

Kuesioner Penilaian Kinerja Karyawan

Getting the books **kuesioner penilaian kinerja karyawan** now is not type of inspiring means. You could not and no-one else going in the manner of ebook buildup or library or borrowing from your contacts to admittance them. This is an definitely easy means to specifically acquire guide by on-line. This online statement **kuesioner penilaian kinerja karyawan** can be one of the options to accompany you like having supplementary time.

It will not waste your time. believe me, the e-book will utterly sky you further matter to read. Just invest little become old to admission this on-line notice **kuesioner penilaian kinerja karyawan** as competently as review them wherever you are now.

Mengelola SDM Produktif dan Unggul Yuan Badrianto 2021-10-29 Sistematika penulisan buku ini diuraikan dalam tiga belas bab yang memuat tentang Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Riwayat Singkat Perkembangan dan Pendekatan Pengelolaan MSDM, Perencanaan SDM, Proses Seleksi SDM, Pelatihan dan Pengembangan SDM, Manajemen Karir, Penilaian Kinerja SDM, Kompensasi dan Kepuasan Kerja, Manajemen K3, Pemeliharaan SDM, Pemberdayaan SDM, Hubungan Industrial, dan ditutup dengan bab terakhir yaitu mengenai Audit SDM.

Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan Fajar Nur'aini Dwi Fatimah 2017-07-22 Penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku kerja. Penilaian kinerja ini berfokus untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang. Dengan adanya penilaian tentu akan memberikan manfaat bagi perusahaan untuk memprediksi kinerja seseorang.

Jaminan Mutu Layanan Kesehatan

Imbalan Karyawan: Handbook Manajemen SDM Michael Armstrong; Lita Yusron (Penerjemah); Rizal (Penyunting) 2021-05-01 Buku digital ini berjudul "Imbalan Karyawan", merupakan buku yang berisi tentang "Manajemen Sumberdaya Manusia" yang dapat memberikan tambahan wawasan pengetahuan dan pencerahan bagi pembaca. Semangat untuk berbagi terutama dalam literasi khazanah pengetahuan manajemen yang mendasari penerbit menghadirkan konten-konten di buku digital ini. Penerbit berdoa semoga buku digital yang diterbitkan ini bisa bermanfaat dan menjadi bahan pembelajaran serta panduan bagi siapapun juga.

BEST PLANTER PRACTICE KELAPA SAWIT Maruli Pardamean 2022-03-07 Profesi planter (SDM perkebunan yang bekerja di lapangan) menjanjikan dan sangat menentukan performance manajemen kebun. Untuk itu para planter dituntut untuk menjaga dan meningkatkan kompetensinya (pengetahuan, keterampilan/keahlian dan sikap

kerja). Bagi perusahaan perkebunan peningkatan kompetensi planter menjadi satu keharusan untuk dapat meningkatkan daya saing. Buku ini membahas secara praktis mengenai peranan SDM dalam pengelolaan kebun kelapa sawit, MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) perkebunan kelapa sawit, bagaimana meningkatkan kompetensi planter, profesi planter, planter yang ideal, budaya planter, sikap planter dalam bekerja, etos kerja planter dan bagaimana mengelola SDM agar kompetensinya tetap terjaga. Penguasaan semua bagian ini merupakan jaminan kesuksesan planter dan peningkatan kinerja perusahaan. "The development of palm industry primarily is in the hand of the Planters. This book highlights the profession and the challenges they faced on the ground. I recommend this book to be read by them and those who have interest in the palm business. Datuk Daud Amatzin FISP AISP Chairman The Incorporated Society of Planter

Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Samuel Y Warella 2021-06-28 Buku Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia membahas secara komprehensif tentang konsep dasar manajemen kinerja dan pentingnya kinerja bagi sebuah organisasi. Buku Penilaian Kinerja SDM ini juga memberikan pemahaman tentang sistem manajemen kinerja yang kontekstual serta memberikan pemahaman pengetahuan tentang peningkatan kinerja organisasi melalui unsur-unsur sumber daya manusia. Pengetahuan tentang manajemen kinerja diharapkan mampu memberikan acuan bagi upaya pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Buku ini membahas: Bab 1 Konsep Dasar Manajemen Kinerja dan Evaluasi Kinerja Bab 2 Arti Penting dan Manfaat Penilaian Kinerja Bab 3 Pendekatan Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Bab 4 Hambatan dalam Penilaian Kinerja Bab 5 Evaluasi Kinerja dan Pentingnya Evaluasi Penilaian Kinerja Bab 6 Faktor-Faktor Kendala dalam Mewujudkan Kinerja SDM Bab 7 Umpan Balik dalam Evaluasi Kinerja Bab 8 Pihak-Pihak Penilai dalam Evaluasi Kinerja Bab 9 Hubungan Antara Job Analysis, Performance Standards dan Evaluasi Kinerja Bab 10 Metode Penilaian Kinerja Bab 11 Sistem Penilaian Kinerja Yang Baik

The Future of Organizational Communication In The Industrial Era 4.0 Agus Rusmana et al 2019-01-01 Era Industri 4.0 merupakan era teknologi yang memberikan pengaruh terhadap perkembangan suatu organisasi. Organisasi harus mampu bersaing secara globalisasi sehingga dapat melakukan perubahan ke arah yang lebih baik sesuai dengan tujuan organisasi tersebut. Kemajuan teknologi informasi di segala bidang menjadikan suatu organisasi mengalami berbagai rintangan yang harus dilaluinya. Dinamika komunikasi organisasi menjadi bagian penting yang perlu dikaji dan dianalisa sehingga mampu memberikan pengetahuan terhadap perkembangan organisasi tersebut. Book Chapter ini menjelaskan gambaran komunikasi organisasi dan perilaku organisasi yang berkaitan dengan budaya organisasi, iklim organisasi, manajemen konflik, kepemimpinan, birokrasi, kekuasaan, arus komunikasi, motivasi pada era industri 4.0. Berbagai penelitian mengenai komunikasi organisasi telah dilakukan oleh akademisi, praktisi maupun mahasiswa yang telah disusun dalam Book Chapter. Book Chapter ini memiliki peran sebagai diseminasi (penyebarluasan) informasi bidang komunikasi organisasi sehingga memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Berbagai artikel penelitian tersebut diharapkan dapat menggambarkan komunikasi organisasi pada era industri 4.0 ke depan sehingga

organisasi yang ada di Indonesia siap menghadapi kondisi diskrupsi atau perubahan secara fundamental yang berpengaruh terhadap kehidupan organisasi.

Menggagas bisnis Islami Muhammad Ismail Yusanto 2002

Teknika: Jurnal Sains dan Teknologi, Vol. 16(1), Tahun 2020 Teknikal: Jurnal Sains dan Teknologi 2020-06-23

Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan di Papua Hans Yans Hamadi 2021-03-15 Provinsi Papua yang mendapat kesempatan sebagai daerah khusus dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus, buku ini menjadi salah satu upaya untuk memajukan budaya lokal melalui pendidikan. Isi utama dari undang-undang tersebut adalah Pendidikan, Kesehatan, Ekonomi Kerakyatan dan Infra Struktur. Prosentase dana alokasi khusus pendidikan melalui dana Otonomi Khusus dapat menjadi penggerak untuk membiayai pengembangan Pendidikan Kontekstual di Papua, sekaligus dapat meningkatkan ekonomi rakyatnya. Buku ini mengetengahkan penelitian di Kabupaten Jayapura, Kabupaten Keerom, Kabupaten Sarmi, mewakili lembaga-lembaga pendidikan di kota dan pinggiran kota. Sehingga dapat dijadikan referensi dalam memajukan pendidikan. Berharap dari buku ini dapat dikembangkan model-model kelembagaan untuk Pendidikan Kontekstual di Provinsi Papua.

KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN KERJA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN

Indah Yuni Astuti 2021-03-25 Buku monograf penelitian ini menjelaskan mengenai tahapan-tahapan penelitian yang dilakukan dalam membahas masalah terkait kecerdasan emosional dan masalah komitmen kerja yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pilar Solusi Digital (IT Klinik) Cabang Kediri. Periode penelitian ini pada Bulan Mei 2020 sampai dengan Juli 2020 dengan menggunakan kriteria bahwa masa pengabdian karyawan di atas 5 tahun dan konsisten dengan pekerjaan yang dijalannya. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji R², uji t dan uji F. Hasil penelitian yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh antara Kecerdasan Emosional (X1) dan Komitmen Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Pilar Solusi Digital (IT Klinik) Cabang Kediri. Berdasarkan hasil penelitian tersebut pihak manajemen perusahaan disarankan memperhatikan potensi karyawan melalui sikap dan karakter dalam menjalankan kinerjanya, dengan memberikan pengetahuan dan pemahaman mengenai mengelola psikologi emosi saat bekerja dan menjaga komitmennya terhadap perusahaan.

PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMITMEN KERJA DALAM PELAYANAN PUBLIK

PERAN MEDIASI KETERLIBATAN KERJA Dr. Dade Suparna, S.H., M.H., M.M. 2020-07-10 Buku referensi ini mengulas hasil penelitian pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada komitmen organisasi dalam pelayanan publik Indonesia dan untuk menguji pengaruh mediasi dari keterlibatan kerja sebagai mekanisme kotak hitam yang mendefinisikan hubungan praktik MSDM-komitmen organisasi. Sumber data berasal dari 237 pegawai layanan publik provinsi Banten. Penulis menggunakan pemodelan persamaan struktural untuk memverifikasi hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik MSDM berpengaruh signifikan terhadap

komitmen organisasional pegawai dalam pelayanan publik. Selain itu, keterlibatan kerja menunjukkan pengaruh mediasi yang signifikan antara penilaian kinerja dan komitmen organisasi di satu sisi dan antara penghargaan dan kompensasi dan komitmen organisasi di sisi lain. Studi ini menyarankan manajer layanan publik memanfaatkan praktik MSDM sebagai kendaraan untuk memicu sikap positif terkait pekerjaan. Studi ini berkontribusi pada literatur dengan memeriksa dampak praktik MSDM pada komitmen organisasi melalui peran mediasi keterlibatan kerja dalam pelayanan publik dalam konteks Asia. Penelitian ini merupakan salah satu dari sedikit penelitian yang telah dilakukan di Asia Tenggara.

Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital) Wahyunita Sitinjak 2021-10-25 Sistematis penulisan buku dengan judul "Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)" tersusun atas dua belas bab yang terdiri dari teori kinerja karyawan, konsep transformasi digital human resources, human resources planning dalam proses pengambilan keputusan, orientasi pengembangan karir dan kinerja karyawan era digital, fungsi manajemen kinerja dalam meningkatkan motivasi karyawan, kecerdasan emosional dalam menciptakan hubungan kerja, perspektif sdm kompetitif era transformasi digital, digitalisasi pengelolaan sdm era revolusi industri 4.0, pentingnya penguatan SDM menghadapi ekonomi digital, evaluasi dan metode penilaian kinerja karyawan, strategi peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan peran human capital dalam pengembangan ekonomi kreatif.

Praktik Kepemimpinan Transformasional Di BUMN (Kajian Empiris Karyawan PT Barata Indonesia (Persero)) Benny Hutahayan 2019-08-01 Buku ini merupakan hasil kajian empiris yang dilakukan pada Karyawan PT Barata Indonesia (Persero). Buku ini membahas pokok-pokok kepemimpinan yang meliputi: pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Budaya Organisasional, Imbalan, Komitmen Organisasional, dan Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT. Barata Indonesia (Persero). Buku *Praktik Kepemimpinan Transformasional Di Bumn (Kajian Empiris Karyawan PT Barata Indonesia (Persero))* ini diterbitkan oleh penerbit deepublish dan tersedia juga versi cetaknya.

Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM Ali Chaerudin 2018-12-11 Dalam dekade milenial dan digital, setiap organisasi berupaya untuk menjadi pemenang dalam kancah kompetisi kanibalisme. Untuk tujuan ini, organisasi dituntut meningkatkan kinerjanya termasuk di dalamnya SDM yang ada. Dengan buku ini diharapkan dapat membantu HRD untuk menciptakan karyawan yang kapabel, potensial dan profesional.

Kumpulan Topik Penelitian Bidang Manajemen Strategi Dilengkapi Dengan Kuesioner Prof. Dr. Ni Nyoman Kerti Yasa, SE, MS 2021-07-30 Buku ini berisi 16 kumpulan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan dibuatkan instrumen penelitiannya berupa kuesioner mengacu kepada pengukuran indikator dari peneliti sebelumnya. Hal ini dilakukan untuk memudahkan peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian ke depan. Demikian yang dapat kami sampaikan tentang makna isi buku ini. Mudah-mudahan buku ini bisa berguna

memberi semangat kepada kita semua, terutama mahasiswa S1, S2, dan S3 Ilmu Manajemen beserta dosen muda untuk selalu kreatif dan inovatif melakukan penelitian.

MONOGRAF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA PERAWAT Dr. H. MIFTAHUL MUNIR, SKM.,M.Kes.,DIE 2020-12-01 Buku Monograf ini diharapkan bisa menjadi tambahan referensi bagi para akademisi dan tenaga kesehatan khususnya para perawat dalam rangka menambah hasanah pengetahuan tentang Organizational Citizenship Behavior (OCB) untuk meningkatkan kinerja perawat.

Inovasi Metode Coaching Pada Middle Manager di Rumah Sakit Wahyu Ari P; Wiwin Indriani; Asti Sawitri 2022-11-29 Buku ini ditulis berdasarkan pengalaman mengelola sebuah rumah sakit pada masa setelah gelombang kedua pandemi, dimana tantangan dan harapan silih berganti memenuhi pikiran, membawa ide dan rencana yang akan dilakukan. Para penulis berkolaborasi dengan seluruh anggota tim di rumah sakit untuk mengumpulkan data dan menghabiskan waktu bersama untuk menyusun buku ini.

Akuntansi Sektor Publik

Penilaian Kinerja Achmad Sudiro 2019-12-31 Buku ini ditulis dengan maksud membantu para mahasiswa dan pembaca agar mampu memahami dan mencermati tentang Penilaian kinerja (performance appraisal) yang meliputi: cara membuat agar penilaian relevan dengan pekerjaan, proses ideal dalam melakukan penilaian, beberapa upaya memotivasi kerja melalui desain pekerjaan dan penentuan tujuan. Selain itu juga membahas tentang penggunaan umpan balik multisumber bagi keputusan-keputusan personalia/sumberdaya manusia dan pengembangan karyawan serta implementasi atas proses umpan balik multisumber, penilaian kinerja melalui perencanaan kinerja dan pengkajian, menciptakan manajemen kinerja yang bisa meningkatkan persepsi keadilan. Pokok bahasan selanjutnya meliputi: Manajemen politik, strategi dan kesan dalam penilaian kerja, penilaian kerja pada manajemen sumberdaya manusia internasional, paradoksal penilaian eksekutif dan penilaian kerja dan hubungan pekerjaan.

Kansei Engineering Untuk Agroindustri Mirwan Ushada 2019-05-22 Agroindustri memiliki kontribusi yang sangat penting terhadap pertumbuhan ekonomi negara sedang berkembang seperti Indonesia. Hal ini berdasarkan potensi Indonesia yang sangat signifikan pada bidang pertanian dan pedesaan. Agroindustri merupakan industri yang penuh akan sumber ide dan kreativitas dalam menghasilkan produk dan jasa berbasis pemenuhan kebutuhan konsumen, dengan tetap berorientasi pada sistem kerja yang ergonomis bagi pekerjanya. Kendala pengembangan agroindustri yang perlu diselesaikan saat ini ialah: 1) Jaminan kualitas dan keberlanjutan produk hasil pertanian; 2) Kapasitas dan kinerja sumber daya manusia serta profesionalisme; 3) Teknologi sederhana yang digunakan oleh kebanyakan produsen; 4) Kekurangan pengembangan jaringan kemitraan di antara stakeholders yang terlibat. Dari sisi hulu, agroindustri perlu merancang sistem kerja yang ergonomis untuk mengatasi kendala tersebut. Dari sisi hilir, agroindustri perlu merancang produk dan jasa yang dapat memenuhi kebutuhan konsumen. Buku ini

membahas tentang aplikasi Rekayasa Kansei (Kansei Engineering) untuk merancang dan mengembangkan produk, jasa, dan sistem kerja agroindustri. Kansei merupakan paduan dua kata dalam bahasa Jepang yang berasal dari “kan” dan “sei”. “Kan” mempunyai pengertian luas dan beragam yang berarti sensitivitas, sensibilitas, responsiveness, perasaan, image, ketertarikan, emosi, preferensi, kebutuhan, dan kepuasan. “Sei” mempunyai arti manusia, di mana definisi ini dalam agroindustri telah berkembang menjadi pekerja dalam sistem kerja agroindustri serta konsumen dalam produk dan jasa. Dengan demikian, kansei merupakan sensibilitas manusia terhadap suatu objek dalam pengambilan keputusan yang sesuai dengan kebutuhan dan kepuasannya. Kansei engineering dapat didefinisikan sebagai rekayasa kuantifikasi sensibilitas manusia menggunakan parameter verbal dan nonverbal sehingga parameter tersebut dapat digunakan untuk perancangan dan pengembangan produk, jasa, dan sistem kerja. Buku ini diharapkan bermanfaat untuk pengguna/pemangku kepentingan (stakeholder) di sektor agroindustri, termasuk akademisi, pemerintah selaku penentu keputusan publik, pelaku usaha, dan pemerhati bidang teknologi pertanian pada umumnya dan agroindustri pada khususnya.

Evaluasi Kinerja Perusahaan

Manajemen Kinerja SDM Erika Revida 2022-05-23 Manajemen kinerja adalah proses yang dilakukan untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan berkualitas melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan kinerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan efisien dan efektif. Buku ini membahas terkait : Bab 1 Konsep Dasar Manajemen Kinerja Bab 2 Prinsip, Tugas, dan Tanggung Jawab Manajemen Bab 3 Sistem dan Proses Manajemen Bab 4 Konsep Kinerja Bab 5 Komunikasi Dalam Organisasi Bab 6 Konflik Di Dalam Organisasi Bab 7 Efektivitas dan Perencanaan Manajemen Kinerja Bab 8 Analisa Manajemen Kinerja Bab 9 Alur Sistem Manajemen Kinerja Bab 10 Kendala Dalam Penerapan Manajemen Kinerja

Became an Excellent Principal DR.Fahrudin, M.Si. 2014-02-25 ""Dalam buku ini terpapar pengalaman-pengalaman Penulis ketika dipercaya oleh Chairul Tanjung mengelola SMA UCTF. Penulis tidak memiliki pengalaman sama sekali dalam mengelola sekolah yang terpaksa dipelajarinya secara autodidak dan dilakukan dari nol dengan kerja sama tim yang saling bersinergis. Setiap hari, Penulis berpikir keras untuk melakukan suatu terobosan □Apa lagi yang harus saya lakukan untuk sekolah ini?□ Cita-cita luhur dari CTF untuk jangka panjang adalah sebagai pilot project dan membangun citra □orang miskin pun bisa berprestasi□, dan menjadikan SMA UCTF sebagai sekolah unggulan yang diperhitungkan baik tingkat nasional maupun tingkat internasional. CT Foundation memberikan bantuan beasiswa penuh hingga masuk perguruan tinggi bagi anak yang berasal dari keluarga miskin tapi memiliki kecerdasan istimewa. Penulis bersedia memberikan pelatihan/motivasi bagi kepala sekolah dan guru, hubungi email: fahrudin65@gmail.com.""

Manajemen Sumber Daya Manusia Anggada Bayu Seta Dalam praktik sehari-hari, kita tentukan beberapa istilah yang mengandung pengertian yang sama atau hampir sama

dengan manajemen sumber daya manusia, dengan fokus atau penekanan yang agak berbeda. Definisi-definisi itu antara lain: Sikula mendefinisikan administrasi personalia (personnel administration) sebagai “penarikan, seleksi, penempatan, induksi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (tenaga kerja) oleh dan di dalam sebuah perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia Marlina 2022-06-11 Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Analisis Dan Perancangan Jabatan, Perencanaan Sumber Daya Manusia, Perekrutan, Seleksi, Orientasi, Prestasi Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan, Sistem Kompensasi, Manajemen Dan Penilaian Kinerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Manajemen Karir, Hubungan Ketenagakerjaan/ Industrial Dan Manajemen Modal Manusia (Human Capital Management)

MODEL PENGELOLAAN KOPERASI BERBASIS KINERJA Dr. Salim Al Idrus, M.M., M.Ag 2021-11-15 lolaan koperasi, khususnya koperasi pengelola susu sapi penulis wujudkan melalui sebuah kajian riset yang sistematis dan terstruktur. Sejumlah temuan penting dapat dihasilkan dari proses riset yang cukup panjang. Hasil kajian yang penulis lakukan, kemudian disajikan dalam bentuk buku referensi seperti yang Anda baca saat ini. Penulisan buku “Model Pengelolaan Koperasi Berbasis Kinerja; Sebuah Uji Transformasi Model Konseptual” didasari keinginan penulis untuk mempublikasikan hasil riset yang pernah penulis lakukan. Buku ini ditulis dalam format buku referensi berbasis riset. Di dalam buku ini, pembaca memperoleh gambaran umum tentang Model Pengelolaan Koperasi Berbasis Kinerja yang dipengaruhi oleh pembelajaran organisasi, kepuasan kerja, dan orientasi pasar. Secara berurutan, isi buku ini mencakup; 1) problematika kinerja koperasi; 2) jati diri, tata organisasi, dan badan usaha koperasi; 3) potensi masalah dalam manajemen koperasi; 4) upaya mengatasi masalah koperasi; 5) kerangka teori dan konsep kinerja manajer koperasi; 6) relevansi faktor pembelajaran organisasi, kepuasan kerja, dan orientasi pasar terhadap kinerja manajer koperasi; 6) Penutup. Buku ini sangat tepat digunakan sebagai referensi dalam melakukan kajian tentang badan usaha seperti koperasi. Sasaran utama penyajian buku ini adalah para pemerhati dan akademisi yang konsen terhadap pengembangan koperasi. Buku ini juga disusun dan dirancang untuk memenuhi kebutuhan para dosen dan akademisi yang akan melakukan sebuah riset, khususnya terkait dengan kinerja manajer koperasi dan kinerja unit bisnis koperasi. Bagi para praktisi pendidikan, buku ini tentu sebagai alternatif referensi yang bersifat praktis dalam pengelolaan koperasi.

Keterampilan Manajerial Efektif Syafrida Hafni Sahir 2020-02-24 Keterampilan manajerial adalah keterampilan untuk mengatur, mengoordinasikan dan menggerakkan para bawahan ke arah pencapaian tujuan yang telah ditentukan organisasi. Kemampuan manajerial tidak begitu saja muncul. Kemampuan ini lahir dari suatu proses panjang yang terjadi secara perlahan melalui proses pengamatan dan pembelajaran. Seorang pimpinan usaha, dituntut untuk memiliki kemampuan manajerial, sehingga kegiatan mengintegrasikan, mengoordinasikan, dan menggerakkan para bawahan dalam ruang lingkup usaha yang besar, dapat dilakukan dengan baik.

SEBATIK VOL 25 NO 1 P3M STMIK Widya Cipta Dharma 2021-06-01 SEBATIK is a collection of research articles, scientific works, and dedication from all academic community in order to integrate information. SEBATIK provides open publication services for all members of the public, both in all tertiary educational and teacher environments and other research institutions, with the freedom to exchange information that is dedicated to facilitating collaboration between researchers, writers and readers through information exchange. SEBATIK was introduced and developed in the STMIK Widya Cipta Dharma environment since 2001 and is wide open for continuous development. SEBATIK is published periodically twice a year, namely June and December, this Journal contains the results of research activities, discoveries and ideas in the field of ICT (Information and Communication Technology) covering the topics of information systems, artificial intelligence, multimedia technology, and others. SEBATIK is also open to topics of research and service outside the field of ICT topics such as topics on public relations, economic improvement, and others. Hopefully with the articles in cultivation researchers can share knowledge in order to advance Indonesia, especially East Kalimantan. ISSN : 1410-3737 E-ISSN : 2621-069X

Hukum Kesehatan dan Sumber Daya Manusia Kesehatan Anis Rifai 2022-11-07 Buku ini disusun oleh sejumlah akademisi dan praktisi sesuai dengan kepakarannya masing-masing. Buku ini diharapkan dapat hadir memberi kontribusi positif dalam ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan Hukum Kesehatan dan Sumber Daya Manusia Kesehatan. Sistematika buku Hukum Kesehatan dan Sumber Daya Manusia Kesehatan ini mengacu pada pendekatan konsep teoritis dan contoh penerapan. Oleh karena itu diharapkan buku ini dapat menjawab tantangan dan persoalan dalam sistem pengajaran baik di perguruan tinggi dan sejenis lainnya.

Model Self Assessment Mutu Pendidikan Keperawatan; Strategi Kinerja Organisasi Excellence Aziz Alimul Hidayat 2021-02-09 Buku Self Assessment Peningkatan Mutu Pendidikan Keperawatan merupakan buku yang disajikan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan perkembangan Pendidikan Keperawatan khususnya dan Institusi Pendidikan pada umumnya, dalam membangun strategi organisasi untuk mencapai kinerja yang excellence. Buku ini diperuntukan untuk pengelola, dosen SI keperawatan, mahasiswa S2 Keperawatan dan pemerhati dibidang keperawatan yang ingin mempelajari model peningkatan mutu pendidikan melalui self assessment mutu. Beberapa komponen model yang akan dipelajari, diantaranya kepemimpinan, perencanaan strategis, fokus pelanggan, fokus sumber daya manusia dan fokus manajemen proses dalam pendidikan keperawatan.

PENGUKURAN KINERJA SDM ISMAIL, ST. MT 2020-12-18 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.

Analisis Pengambilan Keputusan Aplikasi Metode Analytic Hierarchy Process (AHP) Dino Rimantho Pengembangan industri hilir perkebunan sangat bergantung pada ketersediaan bahan baku yang mereka peroleh dari industri antara, ketersediaan infrastruktur termasuk teknologi proses pengolahan, dan kelembagaan yang terkait mekanisme tata niaga serta interaksi kelembagaan IPTEK dan industrinya.

Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS Albert Kurniawan Buku ini sebenarnya lebih tergolong kategori buku ilmiah, namun saya kemas sedemikian rupa hingga kesan ilmiah menjadi lebih fun, dengan kemas inovasi ke arah "step by step" langkah-langkah aplikasi SPSS, dan soal-soal yang lebih menarik dan disesuaikan dengan dunia bisnis khususnya konteks ekonomi.

AUDIT DAN KAPASITAS AUDITOR ERA COVID-19 RR. Prima Dita Hapsari, S.E. Ak., M.Si., CA. Amir Hamzah, S.E., Ak., M.M. Yaumil Denisa Namira Chandra Hendriyani Fenny Damayanti Gita Aryanti Putri Sofiatiningsih Serly Merlianti T. Sitti Rochmah Agus Garnida Nurseinny Nazla Shalma Yasya Pleminka Yurike Natasya Stefani Lily Indarto 2021-09-02 Business Reaction in Pandemic

Mengelola Sumberdaya Manusia Kompeten dan Profesional Jumadi Beberapa hal yang di bahas dalam buku ini secara sistematis adalah sebagai berikut: Bagian 1, membahas tentang Selayang Pandang Manajemen, Bagian 2, membahas tentang Perencanaan Sumberdaya Manusia. Bagian 3, membahas tentang Pengembangan Organisasi dan Manajemen Perubahan Bagian 4, membahas tentang, Rekrutmen dan Seleksi Bagian 5, membahas tentang Pengembangan Sumberdaya Manusia. Bagian 6, membahas tentang Perencanaan dan Pengembangan. Karier Bagian 7, membahas tentang Remunerasi dan Kompensasi. Bagian 8, membahas tentang Penilaian Kinerja. Bagian 9, membahas tentang Hubungan Industrial. Bagian 10 membahas tentang Sistem Informasi SDM dan, Bagian 11 membahas tentang Sumberdaya Manusia Kompeten dan Profesional.

Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating Dr. Jufrizen, SE, M.Si 2022-01-22 Buku monograf ini bermanfaat untuk rekan-rekandosen atau mahasiswa yang sedang melakukan penelitian tentang kinerja keuangan dan peran intellectual capital

Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior Dr. Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, SE., MM. 2021-02-09

Downloaded from avenza-dev.avenza.com
on December 9, 2022 by guest

Peningkatan kinerja karyawan selalu diupayakan dengan cara menyusun berbagai program di bidang Sumber Daya Manusia dalam rangka mengantarkan perusahaan mewujudkan visinya menjadi perusahaan yang besar. Demikian juga pada industri hotel non bintang, peningkatan karyawan dilakukan dengan membangun kepemimpinan etis, program employee engagement, organizational citizenship behavior. Implementasi dari program ini diharapkan mampu membangun peningkatan kinerja karyawan pada industri hotel non bintang di Bali. Buku ini ditujukan untuk para mahasiswa, karyawan pada industri hotel non bintang, maupun para manajer hotel non bintang. Bagi mahasiswa buku ini diharapkan dapat dipakai sebagai salah satu referensi untuk mempelajari dan memahami tentang aplikasi dari konsep kinerja karyawan, organizational citizenship behavior, employee engagement, dan kepemimpinan etis. Selain itu, dapat memberikan ide penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan etis, employee engagement, organizational citizenship behavior, dan peningkatan kinerja karyawan.

BALANCED SCORECARD – AHP – OMAX (IMPLEMENTASI PENILAIAN KINERJA PERGURUAN TINGGI)

A. Aviv Mahmudi 2022-08-16 Kehadiran buku ini merupakan wujud dari niat dan harapan penulis tentang pentingnya berbagi wawasan dan pengalaman terutama dalam bidang tekno[ologi informasi dalam meningkatkan mutu pembelajaran, khususnya pada pembelajaran Sistem Informasi Manajemen berbasis aplikasi. Selain itu, penulis menyadari bahwa kebutuhan literatur pembelajaran Sistem Informasi Manajemen semakin hari semakin bertambah, hal tersebut diakibatkan oleh semakin berkembangnya metode, alat analisis dan algoritma. Sehingga perlunya tambahan literatur terkait pembelajaran Sistem Informasi Manajemen Buku ini merupakan tulisan yang bersumber dari hasil penelitian yang dituangkan dalam tesis yang telah penulis lakukan dan dilengkapi dengan referensi berupa buku dan jurnal. Bagaimanapun, penulis menyadari masih banyak keterbatasan dalam buku ini. Sehingga tentu saja memerlukan berbagai penyempurnaan baik itu berupa saran, kritik, dan hal lainnya yang bersifat memperbaiki isi buku ini. Namun, penulis meyakini bahwa apa yang tertuang dapat memberikan manfaat kepada para pendidik dan peserta didik.

Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Robert Tua Siregar 2020-07-02

Buku ini mengulas tentang penguatan sumber daya manusia yang ada di organisasi/perusahaan. Buku Manajemen Sumber Daya Manusia ini sangat penting di dalam peningkatan produktivitas karyawan dan mengatasi persoalan-persoalan di bidang sumber daya manusia. Buku ini berisi teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat digunakan oleh pengajar dan mahasiswa. Buku ini terdiri dari sepuluh bab, yaitu : Bab 1 : Pentingnya MSDM dalam Organisasi Bab 2 : Peranan MSDM dalam Organisasi Bab 3 : Perencanaan SDM dalam Organisasi Bab 4 : Penempatan SDM dalam Organisasi Bab 5 : Penilaian Kinerja Bab 6 : Pengembangan Karir Bab 7 : Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bab 8 : Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bab 9 : Audit Sumberdaya Manusia Bab 10 : Sumber Daya Manusia Global