruh Budaya Organisasi memiliki dampak terhadap Kinerja Pelayanan Publik yang artinya bahwa Budaya Organisasi yang baik senantiasa menunjang Kinerja Pelayanan Publik. Dampak itu semaya masyarakat merasa dilayani dengan tidak diskriminatif, melakukan pelayanan dengan cepat dan tepat, karena karyawan semakin ahli dalam menggunakan alat bantu dalam proses pelayanan. Dr. Dian Sudiantini, dalam buku *Leaders & Culture* mengajak setiap karyawan dalam lembaga pemerintahan yang disebut Aparat Sipil Negara memiliki peran yang strategis dalam membangun budaya pelayanan kepada masyarakat. Pemimpin yang sukses ialah pemimpin yang berhasil melayani kepentingan semua klien di dalam dan di luar organisasi. Sebab itu bukan hanya produksi, tapi juga distribusi. Bukan hanya kepentingan produsen tapi juga kepentingan konsumen. Bukan hanya pengembangan tetapi juga pemerataan. Dalam kepemimpinan yang melayani memiliki fokus pada end user yaitu pengguna, meskipun melalui berbagai proses yang harus dijalankan.

Model Pengukuran, Framework Pengungkapan & Kinerja Organisasi

Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional
Pengukuran kinerja riset

TEORI DAN PRAKTEK

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Konsep Dasar dan Teori

Buku Dewan Pengawas Syariah: Teori dan Praktik Pengawasan Kepatuhan Syariah di Indonesia ini disusun sebagai pembacaan penulis akan pentingnya peran dewan pengawas syariah sebagai ujung tombak atas terlaksananya kepatuhan prinsip syariah di lembaga keuangan syariah. Kegagalan penerapan prinsip syariah akan menyebabkan nasabah berpindah ke lembaga keuangan lain jika ditengarai terjadi pelanggaran syariah dalam operasional Bank Syariah. Oleh karena itu, buku ini hadir sebagai suplemen materi dalam meningkatkan wawasan pengetahuan masyarakat seputar tugas pokok dan fungsi Dewan Pengawas Syariah serta praktiknya pada lembaga keuangan syariah di Indonesia.

Buku Manajemen Pendidikan ini penting dipelajari karenamanajemen sebagai ilmu pengetahuan itu sendiri telah dipelajari sejaklama dan telah diorganisasikan menjadi suatu teori. Manajemen juga sebagai suatu seni, karena di dalam mencapai suatu tujuan diperlukankerja sama dengan orang lain, bagaimana cara memerintahkan oranglain agar mau bekerja sama. Pada hakikatnya kegiatan manusiaumumnya adalah managing (mengatur). Untuk mengatur di sinidiperlukan suatu seni, bagaimana orang

lain memerlukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.

Mayoritas mahasiswa saat mengambil mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Manajemen Strategik, penyusunan skripsi, tesis, maupun disertasi selalu mengalami kesulitan dalam menyusun teori, karena banyaknya buku-buku, jurnal ilmiah, laporan hasil penelitian, laporan tugas akhir yang tersebar dan tidak menyatu. Hal itu juga pernah dialami penulis saat menempuh seluruh mata kuliah tersebut. Oleh karena itu, berdasarkan pengalaman itu, penulis ingin membantu pembaca berlatih mengembangkan berbagai teori yang sangat berkaitan dengan MSDM. Banyak sekali teori MSDM yang sering digunakan oleh para mahasiswa, dosen, dan peneliti dalam mengembangkan model yang hendak diteliti. Melalui buku ini para pembaca disuguhkan teori tentang: (1) Budaya Organisasi, (2) Kompetensi, (3) Kepercayaan Diri, (4) Motivasi, (5) Komitmen Organisasi, (6) Pengembangan Karier, (7) Kinerja dan Produktivitas, (8) Kesejahteraan, (9) Ketekunan, (10) Pengawasan, (11) Pengambilan Keputusan, (12) Pendidikan dan Latihan, (13) Komunikasi Interpersonal, (14) Kepemimpinan, (15) Keadilan, (16) Kepuasan Kerja, (17) Konsep Diri, (18)

Ketenangan Kerja/Lingkungan Kerja/Iklim Kerja, (19) Kerja sama, (20) Reward/Gaji, Pendapatan, Tunjangan, Reimunerasi, (21) Semangat Kerja, dan (22) Produktivitas, Buku Persembahan Penerbit PrenadaMediaGroup

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Itu karena manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Untuk mengelola SDM dengan baik, diperlukan suatu Manajemen Sumber Daya Manusia atau biasa disingkat MSDM. MSDM akan mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat dapat tercapai dengan maksimal. Oleh sebab itulah, pemahaman yang mendasar serta menyeluruh atas manajemen sumber daya manusia menjadi sesuatu yang mendesak. Buku ini merupakan sebuah pengenalan awal terhadap konsep MSDM dan hal-hal lain yang meliputinya. Terdiri atas 22 bab, buku ini dihadirkan sebagai bahan ajar dalam pembelajaran MSDM untuk memudahkan pembaca dalam memahami MSDM secara lebih jelas dan padat.

**Proceedings of the 1st Hasanuddin
International Conference on Social and
Political Sciences, HICOSPOS 2019, 21-22
October 2019, Makassar, Indonesia
Manajemen Sumber Daya Manusia
Teori dan Aplikasi Manajemen Pendidikan
Pengukuran Kinerja Keuangan Berbasis
Good Corporate Governance
Manaj.public Relation Ed.2**

Sumber daya manusia memiliki peran penting diantara faktor-faktor yang lain dalam organisasi perusahaan yang menuntut perusahaan perlu memperhatikan kinerjanya. penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa baik karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik di masa mendatang. Ini dilaksanakan dengan merujuk pada isi pekerjaan yang mereka lakukan dan apa yang mereka harapkan untuk mencapai setiap aspek dari suatu pekerjaan. Human Resource Scorecard adalah sistem pengukuran kinerja yang menilai kontribusi SDM dalam penciptaan nilai dalam perusahaan. Bila fokus strategi perusahaan adalah mencapai keuntungan dari kompetisi, maka fokus pada strategi SDM haruslah disesuaikan. Hal ini untuk memaksimalkan kontribusi SDM terhadap tujuan organisasi, dan selanjutnya menciptakan nilai bagi pemegang saham. Dasar dari peran SDM yang strategis terdiri dari tiga dimensi rantai nilai itu yaitu fungsi, sistem, dan perilaku karyawan. Pada buku ini dijelaskan secara jelas bagaimana mengukur kinerja SDM dengan menggunakan Human Resource Scorecard beserta beberapa contoh dan langkah - langkah yang harus ditempuh. Harapan penulis dengan meningkatkan kinerja SDM, tentu organisasi akan meraih keuntungan pula.

We are delighted to introduce the proceeding of the 1st

Hasanuddin International Conference on Social and Political Sciences (HICOSPOS 2019). The phenomenon of climate change is avoidable since its effects are significantly on both environment and human beings live - such as human health, agriculture, food security, water supply, energy, ecosystem and. Here human beings play role as the actors as well as the victim. In addition, we also face society 5.0 in which integrated system of digital technology brings humans to achieve a high quality of life ideally, however, this state requires hard and sustainable efforts from all parties such as community of social and political sciences. Since every steps of society achievements also bring its consequences in terms of culture, and socio-political changes both positive and negative effects. Complexity phenomena of climate change in one side, and society 5.0 in other side, it turns should be responded by providing collaborative works among scholars and decision makers. International conference, therefore, becoming a scientific way to experts especially social and political sciences to share and contribute to solve the problems that arise from climate change and society 5.0. We hope that the proceeding will contribute to dynamic science discourse for responding social and climate changes challenges.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif, SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting memenangkan persaingan.

Buku ini menguraikan siklus kegiatan ekonomi, kebijakan ekonomi makro, sasaran kebijakan, keseimbangan antar-sasaran, efektivitas dan strategi kebijakan, target dan pengendalian kebijakan, serta peranti dan sarana pendukung kebijakan. Studi kasus kebijakan fiskal dan moneter ini meliputi kebijakan fiskal di Indonesia sejak 1950 hingga 2011; sedangkan kajian kebijakan moneter di Indonesia dimulai sebelum 1983 hingga 2011. Buku persembahkan penerbit PrenadaMediaGroup

PENGUKURAN KINERJA SDM

MANAJEMEN KINERJA

Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum
Syariah

ICETLAWBE 2020

Studi Empiris Pada Momen Penurunan Profitabilitas Bank-Bank di Indonesia

Tujuan penulisan buku monograf ini adalah untuk memberikan pengetahuan dan wawasan kepada pembaca tentang pengukuran kinerja keuangan Berbasis Good Corporate Governance. Pengukuran kinerja keuangan diperlukan agar dapat diketahui efektivitas dan efisiensi kerja bidang keuangan perusahaan. Untuk peran Good Corporate Governance diperlukan karena semakin baik tata kelola perusahaan (Good Corporate Governance) maka akan semakin meningkat Kinerja Keuangan Perusahaan. Buku ini terbagi dalam tiga bagian utama, yakni pengukuran kinerja keuangan, Good Corporate Governance terhadap kinerja keuangan, dan makna kinerja keuangan berbasis GCG untuk pengelolaan, pelaporan keuangan, dan pengembangan perusahaan Perbankan Indonesia. Pengukuran kinerja keuangan yang dimaksud adalah kinerja keuangan yang diukur dengan Return on Asset. Untuk pengaruh GCG terhadap kinerja keuangan

dilakukan dengan menguji hipotesis pengaruh Dewan Komisaris, Dewan Direksi, dan Dewan Komite terhadap kinerja keuangan. Untuk makna kinerja keuangan dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif dengan melakukan metode dokumentasi yaitu metode yang mengumpulkan semua data sekunder seperti laporan keuangan perusahaan perbankan.

Manusia merupakan makhluk sosial sebagai salah satu sumber daya yang dinamis memegang peranan penting dalam perjalanan organisasi. Pemahaman individu, kelompok, dan organisasi merupakan hal yang krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini disebabkan sumber daya manusia yang ada pada organisasi yang akan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi seluruh aktivitas dalam organisasi. Untuk itu dibutuhkan upaya yang optimal dalam memberdayakan sumber daya manusia tersebut dengan memahami perilaku individu, perilaku kelompok, manajemen konflik, keberagaman, kerja sama tim, komunikasi, pengambilan keputusan, manajemen konflik, kekuasaan dan politik, pemahaman organisasi, sikap, kepuasan kerja, dan hal lainnya.

Dimana seluruh upaya pemahaman ini tidak terlepas dari dengan sumber daya manusia dalam organisasi yang akan dibahas pada buku ini. Lebih lengkapnya buku ini membahas: Bab 1 Pengantar Perilaku Organisasi Bab 2 Perilaku Individu dan Pengaruhnya Terhadap Organisasi Bab 3 Perilaku Kelompok dan Interpersonal Bab 4 Perilaku Antar Kelompok dan Manajemen Konflik Bab 5 Keberagaman Dalam Organisasi Bab 6 Tim Dalam Organisasi Bab 7 Komunikasi Dalam Organisasi Bab 8 Pengambilan Keputusan Organisasi Bab 9 Konflik dan Negosiasi Organisasi Bab 10 Kekuasaan dan Politik Dalam Organisasi Bab 11 Struktur Organisasi dan Budaya Organisasi Bab 12 Proses Organisasi Bab 13

Perubahan Organisasi Bab 14 Sikap, Perilaku, dan Kepuasan Dalam Bekerja

Three experts in Human Resources introduce a measurement system that convincingly showcases how HR impacts business performance. Drawing from the authors' ongoing study of nearly 3,000 firms, this book describes a seven-step process for embedding HR systems within the firm's overall strategy--what the authors describe as an HR Scorecard--and measuring its activities in terms that line managers and CEOs will find compelling. Analyzing how each element of the HR system can be designed to enhance firm performance and maximize the overall quality of human capital, this important book heralds the emergence of HR as a strategic powerhouse in today's organizations.

Pada saat ini setiap organisasi menghadapi tantangan yang sulit untuk dapat berkembang terutama di bidang bisnis. Tantangan yang harus dihadapi oleh organisasi salah satunya adalah persaingan karena adanya globalisasi. Sistem manajemen kinerja membantu pemimpin dalam menentukan sasaran, membimbing dan memberikan konseling saat proses pencapaian kinerja dan penilaian kinerja menjadi tahap akhirnya. Untuk menetapkan sasaran kinerja, manajemen dan pegawai akan melakukan kesepakatan terkait dengan sasaran serta cara pengukuran capaian kinerja. Sistem manajemen yang terbuka serta partisipatif, membuat proses penilaian kinerja menjadi lebih objektif. Buku ini ditujukan untuk mahasiswa, dosen, peneliti, dan praktisi yang berminat dan tertarik untuk memperkaya pengetahuannya di bidang manajemen kinerja, yang merupakan bagian dari teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku Manajemen Kinerja dalam Organisasi ini membahas: Bab 1 Arti dan Tujuan Manajemen Kinerja

Bab 2 Pengukuran dan Penilaian Kinerja Bab 3 Sistem Penghargaan dan Kompensasi Bab 4 Evaluasi Kinerja Bab 5 Budaya Organisasi Bab 6 Etos dan Kepuasan Kerja Bab 7 Pelatihan Sumber Daya Manusia Bab 8 Motivasi dan Pemberdayaan Pegawai Bab 9 Pengambilan Keputusan Inovatif Bab 10 Manajemen Risiko

Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

UKM, Kelayakan Usaha dan Pengukuran Kinerja teori dan implementasi

Teori dan Praktik

Karya ilmiah ini merupakan hasil tulisan yang diadaptasi dari penelitian penulis di bidang perbankan. Di mana pada penelitian tersebut membahas faktor yang mempengaruhi kinerja profitabilitas bank pada saat terjadinya ketidakkonsistenan antara teori dengan praktik. Yaitu, kinerja penyaluran kredit tidak dapat sepenuhnya mendorong peningkatan kinerja profitabilitas. Menariknya lagi, pada penelitian ini bank yang menjadi objek penelitian dibedakan kedalam dua golongan berdasarkan aktivitas dan modal yang dimilikinya. Sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan menjadi lebih detail lagi.

“INOVASI PELAYANAN PUBLIK MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA)”. Adalah buku hasil Proceeding Seminar Nasional ini, secara spesifik diharapkan bisa menjadi bahan kajian teoritis dan juga praktis bagi civitas akademisi dalam rangka mempertajam khasanah keilmuan dan kepekaan sosial terhadap kondisi sosial masyarakat menyongsong

diberlakukannya masyarakat ekonomi asean (MEA). Selain itu, buku hasil Proceeding Seminar Nasional ini, juga bisa literasi dan acuan bagi masyarakat umum dalam menentukan langkah-langkah antisipatif, taktis, dan progresif dalam mengarungi kehidupan berbangsa dan bernegara di era globalisasi dan era Masyarakat ekonomi asean (MEA).

Permasalahan dalam sektor publik sangat beragam dan sangat dielukan banyak masyarakat terutama soal pelayanan publik. Masyarakat mengharapkan bahwa pelayanan yang baik akan membawakan dampak yang baik pula untuk kesejahteraan mereka. Untuk menciptakan pelayanan publik yang baik maka suatu organisasi harus dapat menciptakan budaya organisasi yang baik, tegas, teratur, dan dapat dipercaya. Demi mewujudkan sebuah pemerintahan yang baik maka pemerintah harus mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan tegas atau dikenal dengan istilah good governance. Tata kelola yang baik (good governance) merupakan isu yang paling mengemuka dalam pengelolaan administrasi publik dewasa ini. Pola-pola lama penyelenggaraan pemerintahan sudah tidak sesuai lagi dengan tatanan masyarakat sekarang ini. Dalam merespon hal tersebut lahirnya buku ini di depan pembaca bisa menjadi rujukan/referensi bagi mahasiswa, para peneliti dan para praktisi. Dimana buku ini terdiri dari beberapa bagian dengan pembagian yaitu; bagian 1 menjelaskan mengenai pendahuluan mulai dari fenomena hingga munculnya ide untuk menulis buku ini, rumusan masalah dan metedologi yang digunakan dalam melakukan penelitian. Bagian 2 menjelaskan

mengenai grand theory dan kerangka konsep dari buku ini sehingga menjadi kajian/penelitian yang dapat diterima. Adapun bagian 3 menjelaskan terkait kinerja keuangan. Kemudian bagian 4 menjelaskan mengenai hasil kajian/penelitian dan pembahasan dari isi buku ini hingga dikaitkan dengan existence gap yang sudah dijabarkan di bab 1 dan 2. Buku ini disusun dengan menggunakan Bahasa Indonesia sederhana dan diselengin dengan istilah akuntansi yang berkaitan dengan pemerintahan daerah yang dianggap penting. Sehingga dapat dikatakan bahwa buku ini renyah untuk di baca dan di pahami.

Mencermati potret dualisme pendidikan di Indonesia saat ini antara lembaga pendidikan Islam dan umum.

Pesantren sebagai penyelenggara pendidikan Islam semakin menancapkan eksistensinya dalam menyongsong era revolusi industri 4.0. Sebagian besar pesantren bertransformasi dari sistem pengelolaan tradisional ke arah modern dalam aspek manajerial, kepemimpinan maupun kurikulum. Sebagai penyelenggara pendidikan yang aktif beroperasi selama 24 jam tentunya menghadirkan berbagai macam problematik. Untuk itu pimpinan pesantren harus memiliki kepekaan dalam hal mengelola konflik. Salah satu strategi dalam pengelolaan konflik adalah faktor komunikasi. Komunikasi yang efektif berperan signifikan dalam resolusi konflik yang terjadi hingga pada akhirnya organisasi mampu mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Pencapaian visi dalam ilmu manajemen dikenal dengan efektivitas. Melalui penerbitan buku ini, para praktisi pendidikan -pengelola pesantren- dapat

menanamkan sikap kompetitif santri di era disrupsi saat ini. Buku ini juga menawarkan teori-teori, konsep efektivitas organisasi, serta penerapan dalam organisasi. Pesantren Efektif Model Teori Integratif Kepemimpinan – Komunikasi - Konflik Organisasi ini diterbitkan oleh Penerbit Deepublish dan tersedia juga dalam versi cetak*

Teori Perilaku Organisasi

Sistem informasi akuntansi : teori dan praktikal

Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja

Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)

Kebijakan Fiskal dan Moneter: Teori dan Empirikal

Tidak dapat dipungkiri bahwa peranan Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini telah terbukti sangat vital dalam pertumbuhan organisasi. Sejak awal abad ke-20, SDM telah diposisikan menjadi yang terutama, bahkan sudah ditetapkan sebagai "human capital" dimana manusia dipandang sebagai faktor yang dapat menghasilkan modal. Artinya, SDM yang berkualitas dapat menyusun business plan dengan baik sehingga dapat meyakinkan investor untuk membiayai proyek yang akan dilaksanakan oleh organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia selain diposisikan sebagai "human capital", juga diposisikan sebagai "human investment", yang berarti bahwa SDM tersebut sebagai investasi. Untuk itu, dibutuhkan pengembangan SDM melalui peningkatan pendidikan formal, informal maupun nonformalnya. Akan tetapi, peningkatan kemampuan tersebut membutuhkan investasi yang besar. Ketika "sudah berhasil", manusia tersebut akan berfungsi bagaikan "tambang" bagi

organisasi. Oleh sebab itu, dibutuhkan pengelolaan SDM dengan baik. Buku ini ditulis dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia, dengan subtema Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Penekanan pada tim kerja dipandang perlu mengingat sekalipun pegawai sangat terampil, sangat berdisiplin, dan berkomitmen pada pekerjaannya, tetapi kinerja organisasi yang optimal tidak akan dapat dicapai jika hanya mengandalkan dirinya sendiri. Oleh sebab itu, manusia harus dapat bekerja sama dengan baik dalam tim kerja. Apabila tim kerja memiliki kinerja yang baik akan dengan sendirinya dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Tujuan disusunnya buku ini adalah untuk memberikan nuansa baru ilmu pengetahuan, membantu para pembaca dari berbagai kalangan, akademisi maupun praktisi pendidikan dapat memahami seluk beluk Organisasi yang dipengaruhi oleh teori, desain, struktur, budaya dan faktor faktor lainnya. Buku ini berisi materi yang dapat digunakan baik oleh tenaga pengajar maupun mahasiswa, serta para pembaca umumnya untuk menambah wawasan berpikir dan ilmu yang berkenaan dengan Teori Desain Organisasi. Buku ini terdiri dari 10 Bab yang menguraikan tentang: Bab 1 Konsep Dasar Teori Desain Organisasi Bab 2 Struktur dan Desain Organisasi Bab 3 Perangkat Analisis Studi Organisasi Bab 4 Perangkat Analisis Struktur Organisasi Bab 5 Implementasi Tata Nilai Organisasi dalam Konsep Manajemen Bab 6 Pengelolaan Organisasi dan Implementasinya Dalam Manajerial Bab 7 Kompleksitas Aspek Budaya dalam Pembentukan Organisasi Bab 8 Pembentukan Organisasi Yang Efektif Bab 9 Konflik Dalam Suatu Organisasi dan Dampaknya Bab 10 Pemicu Adanya Perilaku Politik Dalam Organisasi

Dalam pembahasan buku ini mengambil Teori dua-faktor Herzberg sebagai teori dasar untuk mengungkap faktor-faktor yang terkait dengan kepuasan kerja manajer. Walaupun Teori Herzberg dikemukakan pertama kali pada tahun 1959, namun sampai saat ini masih berlaku dan sesuai serta dianggap penting oleh para eksekutif dalam memotivasi bawahannya, dengan mengetahui faktor-faktor yang mampu mendorong kepuasan kerja dan mencegah ketidakpuasan kerja mereka. Dalam pembahasan buku ini mengambil Teori dua-faktor Herzberg sebagai teori dasar untuk mengungkap faktor-faktor yang terkait dengan kepuasan kerja manajer. Walaupun Teori Herzberg dikemukakan pertama kali pada tahun 1959, namun sampai saat ini masih berlaku dan sesuai serta dianggap penting oleh para eksekutif dalam memotivasi bawahannya, dengan mengetahui faktor-faktor yang mampu mendorong kepuasan kerja dan mencegah ketidakpuasan kerja mereka. Buku ini membahas tentang pengukuran kinerja dari sisi spiritual. Karena pada dasarnya kemampuan spiritual sangat diperlukan bagi pimpinan perusahaan atau manajer pada situasi persaingan yang sangat ketat, sebagaimana telah diuraikan pada penjelasan di buku ini. Ketika aktivitas bisnis semakin mengglobal seperti saat ini, wujudnya wilayah perkampungan global menjadi semakin nyata. Kondisi ini membutuhkan tidak sekedar kecerdasan intelektual akan tetapi juga kecerdasan emosional dan spiritual. Buku ini secara rinci akan menguraikan pembahasan sebagai berikut: - Overview aktual dan faktual - Aktualisasi teori Herzberg - Kajian empiris - Aktualisasi teori dua-faktor Herzberg pada perusahaan kecil rokok sigaret kretek tangan di wilayah Malang. Buku yang berjudul "Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi Menggunakan IBM SPSS

22 For Windows" ini dapat hadir ditengah-tengah pembaca. Secara umum penulis ingin ikut berpartisipasi mempercepat upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Secara khusus tujuan menulis buku ini untuk ikut berpartisipasi memperkaya khasanah kepustakaan di Indonesia khususnya dalam bidang ilmu penelitian dengan menggunakan program IBM SPSS yang hingga saat ini masih tetap dipergunakan. Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows) ini diterbitkan oleh Penerbit Deepublish dan tersedia juga dalam versi cetak.

Leaders and Culture - Bagaimana Strategi Meningkatkan Kinerja Layanan Publik

Akuntansi Manajemen (Teori dan Praktek)

Linking People, Strategy, and Performance

BUDAYA KERJA KEPALA MADRASAH (Aktualisasi Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Pada Madrasah Aliyah)

The HR Scorecard

Monografi ini berisi desain sebuah model optimasi penyaluran dana zakat menggunakan bantuan perangkat lunak Data Envelopment Analysis-Resource Allocation Model (DEA-RAM). Studi kasus dilakukan pada beberapa institusi zakat, yaitu Yayasan Rumah Amal Salman ITB(RASI), Rumah Zakat (RZ), dan Dompot Dhuafa Republika (DDR), serta melakukan Focus Group Discussion (FGD) melalui Forum Zakat (FOZ) Jawa Barat. Diawali dengan pengukuran tipe filantropi, yang sebenarnya mulai dari tipe karitatif murni hingga tipe pemberdayaan mustahik

Download Free Teori Pengukuran Kinerja

murni dan dari gabungan keduanya kemudian dihitung alokasi dana zakat berdasarkan rasio jumlah dana per jumlah penerima. Selanjutnya dari kedua indikator tersebut ditentukan efisiensi dan efektivitas program berdasarkan peningkatan jumlah penerima pada realokasi optimal terhadap kondisi saat ini.

Buku ini terdiri atas sembilan bab yang mendeskripsikan tentang materi-materi yang dipaparkan dalam suatu Rencana Pembelajaran Semester (RPS). Bab 1 yang berisi tentang Investasi Dan Pasar Modal. Bab 2 berisi materi tentang Penawaran Umum. Bab 3 berisikan materi terkait Teori Pasar Modal. Bab 4 berisi tentang Pelaku Pasar Modal Selanjutnya, Bab 5 berisikan materi terkait Produk Pasar Modal. Bab 6 mendeskripsikan tentang Mekanisme Pasar Modal. Bab 7 berisi tentang Indeks Harga Saham. Bab 8 berisikan materi terkait Pasar Modal Di Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Society 5.0. Bab 9 berisikan tentang Pasar Modal Syariah. Masing-masing bab juga dilengkapi dengan tugas-tugas yang akan dikerjakan selama perkuliahan. Kinerja merupakan hasil akhir ataupun prestasi yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi dengan hasil yang melampaui standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen kinerja adalah sebuah proses

Download Free Teori Pengukuran Kinerja

yang dimulai dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja yang dilaksanakan dengan perbaikan secara terus-menerus dengan tujuan organisasi mampu bertahan dan mencapai keunggulan. Hal ini memerlukan berbagai aktivitas serta strategi yang sesuai dengan kondisi saat ini dengan mempersiapkan untuk menghadapi masa depan yang tidak pasti dan penuh perubahan. Menjadikan kinerja sebagai gaya hidup di sebuah organisasi diyakini mampu meningkatkan kapasitas semua anggota organisasi. Namun hal tersebut harus didukung oleh sistem yang baik seperti kompensasi, kualitas kehidupan kerja, dan program pelatihan pengembangan yang baik agar kinerja terus dapat ditingkatkan. Buku ini akan membahas manajemen kinerja disertai contoh pelaksanaan berbagai aktivitas di dalamnya seperti metode penilaian kinerja dan balance score card sebagai alat untuk merencanakan sampai menilai kinerja yang dicapai selama periode satu tahun yang dicapai oleh sebuah organisasi. Selain itu, beberapa kegiatan seperti penelitian manajemen kinerja yang biasanya dilaksanakan oleh organisasi dipaparkan secara jelas dan rinci. Mahasiswa diharapkan mampu memahami dan membuat analisis mengenai perencanaan,

Download Free Teori Pengukuran Kinerja

pengorganisasian, evaluasi, dan berbagai praktik manajemen kinerja sebagai bekal dalam melaksanakan pekerjaan setelah lulus maupun membuat pelaksanaan manajemen kinerja pada usaha yang akan atau sedang dilaksanakan saat ini.

Pengembangan Model Manajemen Kinerja Pada Sektor Kesehatan Penulis : Mohammad I.

Romadon Ukuran : 14 x 21 cm ISBN :

978-623-294-626-2 Terbit : Oktober 2020

www.guepedia.com Sinopsis : Pemerintah Indonesia mengalami kondisi yang buruk setelah krisis ekonomi tahun 1998.

Presiden mengeluarkan Inpres no 7/1999 yang mewajibkan instansi pemerintah harus mengimplementasikan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP).

Inpres ditujukan untuk merapikan kinerja pemerintah Indonesia. Implementasi SAKIP diatur pada Peraturan Menteri

Pendayagunaan Aparatur Negara dan

Reformasi Birokrasi (MenPANRB) Nomor 25

Tahun 2012. Peraturan berisi tentang

evaluasi penerapan manajemen kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan capaian kinerja yang terdapat pada dokumen penetapan kinerja dan

indikator kinerja utama (IKU). Buku ini memberikan kajian pengembangan model manajemen kinerja yang diterapkan pada

Download Free Teori Pengukuran Kinerja

*Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman (Dinkes Sleman). Pengembangan model dirancang menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Dinkes Sleman dipilih karena mendapat predikat AA pada LAKIP tahun 2018. Penerapan sistem manajemen kinerja Dinkes Sleman sudah sesuai dengan aturan MenPANRB. Selain sesuai, manajemen kinerja menunjukkan kinerja yang efektif. Kunci utama atas keberhasilan implementasi manajemen kinerja di Dinkes Sleman terletak pada perencanaan dan monitoring evaluasi. Faktor-faktor yang mendukung efektivitas adalah budaya kerja, bonus, hukuman, kerja tim, tenaga ahli, teknologi informasi, isomorfisme koersif, dan isomorfisme normatif. www.guepedia.com
Email : guepedia@gmail.com WA di 081287602508 Happy shopping & reading
Enjoy your day, guys*

DEWAN PENGAWAS SYARIAH Teori dan Praktik Pengawasan Kepatuhan Syariah di Indonesia Kajian Kinerja Profitabilitas Bank pada Perspektif Bank Umum Berdasarkan Kegiatan Usaha (BUKU)

GOOD GOVERNANCE DAN PENGENDALIAN INTERNAL PADA KINERJA PENGELOLAAN KEUANGAN

Pemasaran Strategik Perspektif Value-Based Marketing & Pengukuran Kinerja

INOVASI PELAYANAN PUBLIK MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA)

On measurement method of research performance in Indonesia.

Sebuah Tinjauan Filosofis, Teoretis, Metodis, dan Praktis

PASAR MODAL DI ERA REVOLUSI INVESTASI 4.0

Manajemen Kinerja dalam Organisasi

Fondasi Teori Manajemen