

Pengantar Ilmu Manajemen (Teori dan Implementasi)



Suhardi | Supriyati
Rusdi Raprayogha | I Nyoman Tri Sutaguna
Adrian Radiansyah | Hikmah Sekarningtyas
Ferdinandus Sampe | Rahmad Firdaus
Iwan Prasetyo | Machfudi
Yuanita Levany | Afrizal
Gusnafitri | Fadila Almahdali

Editor: Muhamad Rizal Kurnia

PENGANTAR ILMU MANAJEMEN

(Teori dan Implementasi)

Suhardi
Supriyati
Rusdi Rapyogha
I Nyoman Tri Sutaguna
Adrian Radiansyah
Hikmah Sekarningtyas
Ferdinandus Sampe
Rahmad Firdaus
Iwan Prasetyo
Machfudi
Yuanita Levany
Afrizal
Gusnafitri
Fadila Almahdali

PENGANTAR ILMU MANAJEMEN

(Teori dan Implementasi)

Penulis:

Suhardi

Supriyati

Rusdi Rapyayogha

I Nyoman Tri Sutaguna

Adrian Radiansyah

Hikmah Sekarningtyas

Ferdinandus Sampe

Rahmad Firdaus

Iwan Prasetyo

Machfudi

Yuanita Levany

Afrizal

Gusnafitri

Fadila Almahdali

Editor : **Muhamad Rizal Kurnia, M.E.**
Tata Letak : **Lilis Khalisatul Karimah, S.H**
Desain Cover : **Mochamad Iqbal Munawar, S.T.**
Ukuran : **UNESCO 15,5 x 23 cm**
Halaman : **x, 220**
ISBN : **978-623-09-0762-3**
Terbit Pada : **November 2022**

Hak Cipta 2022 @ Sada Kurnia Pustaka

Hak cipta dilindungi undang-undang Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit dan penulis.

PENERBIT PT SADA KURNIA PUSTAKA

Jl. Warung Selikur Km.6 Sukajaya – Carenang, Kab. Serang Banten

Email : sadapenerbit@gmail.com

Website : sadapenerbit.com

Telpon/WA : +62 838 1281 8431

KATA PENGANTAR

Manajemen dalam konteks kekinian dapat diartikan sebagai ilmu dan seni dalam mengelola keterbatasan dan ketidakpastian, sudah kaprahnya sumberdaya itu terbatas uang yang dimiliki individu dan perusahaan terbatas maka diperlukan manajemen keuangan, personel yang dapat kita pekerjakan dalam untuk menyelesaikan suatu urusan pekerjaan juga terbatas maka diperlukan manajemen sumberdaya manusia, pengetahuan konsumen terhadap secanggih atau sebaik apapun produk atau jasa yang kita miliki juga terbatas maka diperlukan manajemen pemasaran dan seterusnya, hal-hal tersebut menjadi alasan pembeda kuat bahwa manajemen diperlukan dalam konteks mengelola apapun. Saat ini ada satu lagi yang harus dikelola yaitu ketidakpastian, dengan perkembangan dan perubahan yang masif pada lingkungan bisnis berbagai asumsi *ceteris paribus* tidak bisa lagi menjadi dasar *status quo* bahwa apa yang kita miliki hari adalah yang terbaik dan dapat secara terus menerus kita pertahankan. singkatnya, manajemen saat ini tidak hanya menghadapi keterbatasan namun juga ketidakpastian sebagai konsekuensi dari perubahan yang terjadi di dunia praktik manajemen. Manajer tidak bisa berbangga dengan strategi jitu yang mereka miliki hari ini, karena besok pagi ketika bangun tidur para pesaing telah siap dengan pilihan strategi lain yang bisa mengalahkan ampuhnya strategi kita.

Intensitas dan kompleksitas tantangan strategis, organisasi, dan sumber daya manusia yang dihadapi manajer terus meningkat. Di sebagian besar perusahaan, manajer di semua tingkatan mengatasi tantangan ini dengan menerapkan teknik dan praktik manajemen yang baru dan lebih baik. Disela-sela, tipisnya perbedaan kinerja antar perusahaan menambah ketatnya persaingan, seperti kecepatan perusahaan dalam membawa produk atau layanan baru ke pasar atau cara perusahaan memotivasi karyawan untuk mengurangi biaya atau meningkatkan kinerja. Manajer dan perusahaan berupaya menghadirkan teknik dan praktik manajemen yang terbaik dan telah terbukti dalam mendukung pengambilan keputusan yang efektif dan pada tindakan yang meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari waktu ke waktu. Selain itu, kemajuan teknologi yang masif terus mengubah cara manajer membuat keputusan di semua tingkat hierarki perusahaan dan di seluruh fungsi dan divisinya

Dalam era apapun jelas manajemen masih sangat dibutuhkan, baik itu dalam konteks keilmuan maupun sebagai seni dalam bakelit pada kondisi ketidakpastian. Buku ini hadir dari para praktisi dan akademisi yang prihatin akan keterbatasan dan ketidakpastian tersebut dan berupaya menghadirkan referensi dan bacaan yang relevan dan menarik bagi mahasiswa, manajer dan penggiat manajemen. Ditulis dalam 14 bab dengan pembahasan yang cukup komprehensif dan terstruktur, para penulis sesuai dengan kepakaran masing-masing berupaya menyajikan secara baik dari berbagai *angle* yang berbeda untuk menyimpulkan serangkaian kebutuhan akan keilmuan dan kompetensi calon manajer masa depan.

Dalam 14 Bab tersebut telah diupayakan untuk dihadirkan secara renyah dan baik oleh masing-masing penulis diawali dari Bab 1 Konsep Dasar Manajemen, yang coba diulas oleh Suhardi; Bab 2 Perkembangan Teori Manajemen, yang ditulis secara komprehensif oleh Supriyati; Bab 3 Ruang Lingkup Manajemen, yang dirangkai kata oleh Rusdi Rapyogha; Bab 4 Etika dan Profesi Manajemen, yang dihubungkan secara kuat oleh I Nyoman Tri Sutaguna; Bab 5 Gaya Kepemimpinan Manajemen yang di kupas tuntas oleh Adrian Radiansyah; Bab 6 Manajemen Strategi yang dikemas dengan baik dan menarik oleh Hikmah Sekarningtyas; Bab 7 Perencanaan Perusahaan yang diulas secara renyah oleh Ferdinandus Sampe; Bab 8 Motivasi Karyawan yang diselami secara mendalam oleh Rahmad Firdaus; Bab 9 Manajemen Sumber Daya Manusia yang dipikirkan secara baik oleh Iwan Prasetyo; Bab 10 Pengambilan Keputusan Manajemen yang dipotret dan di *sharing* secara baik oleh Machfudi Bab 11 Sistem Pengendalian Manajemen yang di tulis secara sistematis oleh Yuanita Levany; Bab 12 Manajemen Kinerja Perusahaan yang di renungkan dengan matang oleh Afrizal; Bab 13 Lingkungan dan Budaya Organisasi yang di tulis dengan renyah oleh Gusnafirtri, dan diakhiri Bab 14 Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, yang diparipurnakan secara lengkap oleh Fadila Almahdali.

Harapan penulis, mahasiswa calon manajer dan para manajer tetap terus memutakhirkan ilmunya dan setidaknya buku ini dapat menjadi referensi yang akan memperkaya pustaka digital maupun non-digital di tengah desakan arus perubahan, dan tentunya buku ini menjadi salah satu yang sangat layak menjadi bacaan dan referensi anda dalam mengelola keterbatasan dan ketidakpastian tersebut.

Tentunya buku yang kami hadirkan ini masih jauh dari kesempurnaan, dan kita kembalikan kesempurnaan tersebut kepada

sang Pemilik Hakiki dari ilmu tersebut. Untuk itu kritik, diskusi dan saran konstruktif sangat kami tunggu demi hadir dan berkembangnya pengetahuan manajemen dan manajerial yang lebih baik. Tidak lupa kami mengucapkan terima kasih pada penerbit Sada Kurnia Pustaka dan Editor yang telah bersinergi dan berupaya keras untuk mewujudkan hadirnya buku ini. Semoga semakin banyak yang tercerahkan dari apa yang telah kita upayakan ini. Akhir kata, keterbatasan dan ketidakpastian bukan sesuatu yang harus kita ratapi namun harus kita kelola dengan manajemen yang *excellent*. Selamat membaca.

, Oktober 2022

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
BAB 1 KONSEP DASAR MANAJEMEN	1
Pendahuluan.....	1
Pengertian Manajemen.....	2
Fungsi-Fungsi Manajemen.....	10
Penutup.....	19
Daftar Pustaka	20
Profil Penulis	22
BAB 2 PERKEMBANGAN TEORI MANAJEMEN.....	23
Sejarah Perkembangan Manajemen.....	23
Evolusi Teori Manajemen.....	24
Pendekatan Sistem Manajemen	30
Perspektif Kontingensi	31
Spiritual Manajemen.....	32
Daftar Pustaka	32
Profil Penulis	34
BAB 3 RUANG LINGKUP MANAJEMEN.....	35
Definisi Manajemen.....	35
Fungsi Manajemen.....	37
Prinsip Manajemen	39
Konsep Dasar Manajemen	41
Manajer	43
Daftar Pustaka	45
Profil Penulis	47
BAB 4 ETIKA DAN PROFESI MANAJEMEN	48

Etika.....	48
Profesi.....	50
Manajemen.....	53
Daftar Pustaka	58
Profil Penulis	60
BAB 5 GAYA KEPEMIMPINAN MANAJEMEN	61
Definisi.....	61
Teori-Teori tentang Kepemimpinan.....	61
Isu-Isu Kritis Kepemimpinan	71
Daftar Pustaka	73
Profil Penulis	74
BAB 6 MANAJEMEN STRATEGI.....	75
Definisi Manajemen Strategi.....	75
Tujuan Manajemen Strategi	76
Karakteristik Manajemen Strategi.....	77
Sembilan Kunci Manajemen Strategi.....	77
Model Manajemen Strategi.....	80
Keuntungan Manajemen Strategi	85
Daftar Pustaka	86
Profil Penulis	88
BAB 7 PERENCANAAN PERUSAHAAN.....	89
Pendahuluan.....	89
Konsep Perencanaan Perusahaan.....	90
Manfaat Perencanaan Perusahaan	92
Tahap-tahap Perencanaan Perusahaan.....	95
Komponen-Komponen Perencanaan Perusahaan	98
Penutup.....	101
Daftar Pustaka	101
Profil Penulis	103
BAB 8 MOTIVASI KARYAWAN.....	104

Motivasi Karyawan.....	104
Tujuan Motivasi Karyawan.....	106
Jenis dan Tipe Motivasi Karyawan.....	107
Strategi Meningkatkan Motivasi Karyawan	109
Daftar Pustaka	113
Profil Penulis	115
BAB 9 MANAJEMEN SDM.....	116
Pendahuluan.....	116
Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	116
Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia	117
Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	118
Perkembangan Sumber Daya Manusia	125
Spesialisasi dan Aspek Strategi Sumber Daya Manusia.....	125
Daftar Pustaka	128
Profil Penulis	130
BAB 10 PENGAMBILAN KEPUTUSAN MANAJEMEN.....	131
Pengertian Pengambilan Keputusan.....	131
Sumber Informasi dalam Pengambilan Keputusan	132
Jenis Pengambilan Keputusan.....	134
Alur atau Tahapan Pengambilan Keputusan	137
Kendala Pengambilan Keputusan	140
Alat Pengambilan Keputusan	141
Gaya Pengambil Keputusan.....	143
Daftar Pustaka	144
Profil Penulis	148
BAB 11 SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN	149
Pengantar.....	149
Pengendalian Manajemen.....	150
Definisi Sistem Pengendalian Manajemen	153
Karakteristik Sistem Pengendalian Manajemen	156

Faktor yang Mempengaruhi Sistem Pengendalian Manajemen	158
Model <i>Levers of Control</i> sebagai Alat Sistem Pengendalian Manajemen	159
Level Pengendalian dalam Organisasi	162
Sistem Pengendalian Manajemen yang Efektif	165
Elemen dan batasan Sistem Pengendalian Manajemen	168
Hubungan Sistem Pengendalian Manajemen dan Kinerja Perusahaan.....	170
Implementasi Sistem Pengendalian Manajemen.....	172
Daftar Pustaka	174
Profil Penulis	176
BAB 12 MANAJEMEN KINERJA PERUSAHAAN	177
Pendahuluan.....	177
Manajemen Kinerja	177
Kinerja Tim Vs Kinerja Individu.....	178
Indikator Kinerja	179
Komponen Manajemen Kinerja.....	181
Faktor Penting yang Mempengaruhi untuk Kinerja Perusahaan	182
Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	182
Pengukuran Kinerja	184
Alat Pengukuran Kinerja.....	185
Penilaian Kinerja	186
Metode Penilaian Kinerja	187
Manfaat Penilaian Kinerja.....	189
Penutup.....	190
Daftar Pustaka	191
Profil Penulis	193
BAB 13 LINGKUNGAN DAN BUDAYA ORGANISASI	194
Lingkungan dan Budaya Organisasi Bisnis.....	194

Pengertian Lingkungan Organisasi.....	195
Lingkungan Internal Organisasi Bisnis.....	201
Budaya Organisasi	205
Ringkasan.....	207
Daftar Pustaka	208
Profil Penulis	209
BAB 14 TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN.....	210
Pendahuluan.....	210
Pengertian Tanggung Jawab Sosial Perusahaan atau <i>Corporate Social Responsibility</i> (CSR)	210
Pengelompokkan Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan	212
Manfaat Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan.....	214
Motif Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan.....	215
Perkembangan Penerapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Di Indonesia	217
Daftar Pustaka	218
Profil Penulis	220

BAB 1 KONSEP DASAR MANAJEMEN

Dr. (C). Suhardi, S.E., M.Sc, Ak, CA.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pertiba Pangkalpinang

Pendahuluan

Manajemen merupakan elemen penting dalam setiap organisasi. Manajemen mengoordinasikan kegiatan organisasi saat ini dan rencana untuk masa depan. Manajemen menyesuaikan organisasi dengan lingkungannya dan membentuk organisasi agar lebih sesuai dengan kebutuhan. Manajemen bertugas untuk memahami berbagai situasi yang dihadapi organisasi, membuat keputusan, dan merumuskan rencana tindakan untuk memecahkan masalah organisasi. Manajer merasakan tantangan bisnis di lingkungan, mereka menetapkan strategi organisasi untuk menanggapi tantangan tersebut, dan mereka mengalokasikan sumber daya manusia dan keuangan untuk mengoordinasikan pekerjaan dan mencapai kesuksesan.

Manajemen dibutuhkan karena adanya keterbatasan, waktu yang kita miliki dalam sehari terbatas dua puluh empat jam, untuk itu kita perlu manajemen waktu yang efektif dan efisien untuk segala aktivitas, uang yang dimiliki organisasi terbatas maka diperlukan manajemen keuangan agar alokasinya efektif dan efisien untuk segala kebutuhan. Demikian juga dengan pengetahuan *customer* tentang produk keunikan atau kelebihan produk atau jasa yang kita jual terbatas, maka kita perlu manajemen pemasaran, lebih jauh sumberdaya insani yang dapat kita pekerjakan di perusahaan atau organisasi juga terbatas kualitas ataupun kuantitasnya, maka kita memerlukan manajemen sumberdaya manusia.

Pengendalian memastikan kinerja sesuai rencana dan memungkinkan manajemen untuk menghilangkan penyimpangan, jika ada, antara hasil aktual, dan hasil yang diharapkan. Karena manusia adalah sumber daya terbesar kita, manajemen memiliki tanggung jawab khusus untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memastikan moral dan produktivitas karyawan yang maksimal. Oleh karena itu, manajemen tidak hanya mengelola bisnis tetapi juga mengelola manajer dan pekerja. Motivasi dan kepemimpinan adalah dua fungsi atau aktivitas manajerial yang unik untuk memastikan penggunaan sumber daya manusia secara maksimal tanpa mengorbankan kesejahteraan dan kepuasan manusia.

Sebagai seorang manajer, Anda akan dipanggil untuk memainkan peran yang berbeda dalam situasi yang berbeda, seperti perencana, koordinator, pemimpin, penghubung (penghubung), monitor, juru bicara, penyebar informasi, pembawa risiko, pengalokasi sumber daya, negosiator, penanganan gangguan, pemecah konflik antarpribadi dan antardepartemen, dan sebagainya. Manajemen klasik atau birokratis cocok untuk lingkungan yang relatif tidak berubah. Manajemen perilaku dan organik cocok untuk lingkungan yang dinamis, dan inovasi serta kreativitas menjadi prioritas utama.

Daftar Pustaka

- Anderson, David R., et, all. 2019. *An Introduction to Management Science: Quantitative Approaches to Decision Making*, Fifteenth Edition. Cengage Learning
- Bernard W. Taylor. 2018. *Introduction to Management Science*. 13th Edition. published by Pearson Education.
- Boddy, David. 2016. *Management: an introduction*. Pearson.
- Certo, Samuel C and Certo, S. Trevis. 2019. *Modern Management: concepts and skills*. Pearson Education Limited. edition 15. Global Edition
- Frankel, Arthur J; Gelman, Sheldon R., author; and Pastor, Diane K. 2019. *Case management: an introduction to concepts and skills*. Oxford University Press

<https://managementmania.com/en/managerial-skills-according-to-katz>

Kinicki, Angelo and Williams, Brian K. 2022. *Management: A Practical Introduction*, tenth Edition. McGraw-Hill Education

Marshev V. I. 2021. *History of Management Thought: Genesis and Development from Ancient Origins to the Present Day*. Springer.

Rajeev Agrawal, J. Paulo Davim, Maria L. R. Varela, and Monica Sharma. 2022. *Industry 4.0 and climate change. Science, Technology, and Management Series. Taylor & Francis*

Schönbohm, Avo; Hans Henning von Horsten and Philipp Plugmann. 2022. *Life Science Management Perspectives, Concepts and Strategies*. Springer.

Zhang, Hao. 2022. *Models and Methods for Management Science*. Springer.

PROFIL PENULIS



Dr. (C). Suhardi, S.E., M.Sc, Ak, CA.

lahir di Bangka 25 Oktober 1977. Menyelesaikan pendidikan menengah atas di SMA Negeri 3 Pangkalpinang pada tahun 1997. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan sarjana di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta pada Program Studi Akuntansi 2002. Dua tahun kemudian, penulis menyelesaikan studi S2 di prodi Sains Ilmu Akuntansi Program Magister Sains dan Doktor Universitas Gadjah Mada tahun 2007, dan Saat ini Penulis sedang menyelesaikan Program Doktor Ilmu Ekonomi di Universitas Borobudur. Penulis juga pernah menempuh Pendidikan Magister Manajemen dan Program Doktor Akuntansi. Saat ini penulis adalah dosen tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pertiba Pangkalpinang, Bangka Belitung. Penulis juga pernah menjadi Timsel Bawaslu Prov/Kab/Kota Babel, Tim Investasi Daerah, Badan Pengawas PDAM, dan Direktur Keuangan BUMD. Penulis aktif sebagai peneliti di bidang akuntansi, keuangan, manajemen dan ekonomi. Selain itu, penulis juga sebagai konsultan keuangan dan manajemen. Adapun karya buku yang telah ditulisnya, diantaranya berjudul:

1. *Technopreneurship: Inovasi Bisnis di Era Digital*,
2. *Transformasi Indonesia Menuju cashless Society*,
3. *Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*,
4. *Perilaku Organisasi*,
5. *Manajemen Risiko Fraud*,
6. *Akuntansi Pengantar I*,

Email Penulis: mashardy@gmail.com

BAB 2 PERKEMBANGAN TEORI MANAJEMEN

Supriyati, S.E., M.Si., Ak., CA., ASEAN CPA., C.PI., CIAP.

Universitas Komputer Indonesia

Sejarah Perkembangan Manajemen

Sejarah perkembangan manajemen sejalan dengan perkembangan manusia. Artinya keterampilan manajemen sudah ada sejak manusia pertama kali diciptakan. Seiring dengan kondisi manusia, perkembangan dan tuntutan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, manajemen terus berkembang. Perkembangan keahlian, pengetahuan dan keterampilan manusia juga mendorong manajemen untuk berkembang, kemudian dengan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang terus berkembang saat ini sekaligus juga mengembangkan keterampilan manajemen umat manusia.

Krisnandi (2019) mengatakan bahwa sejarah tidak hanya menyusun tahapan-tahapan peristiwa secara runut, tetapi sejarah juga mengembangkan suatu pemikiran dan pemahaman tentang pengaruh dari kekuatan sosial terhadap suatu organisasi (Krisnandi et al., 2019). Belajar tentang sejarah dapat meningkatkan kemampuan seorang untuk menciptakan pemikiran yang strategis, memiliki sudut pandangan yang luas, serta memperbaiki dan menyiapkan keterampilan fundamental untuk menghadapi masa depan.

Mempelajari sejarah manajemen akan memberikan gambaran bagaimana manajemen pada masa lalu, bagaimana manajemen tersebut berkembang, prinsip-prinsip apa yang dikembangkan pada masa lalu dan bagaimana manajemen tersebut berlangsung saat ini (Priyono, 2007). Dengan mengetahui arah perkembangan manajemen akan memberikan gambaran apa yang harus disiapkan untuk membe-

disrupsi teknologi disebabkan oleh otomatisasi dan konektivitas di berbagai sektor, sehingga persaingan kerja tidak linier (Supriyati et al., 2021).

Spiritual Manajemen

Teori-teori ilmu manajemen yang ada berkembang dari masa ke masa dan telah sedemikian jelas dan detail mengatur semua hal yang berhubungan dengan hubungan manusia dalam suatu manajemen. Namun pada praktiknya masih terdapat banyak kondisi sesuai yang tidak selalu sesuai dengan aturan. Banyak perusahaan atau organisasi yang tidak memperhatikan lingkungan, produk yang dihasilkan dan kelanjutan generasi masa depan karena tujuan perusahaan hanya pencapaian laba.

Fenomena di atas akhirnya mendasari munculnya gagasan manajemen yang berdasar pada nilai-nilai spiritual. Manajemen spiritual adalah konsep manajemen yang menggabungkan teori dan pendekatan manajemen modern dengan nilai-nilai spiritual yang merupakan nilai-nilai suci dan nilai-nilai ketuhanan. Manajemen spiritual memberikan dampak terhadap kemajuan suatu organisasi dengan memberi fondasi untuk membangun integritas moral, pengembangan etis kerja dan *learning organization*.

Daftar Pustaka

- Ginting, S. L. B., & Supriyati. (2014). Model Design and Implementation of the "TomasDanance.com Application" for NGOs (Central Bandung and Bandung District of NGOs Studies Centre). *GSTF Journal on Business Review*, 3(3), 1-7. <https://doi.org/10.5176/2010-4804>
- Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). *PENGANTAR MANAJEMEN* (Melati & W. Suratman (eds.)). LPU-UNAS.
- Mayo, E. (1945). *The Social Problems of an Industrial Civilization*. Harverd University.
- Priyono. (2007). *Pengantar Manajemen* (T. Chandra (ed.)). Zifatama

Publisher.

- Rokhayati, I. (2014). PERKEMBANGAN TEORI MANAJEMEN DARI PEMIKIRAN SCIENTIFIC MANAGEMENT HINGGA ERA MODERN SUATU TINJAUAN PUSTAKA. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 1–20.
- Skačkauskienė, I. (2022). Research on management theory: A development review and bibliometric analysis. *Problems and Perspectives in Management*, 20(2), 335–347. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(2\).2022.28](https://doi.org/10.21511/ppm.20(2).2022.28)
- Supriyati, Gumilar, A. S., Hendarsyah, S. D. A., Ulfah, S. C., & Albar, C. N. (2021). Sistem Informasi Konsultasi Desain dan Dekorasi Taman Berbasis Website. *IJIS – Indonesian Journal On Information System*, 6(2).
- Supriyati, S., & Angelin, L. (2019). Utilization of E-Commerce in Starting Titling Service. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 662(3). <https://doi.org/10.1088/1757-899X/662/3/032008>
- Supriyati, S., & Rizky, D. (2018). Model Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Budidaya Perikanan Berbasis SAK EMKM dan Android. *@is The Best: Accounting Information Systems and Information Technology Business Enterprise*, 3(2), 301–315. <https://doi.org/10.34010/aisthebest.v3i2.1526>

PROFIL PENULIS



Supriyati, S.E., M.Si., Ak., CA., ASEAN CPA, C.PI., CIAP.

Penulis menyelesaikan studi S1 di prodi Akuntansi Universitas Komputer Indonesia Kota Bandung pada tahun 2003. Kemudian, pada tahun 2011 penulis menyelesaikan studi S2 di prodi Akuntansi Universitas Padjadjaran (UNPAD) Kota Bandung dan menyelesaikan studi profesi Akuntansi pada tahun 2014 di Universitas Islam Bandung. Penulis berprofesi sebagai

Dosen pada Program Studi Komputerisasi Akuntansi Universitas Komputer Indonesia sejak tahun 2004 sampai sekarang. Selama menjadi dosen, penulis aktif sebagai peneliti dan telah mempublikasikan artikel pada jurnal-jurnal terakreditasi nasional maupun jurnal internasional serta pada prosiding-prosiding.

Scholar: <https://scholar.google.co.id/citations?hl=id&user=e0q3P-8AAAAJ>

Instagram: <https://www.instagram.com/supriyatiunikom/>

Selain itu penulis juga aktif menulis buku ajar sebagai bahan ajar perkuliahan dan berbagai buku diberbagai bidang.

Email Penulis: supriyati@email.unikom.ac.id

BAB 3 RUANG LINGKUP MANAJEMEN

Rusdi Rapyogha, S.E., M.M.
UIN Alauddin Makassar

Definisi Manajemen

Pengertian manajemen saat ini belum menemukan keseragaman terkait definisi baik secara etimologi maupun secara istilah, definisi manajemen hingga saat ini masih banyak mengaitkan terkait pembinaan, pengurus, pengelola, ketatalaksanaan hingga pada manajemen. Seperti didalam kamus ekonomi mengartikan manajemen itu merupakan tatakelola, biasa disebut juga dengan ketatalaksana. Sedangkan dalam kamus besar bahas Indonesia (KBBI) memandang manajemen sebagai penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien dalam pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Istilah manajemen menurut M. manulang belum menemukan keseragaman yang diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia hal ini dikarenakan istilah yang dipergunakan dalam manajemen adalah ketatalaksanaan manajemen dan manajemen pengurus. Sedangkan manajemen secara terminologi belum menemukan istilah secara standar. Manajemen diistilahkan sesuatu hal yang berbeda-beda yang diungkapkan oleh para ahli, hal ini diakibatkan karena titik berat fokus yang dianalisis setiap para ahli berbeda-beda.

Pada kenyataannya pengertian manajemen oleh para ahli masih memiliki sudut pandang yang berbeda-beda sehingga secara umum pengertian manajemen masih belum diterima di masyarakat. Berikut ini adalah beberapa pengertian manajemen menurut para ahli:

- Harbangan Siagian, 1993, *Manajemen Suatu Pengantar*, Semarang, Satya Wacana.
- M. Manulang, 1963, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta, Balai Aksara.
- M. Munir dan Wahyu Ilaihi, 2016, *Manajemen Dakwah*, Jakarta, Prenada Media.
- Mahmudin, 2004, *Manajemen Dakwah Rasulullah*, (Suatu Telaah Historis Kritis), Jakarta, Restu Ilahi.
- Malayu Hasibuan S.P, 1989, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta, PT. Gunung Agung.
- Moekiyat, 1980, *Kamus Management*, Bandung, Alumni
- George R. Terry, 1977, *Principles of Management*, Richard D Irwin (INC. Homewood, Irwin Dorsey Limited Georgetown, Ontario, L7G 4B3
- Richard L. 2006, *Management (Manajemen)*, Jakarta, Salemba Empat
- Robbins, Stephen P, 2010, *Manajemen*, Jakarta: Erlangga
- Sondang P. 2004, Siagian, *Manajemen Abad 21*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Soekidjo Notoatmodjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, 2005, *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tata Sutabri, 2005, *Sistem Informasi Manajemen*, Yogyakarta, Andi.
- Umi Athelia Kurniati, 2012, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Pustaka Raya.
- Yayat M. Herujito, 2006, *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: PT Grasindo.

PROFIL PENULIS



Rusdi Rapyogha, S.E., M.M.

Lahir di Makassar pada tanggal 07 Agustus 1987, dan menetap di Jalan Tamangapa Raya Kelurahan Tamangapa Kecamatan Manggala Kota Makassar Sulawesi Selatan. Dengan pencapaian akademik pendidikan telah selesai di tingkat Sekolah Dasar pada SD. Neg. Kassi pada tahun 2001, kemudian menyelesaikan Tingkat pendidikan lanjutan di SLTP Neg. 17 Makassar pada tahun 2003, dan di tahun 2006 berhasil menyelesaikan tingkat pendidikan atas di SMK Mutiara Ilmu Makassar. Gelar akademik Sarjana Ekonomi (SE) dengan Konsentrasi Keilmuan Manajemen Keuangan diperoleh dari Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar pada tahun 2011, dan pada tahun 2015 telah berhasil memperoleh Gelar Magister Manajemen (MM) dengan konsentrasi Keilmuan Manajemen Keuangan di Universitas Muslim Indonesia (UMI) Makassar, dan saat ini masih menempuh pendidikan tingkat DOKTORAL di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dengan Bidang Konsentrasi Ekonomi Islam.

Saat ini penulis merupakan tenaga pengajar di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar sejak tahun 2017 hingga saat ini. Berbagai karya ilmiah telah dihasilkan dan telah terpublikasi baik skala nasional maupun skala internasional yang termuat di Google Scholar ([Rusdi Rapyogha](#)) selain itu penulis telah menghasilkan karya berupa buku dan modul dengan judul Penganggaran Perusahaan dalam perspektif ekonomi Islam, kewirausahaan. Pegangan Hidup “Nikmati Prosesnya, sesali hasilnya, teruskan berkarya”

Email: rusdirapyogha@gmail.com

BAB 4 ETIKA DAN PROFESI MANAJEMEN

I Nyoman Tri Sutaguna, S.ST.Par., M.Par.

Universitas Udayana

Etika

Pada masa Yunani kuno etika merupakan cabang utama filsafat yang berkaitan dengan nilai ataupun mutu, riset tentang standar serta penilaian moral "*ethikos*", yang berarti timbulnya dari Kerutinan. Menekuni serta mempraktikkan konsep- konsep semacam benar, salah, baik, serta kurang baik, serta tanggung jawab merupakan bagian dari moralitas.

Pada abad ketujuh Meter, St. John dari Damaskus memasukkan etika ke dalam riset filosofis instan. Manusia mulai mempraktikkan moralitas kala kita mengekspresikan prinsip- prinsip moral kita secara natural. Kita butuh memikirkannya sebab anggapan tentang moralitas kerap kali berbeda dengan apa yang dipikirkan orang lain. Oleh sebab itu, moralitas dibutuhkan buat memastikan sikap manusia.

Secara metodologis, tidak seluruh program bisa mengevaluasi aktivitas yang dikira etis. Etika memerlukan pendekatan kritis, metodis serta sistematis buat refleksi. Oleh sebab itu, etika merupakan ilmu. Etika merupakan ilmu tentang sikap manusia. Etika, bagaimanapun mengambil pendekatan normatif, tata cara sangat kontras dengan disiplin ilmu lain yang menekuni perilaku manusia. Perihal ini menampilkan kalau etika memperhitungkan perilaku manusia baik positif ataupun negatif.

Etika mempunyai 3 bagian utama: Meta etika (riset tentang konsep etika), etika normatif (riset tentang identifikasi nilai- nilai etika) serta etika terapan (riset tentang bagaimana cara nilai- nilai etika digunakan) merupakan 3 bagian utama dari cabang etika.

rencana telah dilaksanakan cocok dengan rencana yang telah diresmikan lebih dahulu.

Tahap-tahap pengawasan yaitu: (1) Menetapkan standar perusahaan; (2) Menetapkan dimensi pelaksanaan aktivitas; (3) Evaluasi bagaimana aktivitas dicoba; (4) Memperbaiki penyimpangan serta menyamakan penerapan dengan standar; dan (5) Melakukan langkah revisi apabila terjadi hal yang merugikan.

Tips Pengawasan yaitu, (1) *Feedforward Control* dirancang buat mengestimasi kasus dan penyimpangan dari tujuan standar dan membolehkan koreksi dikala saat sebelum penyelesaian kegiatan tertentu. (2) *Concurrent Control* merupakan prosedur di mana aspek- aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dikala saat sebelum melanjutkan suatu kegiatan maupun buat menjamin keakuratannya. (3) *Feedback Control* mengukur hasil dari aktivitas yang telah dituntaskan.

Daftar Pustaka

- Erkadius, E. (2015) 'Etika Profesi Pada Manajemen Informasi Kesehatan (MrK)', *Majalah Kedokteran Andalas*, 37, pp. 39–47.
- Hambali, M. (2019) 'Manajemen Pengembangan Etika Profesi Guru: Suatu Pendekatan Baru Kepemimpinan Berbasis Core Values'. DIVA Press.
- Hayati, K. *et al.* (2020) 'Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, dan Pelatihan Auditor terhadap Kinerja Auditor pada BPKP Sumatera Utara', *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 4(2).
- Hidayat, R. and Rifa'i, M. (2018) *Etika Manajemen Perspektif Islam*. Cv. Puskra Mitra Jaya.
- Ichsan, I. *et al.* (2022) 'Implementasi Perubahan Etika Profesi, Sistem Manajemen K3, dan Kebijakan Perusahaan sebagai Dampak Covid-19 dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan', *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), pp. 2017–2035.
- Munarsih, E. *et al.* (2022) *Etika Profesi Manajemen*. CV Rey Media

Grafika.

Rostiati, I. N., Fakhry Zamzam, M. M. and MH, Ciq. (2021) *Etika Profesi Manajemen Era Society 5.0*. Deepublish.

Sofia, A. (2015) 'Analisis Pengaruh Persepsi Auditor, Akuntan Pendidik, Dan Manajemen Perusahaan Terhadap Etika Profesi (Studi Di Wilayah Jakarta Timur)'. STIE Indonesia Banking School.

Susanti, E. *et al.* (2021) *Etika Profesi*. Yayasan Kita Menulis.

Tambun, S. and Handayani, P. R. (2022) 'Determinan Kepatuhan Wajib Pajak Serta Dampak Moderasi Nasionalisme dan Etika Profesi Akuntan Manajemen', *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 23(1).

PROFIL PENULIS



I Nyoman Tri Sutaguna, S.ST.Par.,M.Par.

I Nyoman Tri Sutaguna adalah nama lengkap seorang ayah dari ketiga anaknya. Sejak memperoleh gelar Diploma III di Politeknik Negeri Bali (PNB) jurusan Pariwisata, Akomodasi Perhotelan, pria kelahiran Surabaya tahun 1980 ini , berkarir di bidang kuliner. Kemudian melanjutkan pendidikan di Universitas Udayana, mendaftar di Diploma IV di

Fakultas Pariwisata Universitas (UNUD) Program Studi DIV Pariwisata, dan Magister Program Studi Pariwisata Universitas Udayana.

Pengalaman bekerja di catering, hotel, bakery, dan restoran untuk belajar seni kuliner di kapal pesiar. Beliau juga bekerja sebagai konsultan kuliner dan menjadi dosen tetap di Program Studi Diploma IV Pariwisata Universitas Udayana. Penulis dipercaya oleh Lembaga Sertifikasi Profesi Pariwisata (LSP) menjadi asesor dan uji kompetensi (assessment) para pekerja ataupun mahasiswa yang menginginkan sertifikat uji kompetensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Berbekal ilmu dan kepeduliannya terhadap bidang yang digelutinya, penulis mampu membagikan pengetahuan, pengalaman dan disiplin ilmu yang dimiliki.

Penulis telah menulis sejumlah buku, tetapi "Pengetahuan Restoran dan Kitchen serta Penerapannya" adalah karya ilmiah pertamanya di mana penulis mengungkapkan semua pemikiran dan pengalamannya. Selain itu, sejumlah karya ilmiah lainnya telah diterbitkan secara populer. majalah, jurnal, dan media massa.

Email: trisutaguna@unud.ac.id

BAB 5 GAYA KEPEMIMPINAN MANAJEMEN

Dr. Adrian Radiansyah, S.E., M.M.

STIE Pertiba Pangkalpinang

Definisi

Pemimpin memiliki arti bahwa orang yang memiliki kewenangan mempengaruhi orang lain dalam mengatur atau mengelola sebuah organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan memiliki arti yaitu suatu proses mengarahkan, mempengaruhi, memotivasi, serta memonitoring orang lain atau kelompok untuk menuntaskan seluruh tugas yang diberikan sesuai rencana untuk mencapai tujuan bersama.

Gaya Kepemimpinan memiliki makna bahwa dalam mempengaruhi orang lain atau bawahan, agar dapat menjalankan tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan guna tercapainya tujuan yang diharapkan.

Teori-Teori tentang Kepemimpinan

1. Pendekatan Karakter Kepemimpinan dan Perilaku Kepemimpinan

Teori kepemimpinan berdasarkan pendekatan karakter yaitu teori sifat kepemimpinan atau *leadership trait theory* dan teori perilaku kepemimpinan atau *leadership behavior theory*.

a. Pendekatan Karakter Kepemimpinan

1) Keinginan untuk Memimpin

Pemimpin memiliki kemauan yang tinggi untuk mengarahkan dan memimpin bawahan dengan menunjukkan keikhlasan dalam hal menerima tanggung jawab.

2. *Coercive Power* (Kekuatan yang Dipaksakan)

Kekuasaan yang dipaksakan memiliki kekuatan untuk menghukum atau mengontrol dimana bawahan bergerak terhadap kekuatan yang dipaksakan ini oleh karena khawatir akan hasil yang tidak diinginkan yang mungkin terjadi bisa menjadi bumerang jika mereka tidak mematuhi. Pemimpin biasanya memiliki beberapa kekuatan paksaan, misalnya; dapat menunda atau menangguhkan bawahan atau memberi penugasan bawahan dalam aktivitas pekerjaan yang mereka anggap tidak mengasikkan atau tidak dikehendakinya.

3. *Reward Power* (Kekuatan Penghargaan/Hadiah)

Kekuasaan dengan Penghargaan atau hadiah memiliki kekuatan untuk menyampaikan penghargaan atau hadiah yang bermanfaat berupa apa-apa saja yang dihargai oleh seseorang, seperti; uang, prestasi atau penilaian kinerja yang menyenangkan, mutasi dan promosi, tugas kerja yang menarik, rekan kerja yang menyenangkan dan ramah, dan fleksibilitas waktu kerja atau wilayah tempat penugasan yang disukai.

4. *Expert Power* (Kekuatan Keahlian)

Kekuatan Pemimpin dengan Keahlian memiliki kekuatan keahlian yang didasarkan pada keahlian atau kemampuan, keterampilan tertentu, atau ilmu pengetahuan. Bila seorang bawahan mempunyai keahlian, kemampuan, keterampilan, ilmu pengetahuan, atau yang penting bagi kelompok kerja, kekuatan keahlian tersebut perlu ditingkatkan.

5. *Referent Power* (Kekuatan Rujukan)

Kekuatan Pemimpin dalam merujuk memiliki kekuatan yang hadir karena sumber daya ataupun sifat-sifat pribadi yang diinginkan seseorang, bila mengagumi pemimpin dan ingin menyenangkan pemimpin, maka kekuatan rujukan bertumbuh dari kebanggaan orang lain dan kemauan untuk menjadi menyerupai pimpinan tersebut.

Lima konsep membentuk kepercayaan yang dapat diidentifikasi, yaitu: (1) *Integrity* (Integritas), kejujuran dan ketulusan. (2) *Competence* (Kompeten) kemampuan teknis, pengetahuan pribadi dan keahlian. (3) *Consistency* (Konsisten), keunggulan dapat diprediksi dan nilai yang baik dalam menangani kondisi. (4) *Loyalty* (Loyalitas), kesediaan untuk mencover seseorang secara fisik dan kesediaan untuk mencover seseorang secara emosional. (5) *Openness* (Terbuka), keterbukaan terhadap ide-ide dan keterbukaan terhadap kebebasan informasi.

Daftar Pustaka

- Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary. (2013). *Management: elevent edition*. Edinburgh Gate, England: Pearson Education Limited.
- Winardi, J. (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi: Kencana Prenada Media Group*. Jakarta
- Bukit, Benjamin., Malusa, Tasman., dan Rahmat, Abdul. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia-Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi didalam Organisasi: Zahir Publishing*. Yogyakarta.

PROFIL PENULIS



Dr. Adrian Radiansyah, S.E., M.M.

Ketertarikan penulis terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia setelah lulus Sekolah Menengah Atas (SMA) pada tahun 1990 silam. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi dan berhasil menyelesaikan studi S1 dan S2 di prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Krisnadwipayan (FE-UNKRIS) Jakarta tahun 1995 dan tahun 2000, kemudian melanjutkan studi S3 program doktoral di prodi Ilmu Manajemen konsentrasi MSDM (IM-MSDM) Universitas Negeri Jakarta (UNJ) Jakarta dan berhasil menyelesaikan pada tahun 2015.

Penulis sebagai dosen program S1-Sarjana dan S2-Magister Manajemen pada STIE Pertiba Pangkalpinang dan tutor program S1 pada Universitas Terbuka Unit Pembelajaran Jarak Jauh (UT-UPBJJ) Pangkalpinang, selain itu penulis memiliki aktivitas lain sebagai konsultan dan praktisi dibidang Human Capital dan Risk Management, penulis pun aktif sebagai mitra dan counterpart kajian penelitian dengan pemerintah daerah dibidang keparakannya tersebut.

Email Penulis: adrian_radiansyah@yahoo.com

BAB 6 MANAJEMEN STRATEGI

Hikmah Sekarningtyas, S.T., M.T.

Politeknik Rukun Abdi Luhur

Saat ini, Ilmu Manajemen telah berkembang cukup pesat, menjadi beberapa cabang dan kajian khusus seperti Manajemen Logistik, Manajemen Pergudangan, Manajemen Transportasi, Manajemen Produksi, Manajemen Rantai Pasok, Manajemen Organisasi dan Sumber Daya Manusia dan kemudian terdapat juga kajian khusus lainnya, yakni Manajemen Strategi.

Definisi Manajemen Strategi

Berbicara mengenai definisi dari Manajemen Strategi, dalam hal ini banyak para pakar yang tentunya ahli di dalam bidang ilmu Manajemen yang telah mengemukakan pendapatnya dengan cara yang berbeda. Manajemen Strategi diartikan sebagai seni ilmu dalam perumuskan, penerapan, dan pengevaluasian keputusan-keputusan untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi (David, 2011). Ada pula yang berpendapat bahwa Manajemen Strategi ialah rancangan proses secara sistematis yang berfungsi untuk merumuskan, menjalankan, dan mengevaluasi suatu strategi untuk mewujudkan visi dalam suatu organisasi (Yunus, 2016).

Manajemen Strategi meliputi serangkaian keputusan serta tindakan, dan akan menghasilkan suatu perumusan serta implementasi rencana perusahaan yang telah dirancang untuk pencapaian tujuan tertentu (Ingga, 2016). Berdasarkan pengertian atau definisi yang telah dikemukakan oleh para pakar ilmu manajemen, terhadap Manajemen Strategi dalam kaitannya dengan

Sebuah penelitian menunjukkan suatu organisasi yang menggunakan konsep Manajemen Strategi itu akan lebih memberikan keuntungan dan kesuksesan daripada yang tidak menggunakan Manajemen Strategi dalam segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi. Organisasi yang menggunakan konsep dari Manajemen Strategi akan mampu menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam penjualan, produktivitas, dan keuntungan daripada organisasi yang tidak menggunakan.

2. Keuntungan Secara Non Finansial

Manajemen strategi, selain dapat membantu organisasi untuk menghindari kematian finansial, Manajemen Strategi juga menawarkan keuntungan nyata yang lainnya, diantaranya:

- a. Dapat memberikan pengidentifikasian, prioritas, maupun peluang.
- b. Dapat memberikan pandangan yang objektif terhadap permasalahan manajemen.
- c. Dapat menggambarkan kerangka kerja yang berfungsi sebagai peningkatan aktivitas dalam melakukan koordinasi dan pengawasan.
- d. Dapat meminimumkan atau mengurangi dampak buruk kepada organisasi ketika terjadi perubahan kondisi.
- e. Dapat memberikan keputusan yang besar dan lebih mendukung.
- f. Dapat memberikan alokasi waktu maupun sumber daya yang lebih efektif dalam mencari peluang.
- g. Dapat membantu membuat kerangka kerja untuk memudahkan komunikasi di dalam internal organisasi antar anggota.
- h. Dapat menjelaskan tanggung jawab untuk setiap individu dan mendorong pemikirang yang lebih maju.

Daftar Pustaka

Anwar, M. (2020). *Manajemen Strategik: Daya Saing dan Globalisasi*. Banyumas: Sasanti Institute.

David, F. R. (2011). *Strategic Management: Concepts and Cases*, 12th

- Edition*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hitt, M. A., R. Duane I., & Robert, E. H. (2007). *Strategic Management: Competitiveness and Globalization, Concepts and Cases, 7th Edition*. Australia: Thomson, South-Western.
- Ingga, I. (2016). Implementasi Manajemen Strategik. Yogyakarta: Deepublish
- Nazarudin. (2020). Manajemen Strategik. Palembang: CV. Amanah.
- Prasojo, L. D. (2018). Manajemen Strategi. Yogyakarta: UNY Press.
- Rahim, Abd. R. & Enny, R. (2016). Manajemen Strategi. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sembiring, M. J. & Fatihudin, D. (2020). Manajemen Strategi dari Teori ke Praktek. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Taufiqurokhman. (2016). Manajemen Strategik. Jakarta Pusat: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Wahyudi, A. S. (1996). Manajemen Strategik. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Wheelen, T. L. R. & David Hunger J. (2002). *Strategic Management and Business Policys, 4th Edition*. New York: Addison Wesley Publishing Company.
- Yunus, E. (2016). Manajemen Strategis. Yogyakarta: Penerbit Andi.

PROFIL PENULIS



Hikmah Sekarningtyas, S.T., M.T.

Penulis yang lahir di Blitar pada tahun 1997 ini merupakan salah satu Dosen Muda di Politeknik Rukun Abdi Luhur, Departemen Manajemen Logistik. Penulis mengawali langkah untuk memilih terjun dan fokus ke dalam dunia pendidikan pada saat proses menempuh study S1 di Prodi Teknik Logistik, Universitas Internasional Semen Indonesia (UISI). Saat study S1, penulis telah aktif menjadi Asisten Dosen di beberapa

mata kuliah inti seperti Riset Operasi, Jaringan Logistik, Aspek Hukum Logistik, serta Matematika Optimasi. Penulis berhasil menyelesaikan study S1 pada tahun 2019. Kemudian penulis memilih untuk langsung melanjutkan S2 di Prodi Teknik Industri, Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS), dan menyelesaikan study S2 tersebut pada tahun 2022.

Penulis memiliki pengetahuan yang baik dalam bidang logistik, khususnya mengenai distribusi dan transportasi, serta manajemen rantai pasok. Untuk melaksanakan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi, penulis pun aktif sebagai peneliti pada bidang logistik. Penelitian yang dilakukan tersebut, didanai oleh internal perguruan tinggi. Untuk menambah dan memperluas pengetahuan, penulis mulai membiasakan diri untuk menulis buku tentang Ilmu Manajemen maupun Ilmu Logistik, yang mana rumpun ilmu tersebut sangat berkaitan erat dengan Prodi tempat penulis mengajar. Penulis berharap untuk dapat memberikan kontribusi positif bagi calon penerus bangsa dan negara, khususnya untuk mahasiswa.

Email Penulis: hikmahsekarningtyas@poltekun.ac.id

BAB 7 PERENCANAAN PERUSAHAAN

Ferdinandus Sampe, S.E., M.Bus., Ph.D.

Universitas Atma Jaya Makassar

Pendahuluan

Dalam dunia usaha yang mengalami perubahan yang cepat dan serba tidak pasti saat ini, perencanaan yang baik menjadi salah satu aspek penentu kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan (Revuelto-Taboada, 2015). Perubahan-perubahan yang ada pada lingkungan harus diantisipasi agar peluang-peluang dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin dan ancaman-ancaman dihindari dengan memanfaatkan keunggulan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan (Zheng dan Khalid, 2022). Perusahaan-perusahaan yang mampu mengantisipasi peluang dengan baik dan mengarahkan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien untuk memanfaatkan peluang tersebut, akan dapat bertahan dan malah memenangkan persaingan untuk memperoleh pangsa pasar yang lebih besar.

Perencanaan merupakan salah satu fungsi utama manajemen perusahaan, selain fungsi pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian (Krause dan Schnitzler, 2022). Dalam konteks manajemen perusahaan, perencanaan merupakan penentuan tujuan dan langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai tujuan tersebut secara efisien dan efektif termasuk menentukan struktur organisasi, pengalokasian sumber daya untuk menghasilkan produk dan model pengendalian dan evaluasi kinerja yang paling sesuai bagi perusahaan (Boddy, 2016). Proses perencanaan melibatkan analisis yang cermat dari sumber daya perusahaan saat ini dan kecenderungan pasar produk perusahaan pada masa depan (Jones

pertama dan pendapatan tahunan yang diproyeksikan untuk tahun kedua, ketiga, keempat dan kelima perusahaan beroperasi.

Penutup

Perencanaan merupakan salah satu fungsi manajemen yang penting. Dalam perencanaan segala aspek yang menyangkut perusahaan, seperti visi, misi, tujuan dan cara-cara mencapai tujuan tersebut diuraikan. Visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan tersebut menjadi dasar untuk mengorganisasi dan menggerakkan perusahaan serta nantinya menjadi patokan tercapa atau tidaknya visi, misi dan tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, perencanaan perusahaan perlu dipersiapkan dengan baik dan dibuat berdasarkan analisis keadaan perusahaan saat ini yang meliputi kekuatan-kekuatan perusahaan dan kelemahan-kelemahan perusahaan, juga keadaan persaingan dan kondisi di luar lingkungan perusahaan seperti peluang-peluang yang dapat diraih serta ancaman-ancaman yang dapat timbul.

Daftar Pustaka

- Blakemore, J. (2011) *Strategic Planning for Business*, MASC Pty Limited
- Blehschmidt, J. (2022). *Trend Management – How to Effectively Use Trend-Knowledge in Your Company*, Berlin: Springer Nature
- Boddy, D. (2016) *Management: an introduction*. 7th Edition. | New York: Pearson,
- Bright, D.S. (2019). *Principles of Management*, OpenStax, Houston, USA
- Cokins, G., (2013) *Strategic Business Management – From planning to performance*, AICPA
- Díez-Spelz, J.F. dan Ramírez-García, H.S. (2022), *When Corporate Social Responsibility Meets Human Rights Business Planning Basen on Moral Absolutes*, Ramon Ilull Journal of applied ethics, issue 13, pp. 77-98 DOI: 10.34810/rljaev1n13Id398680

- Frezatti, F., Mucci, D.M., Bido, D.S. (2022), Structure of Planning and Control Artifacts and their Accuracy in Brazilian Family Businesses, *BAR – Brazilian Administration Review*, Vol. 19, No. 3, 2, e210080, <https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2022210080>
- Gosh, P.P. (2021) *Principles and Practices of Management*, University Science Press. Delhi, India
- Jones, G.R., dan George, J.M. (2022), *Contemporary Management*, Twelfth Edition. McGraw Hill, New York, USA.
- Krause, K dan Schnitzler, T. 2022. *Business Partner Management – Successfully Managing External and Internal Business Relationships*, Wiesbaden : Springer Nature
- Rose, M. (2022). The Art of the Smooth Transition: Planning for Exiting Your Business, *Journal of Financial Planning* | April 2022, hal. 42 – 45
- Millington, D. (2022) Sales and Operations planning: What is it, and why should you care? *American Fastener Journal* - September/October 2022
- Nesterchuk, I., Komarnitskyi, I., Samoday, V., Chunikhina, T., Chernyshova, T. and Tyshchenko, S. (2022) Business Planning and Marketing of Gastronomic Projects in the Hotel and Restaurant Industry, *Economic Affairs*, Vol. 67, No. 03, hal. 307-316, DOI: 10.46852/0424-2513.3.2022.23
- Revuelto-Taboada, V. S.-M. (2015). Revising the Predictive Capability of Business Plan Quality for New Firm Survival using Qualitative Comparative Analysis. *Journal of Business Research*, 1351-1356
- Zheng, J. dan Khalid, H. (2022) The Adoption of Enterprise Resource Planning and Business Intelligence Systems in Small and Medium Enterprises: A Conceptual Framework, *Hindawi Mathematical Problems in Engineering*, Volume 2022, Article ID 1829347, <https://doi.org/10.1155/2022/1829347>

PROFIL PENULIS



Ferdinandus Sampe, S.E., M.Bus., Ph.D.

Ferdinandus Sampe, S.E., M.Bus., Ph.D Penulis merupakan Dosen Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Atma Jaya Makassar. Pendidikan formal S1, pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin; S2 pada Graduate College of Business, Southern Cross University, Australia dengan beasiswa Australian Development Scholarship; S3 pada School of Commerce and Management, juga Southern Cross University dengan beasiswa Luar Negeri DIKTI dan tahun ke-4 mendapatkan International Postgraduate Research Scholarship dari pemerintah Australia. Penulis juga telah menerbitkan sejumlah jurnal Internasional dan book chapter.

Email: ferdisampe1404@gmail.com

BAB 8 MOTIVASI KARYAWAN

Rahmad Firdaus, S.Kel., M.M.

STIE Pertiba Pangkalpinang

Motivasi Karyawan

Karyawan adalah salah satu aset dalam suatu elemen organisasi perusahaan, dalam hal untuk mewujudkan visi dan misi organisasi perusahaan melewati berbagai tujuan dan rencana kerja atau program yang telah disusun oleh perusahaan dan diwajibkan selalu memberikan motivasi serta pengembangan diri karyawan meraih prestasi kerja yang maksimal. Selain itu, upaya untuk memberikan motivasi diri karyawan agar dapat mencapai hasil pekerjaan yang maksimal sangat diperlukan dorongan ataupun dukungan yang nyata dan kuat dari seorang pimpinan perusahaan, rekan/teman ditempat kerja, dan lingkungan tempat kerja yang memadai. Tanpa adanya partisipasi dan dukungan yang kuat dari hal-hal di atas, maka akan sulit karyawan untuk melakukan pengembangan potensi diri, mengekspresikan ide dan gagasan, berkreasi, melakukan inovasi dan memotivasi diri sendiri untuk dapat prestasi lebih baik dalam suatu organisasi perusahaan.

Memberikan motivasi dan dorongan dari pimpinan perusahaan kepada karyawan merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan, ini diperkuat oleh Mc Gregor dengan teori X nya. Mc Gregor berpendapat, individu karyawan pada perusahaan harus dilakukan pengawasan dengan cermat, diberikan penugasan yang rinci dan jelas, dan berikan *reward* (imbalan) apabila kinerja baik dan berhasil, memberikan *punishment* (hukuman) jika kinerja tidak optimal dan melakukan kesalahan. Sementara dalam teori Y nya Mc Gregor menyebutkan pada dasarnya karyawan suatu organisasi perusahaan menganggap bekerja adalah sebagai kegiatan biasa dan alami.

dan bagaimana melakukannya dengan lebih baik. Pelatihan di luar peran juga bisa menjadi motivator yang hebat. Misalnya, menawarkan pelatihan pertolongan pertama, pelatihan manajemen anggaran, atau pelatihan komputer dapat memotivasi karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka. Mentoring juga merupakan cara untuk memotivasi karena menawarkan bimbingan ketika seseorang baru dalam suatu peran dan dapat membangun kepercayaan diri mereka.

Daftar Pustaka

- Budiyanto, Eko dan Mochamad Mucklas. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Penerbit CV. AA Rizky
- Gouzali Saydam. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah Babur Risqi, dkk. Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja melalui perilaku kerja karyawan honorer hotel dan pemandian kebonagung jember (the effect of intrinsic motivation and extrinsic motivation towards the performance through work behavior employees honorary of hotel and baths kebonagung jember). SRA-Economic and Business Article. Universitas Jember.
- Lupita, Rani dan Misbahuddin Az Zuhri. "Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja PT Pertamina RU V Balikpapan)". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 4. no. 1. 2015: 5.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- McGregor, Douglas, 1966, *Leadership and Motivation*, Reading, MA: Addison-Wessley.
- Nawawi, H., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press, Jakarta.

- Robbins, P. Stephen. (2003). Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Siwi dharmayanti, Agustisna. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Jurnal Manajemen Bisnis. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Vol 6 no. 2
- Winardi, 2001. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Tsauri Sofyan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jember: STAIN Jember Press.

PROFIL PENULIS



Rahmad Firdaus, S.Kel., M.M

Lahir di Pangkalpinang, 02 Oktober 1984. Menyelesaikan pendidikan dasar di SD Negeri 37 Pangkalpinang pada tahun 1996 dan SMP Negeri 9 Pangkalpinang pada tahun 1999, dan menyelesaikan pendidikan menengah atas di SMA Negeri 2 Pangkalpinang pada tahun 2002. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi dan berhasil menyelesaikan studi S1 di Program Studi Ilmu Kelautan Universitas Diponegoro Semarang pada tahun 2007. Pada tahun 2013, penulis menyelesaikan studi S2 di Program Studi Manajemen Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pertiba Pangkalpinang.

Saat ini penulis merupakan dosen tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pertiba Pangkalpinang Bangka Belitung pada Program Studi Manajemen.

Email Penulis: firdaus.rrf@gmail.com

BAB 9 MANAJEMEN SDM

Iwan Prasetyo, S.E., M.M.

Politeknik Rukum Abdi Luhur (POLTEKUN)

Pendahuluan

Dalam organisasi peran sumber daya manusia memegang peran yang penting dalam menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut dapat dilihat dari ketersediaan sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan jabatan masing-masing dalam organisasi tersebut. Di dalam menjalankan tugasnya sumber daya manusia menjadi penyusun, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam organisasi memiliki kedudukan yang sangat penting di dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien untuk tercapainya tujuan dalam organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam organisasi, baik itu organisasi industri ataupun organisasi institusi, karena sumber daya manusia adalah kunci dalam menentukan perkembangan dan pencapaian tujuan organisasi tersebut. Karena sumber daya manusia tersebut akan berinteraksi dan saling berinteraksi dan bersama-sama bekerja dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Melihat pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Maka, diperlukan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dengan baik dan benar guna menciptakan kualitas sumber daya manusia yang baik.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan semua keputusan dalam manajemen yang terkait dengan suatu kebijakan dan praktik dengan bersama-sama membentuk hubungan kerja dan ditunjukkan

- d. Penilaian terhadap Perihal yang Relevan dan Berkaitan dengan sumber daya manusia, Adanya perubahan hukum ketenagakerjaan, adanya kebijakan keikutsertaan BPJS bagi karyawan perusahaan dll.

3. Administrator Sumber Daya Manusia

Merupakan anggota dari organisasi yang memiliki tanggung jawab atas semua kegiatan operasional dan administrasi sehari-hari pada departemen sumber daya manusia. Administrator sumber daya manusia memiliki peran dalam memajemen komponen yang berkaitan dengan sumber daya manusia antara lain penanggung jawab absensi karyawan, kompensasi karyawan, pemberian hak cuti dan terselenggaranya proses pelatihan dan pengembangan karyawan.

Daftar Pustaka

- Adam, Marbawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia- Teori, Praktik dan Penelitian*. Universitas Malikussaleh. Ljoksumawe. Aceh.
- Artur, J.B. (1994). Effect of human Resorce System on Manufacturing Performance and Turnover, *Academy of Management Journal*, 37 (3), 670-687.
- Bangun, Wilson. (2012): *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Erlangga.
- Delery, J.E. (1998). Issues of fit in strategic human resource management: Implication for reseach, *Human Resource Management Reviewe*, 8(3), 289-309.
- Hasibuan, Malayu. S.P (2005): *Manajemen sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2013): *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Stephen, Bach and Martin. R. Edward. (2013). *Managing Human Resources*. Printed in Great Britain by CPI Group (UK) Ltd, Croydon, CR0 4YY
- Tampubolon, Hotner. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya dalam Mengembangkan Keunggulan Bersaing*. Jakarta. Papsinar Sinanti.
- Wall, D.E. and King, Z. (2004). Power, Innovation and Problem Solving: the Personnel Manager's Three Steps to Heaven ? *Journal of Management Studies*, 41 (3), 401-423.
- Wall, T.D and Wood, S.J. (2005): The romance of human resource management and business performance, and the case for big science, *Human Relations*, 58 (4), 49-642.

PROFIL PENULIS



Iwan Prasetyo. S.E., M.M.

Lahir di Jepara 2 September 1988. Dimana pendidikan formal S1 dan S2 pada Universtas Semarang, dengan mengambil kosentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengalaman mengajar pada tahun 2018 s.d 2020 di Universitas Semarang jurusan Manajemen sebagai dosen Tetap. Dan saat ini menjadi Kaprodi sekaligus dosen tetap di DIII- Manajemen Logistik. Penulis dari awal mempunyai ketertarikan dalam bidang manajemen terutama manajemen sumber daya manusia sebagai kajian utama dan beberapa karya tulis mengenai kajian MSDM telah terpublikasikan.

Email Penulis: iwanpras_0988@yahoo.com

BAB 10 PENGAMBILAN KEPUTUSAN MANAJEMEN

Machfudi, S.Sos., M.Si.

STIA Menarasiswa

Bagi seorang pimpinan atau pemilik perusahaan, pengambilan keputusan merupakan sesuatu hal yang riskan. Ini dikarenakan bila salah dalam mengambil keputusan maka akan berdampak kurang baik bagi jalannya perusahaan (manajemen). Banyak hal yang harus diperhitungkan dalam pengambilan keputusan, baik dari sisi internal maupun eksternal. Dan keduanya saling kait mengkait.

Pengertian Pengambilan Keputusan

Sebelum membahas tentang Pengambilan Keputusan Manajemen, baiknya kita ketahui apa yang dimaksud dengan keputusan. Berikut beberapa pengertian keputusan menurut beberapa ahli maupun kamus:

1. **Kamus Besar Bahasa Indonesia**, keputusan adalah kesimpulan atau hasil akhir (8 Arti Keputusan Di Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), n.d.; Arti Kata Keputusan - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, n.d.).
2. Menurut **Ralph C Davis**, keputusan adalah hasil pemecahan masalah yang dihadapinya dengan tegas, dan merupakan jawaban yang pasti atas suatu pertanyaan (Haudi, 2021).
3. **James AF Stoner** mengemukakan, keputusan adalah pemilihan dari berbagai alternatif berdasarkan logika / pertimbangan untuk mencapai tujuan yang terbaik (Haudi, 2021).
4. Berdasarkan **Prof. Dr. Prajudi Atmosudirdjo, SH.**, keputusan adalah suatu pengakhiran dari suatu proses pemikiran tentang

5. Penalaran kolektif (*collective reasoning*)

Gaya pengambil keputusan seperti ini lebih mengutamakan masukan secara demokrasi. Dimana lebih suka mengumpulkan masukan dari berbagai elemen.

6. Keagamaan (*spiritual guide*)

Pola atau gaya ini biasanya sebelum mengambil keputusan akan berdoa dulu, menyepi atau menyendiri, atau berziarah ke suatu tempat. Biasanya pemimpin seperti ini adalah pemimpin spiritual.

7. Pasif dan Ragu-Ragu (*passive undecided*)

Tipe atau gaya seperti sangat berbahaya bila mengambil keputusan. Karena tipe ini berangkat dari ketidak-yakinan dan ragu-ragu. Walaupun sudah diberikan berbagai masukan untuk mengambil keputusan. Sebuah keragu-raguan akan mengakibatkan kesalahan fatal dalam keputusan.

8. Berdasarkan Data (*Data Driven*)

Gaya pemimpin seperti ini segala sesuatunya akan memutuskan berdasarkan data yang ada dan terkumpul. Semakin banyak data terkumpul, lalu dianalisa dan diteliti, kemudian diambil sebuah keputusan.

Daftar Pustaka

8 Arti Keputusan di Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (n.d.). Retrieved September 22, 2022, from <https://kbbi.lektur.id/keputusan>

Arti kata keputusan - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online. (n.d.). Retrieved September 22, 2022, from <https://kbbi.web.id/keputusan>

Baker, A. J. (2018). *Business Decision Making*. Taylor & Francis. https://www.google.co.id/books/edition/Business_Decision_Making/pyFWDwAAQBAJ?hl=en&gbpv=0

Bridge, J., & Dodds, J. C. (2018). *Managerial Decision Making*. Taylor & Francis Group.

https://www.google.co.id/books/edition/_/ccNTnwEACAAJ?hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwifprZ5an6AhXeT2wGHbr7DDgQ7_IDegQIFhAD

Garbage can model - Wikipedia. (n.d.). Retrieved October 4, 2022, from https://en.wikipedia.org/wiki/Garbage_can_model

Gayathri. (n.d.). *Types of Decision Making*. Retrieved October 3, 2022, from

<https://www.economicdiscussion.net/management/types-of-decision-making/32202>

Haji, S. (2021). *Pengambilan Keputusan dalam Kepemimpinan*. Amarta Media.

https://books.google.co.id/books?id=dspzEAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false

Haudi. (2021). *Teknik Pengambilan Keputusan*. Insan Cendikia Mandiri.

https://books.google.co.id/books?id=hPgkEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=pengambilan+keputusan&hl=en&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=pengambilan%20keputusan&f=false

Hendrawan, H. (2021). Sistem Informasi Manajemen dalam Organisasi. In D. Sulistiyono & E. A. Asmin (Eds.), *Pengantar Manajemen (Revolusi dan Penerapannya)* (p. 14). Bintang Semesta Media.

Hidayah, N. (2018, November). *Pengambilan Keputusan: Teori dan Praktek*. <http://nurhidayah.staff.umy.ac.id/pengambilan-keputusan-teori-dan-praktek/>

Huggins, J. H. (2019). *Developing an Organizational Decision Making Model*. Mississippi State University.

https://www.google.co.id/books/edition/Developing_an_Organizational_Decision_Ma/q_NazQEACAAJ?hl=en

- Ika Putri Simarmata, N., Kato, I., Purba, B., Purba, S., Silalahi, M., Yusril Raynonto, M., Sudarso, A., Toto Handiman, U., Hidayatulloh, A. N., Karwanto, Samosir, K., Mustika Buana Putri, D., Yuswardi, & Djufri, I. (2021). *Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan*. Yayasan Kita Menulis. https://books.google.co.id/books?id=ZJlFEAAAQBAJ&printsec=rontcover&dq=pengambilan+keputusan&hl=en&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=pengambilan%20keputusan&f=false
- Jaya, R., Fitria, E., Yusriana, & Ardiansyah, R. (2020). Implementasi Multi Criteria Decision Making (MCDM) Pada Agroindustri: Suatu Telaah Literatur. *Jurnal Teknologi Industri Pertanian*, 234–343. <https://doi.org/10.24961/j.tek.ind.pert.2020.30.2.234>
- Krogerus, M., & Tschäppeler, R. (2012). *The Decision Book: 50 Models for Strategic Thinking*. W. W. Norton & Company. https://books.google.co.id/books?id=r48WfchgSVYC&printsec=frontcover&dq=decision+making+model&hl=en&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwi4stTascX6AhW5TWwGHeZdCXo4ChDoAXoECAoQAg#v=onepage&q=decision%20making%20model&f=false
- Kurniawan, S., & Gunawan, S. (2019, December). *Multi Criteria Decision Making*. <https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/multi-criteria-decision-making/>
- Marchau, V. A. W. J., Walker, W. E., Bloemen, P. J. T. M., & Popper Editors, S. W. (2019). *Decision Making under Deep Uncertainty*. Springer.
- Nobuyuki, I. (2015). Garbage Can Code: Mysteries in the Original Simulation Model. *Annals of Business Administrative Science*, 14(1), 15–34. <https://doi.org/10.7880/abas.14.15>
- Saaty, R. W. (1987). The analytic hierarchy process-what it is and how it is used. *Mathematical Modelling*, 9(3–5), 161–176. [https://doi.org/10.1016/0270-0255\(87\)90473-8](https://doi.org/10.1016/0270-0255(87)90473-8)

Setiadi, N. J. (2008). *Business Economics And Managerial Decision Making*. Kencana.
https://books.google.co.id/books?id=BpFBDwAAQBAJ&hl=id&source=gbs_navlinks_s

Smith, D. R. (2020). *Structured Decision Making* (J. E. Lyons, M. C. Rungge, & S. J. Converse, Eds.). Johns Hopkins University Press.
https://www.google.co.id/books/edition/Structured_Decision_Making/IeffDwAAQBAJ?hl=en&gbpv=0

Syaekhu, A., & Suprianto. (2021). *Teori Pengambilan Keputusan*. Zahir Publishing.
https://books.google.co.id/books?id=T95BEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=pengambilan+keputusan&hl=en&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=pengambilan%20keputusan&f=false

Terry, G. R., & Rue, L. W. (2019). *Dasar-dasar Manajemen, Edisi Revisi*. Bumi Aksara. https://books.google.co.id/books?id=-6UmEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=pengambilan+keputusan&hl=en&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=pengambilan%20keputusan&f=false

Types of Decision Making - Organizational Behaviour. (n.d.). Retrieved October 3, 2022, from https://ebrary.net/2831/management/types_decision_making

Yenedi, Y., Rusdinal, & Afriansyah, H. (2019). *Pengambilan Keputusan*. 5. <https://doi.org/10.31227/OSF.IO/YBAKT>

PROFIL PENULIS



Machfudi, S.Sos., M.Si.

Lahir di Jakarta, tahun 1965. Saat ini penulis tinggal di kota Bogor. Lulus sarjana dari Universitas Jakarta tahun 1995, lulus magister dari Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Yapan, Jakarta tahun 2008. Penulis merupakan pengajar di salah satu perguruan tinggi swasta di Bogor. Penulis mengampu mata kuliah sesuai bidangnya, diantaranya adalah Pengantar Bisnis, Organisasi dan Manajemen Bisnis, Kepemimpinan, dan Perilaku Bisnis.

Disamping sebagai tenaga pengajar yang aktif, juga memegang jabatan sebagai ketua program studi Administrasi Ilmu Bisnis pada Program Vokasi. Adapun karya-karya tulisan yang dihasilkan kebanyakan berupa artikel ilmiah yang sudah publish di jurnal ilmiah. Beberapa buku yang sudah siap tapi belum publish. Juga menulis beberapa diktat untuk kelengkapan perkuliahan.

Disamping kegiatan sebagai pengajar dan penulis, juga aktif sebagai pemerhati akan persampahan. Dan bergabung dalam suatu komunitas penggiat bank sampah. Bersama-sama dengan mahasiswa binaannya. Karya pada bidang persampahan adalah memberikan pencerahan persampahan di desa Cikidangbayabang di daerah Kabupaten Cianjur, di desa Galuga di daerah Kabupaten Bogor.

Email Penulis: machfudi220462@gmail.com

BAB 11 SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN

Yuanita Levany S.E., M.Si., Ak., CA., Asean CPA.

STIE PERTIBA

Pengantar

Lingkungan bisnis dan ekonomi saat ini semakin kompleks dan dinamis sehingga membutuhkan pengetahuan menyeluruh tentang organisasi dan variabel atau faktor yang dapat dianggap sebagai kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan dan menghadapi kompetisi yang semakin ketat. Sistem Pengendalian Manajemen menjadi penting untuk pengambilan keputusan perusahaan dan dapat dianggap sebagai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan jika dikembangkan dan terstruktur dengan benar. Perencanaan keuangan, sistem akuntansi biaya atau diagnosis ekonomi dan keuangan harus menjadi pengontrol dalam sistem organisasi semua lini perusahaan terlepas dari ukuran dan jenisnya. Dalam mengambil keputusan, Manajer bisnis harus berdasarkan pada data objektif, dan ini hanya dapat diperoleh jika perusahaan menggunakan teknik ekonomi yang berbeda yang tersedia. Namun, banyak penelitian telah menunjukkan bahwa penggunaan sistem pengendalian manajemen tidak cukup luas dalam bisnis keluarga. Berbagai studi empiris menemukan bahwa terdapat perbedaan penerapan Sistem Pengendalian Manajemen antara bisnis keluarga dan non-keluarga yang memerlukan penelitian lebih lanjut (Kotey, 2005; Laitinen, 2008).

Saat ini mulai bermunculan peneliti untuk menganalisis hubungan antara penggunaan sistem pengendalian manajemen dan kinerja perusahaan. Implementasi Sistem Pengendalian Manajemen juga memainkan peran penting dalam kinerja perusahaan, karena

sendiri. Desain dari sistem penghargaan dapat membantu pengambil keputusan untuk memodifikasi budaya organisasi. Itu sistem penghargaan adalah mekanisme yang kuat yang dapat digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi sikap dan perilaku yang diinginkan oleh anggota organisasi. Seiring berjalannya waktu, budaya dapat berubah melalui komunikasi kriteria kinerja yang jelas dan konsisten untuk pemberian penghargaan.

Daftar Pustaka

- Anthony, Robert N. Govindarajanvijay. (2005). *Management Control System*. Jakarta : Salemba Empat.
- Daymon, C. and Holloway, I. (2002) *Qualitative Research Methods in Public Relation & Marketing Communication*, Routledge.
- Dr.Murhaban, SE., MSi., Ak, Dr.Adnan, SE.,M.Si. (2020). Sistem Pengendalian Manajemen. CV. SEFA BUMI PERSADA , ACEH.
- Jemmy Esrom, (2017). Sistem Pengendalian Formal, Jakarta
- Merchant, K. A., Van der Stede, W. A. (2007). *Management Control Systems: Performance Measurement, Evaluation and Incentives*. Pearson Education. Essex.
- P. Suparna, (2020). *Controlling in Management: Definitions, Dimensions, Resistance, Importance, Limitations*, Economics Discussion.
- Robert N. Anthony & Vijay Govindarajan, (2006). "*MANAGEMENT CONTROL SYSTEMS*", Tata McGraw Hill, Eleventh Edition.
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. (2008); *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat.
- Santoso, (2016). Sistem Pengendalian Manajemen. Jakarta: Erlangga
- Sidharta, Eka Ananta, (2011). *Management Control System Changes and The Effect to Financial Performance*, Universitas Negeri Malang
- Simmons, D (1995), 'Developing a framework for National Environmental Education Standards', In *Papers on the development of environmental education standards* (pp. 10-58). Troy, OH: NAAEE.

Sljivic Slavoljub⁸, Skorup Srdjan⁹, Vukadinovic Predrag, (2015). Management control in modern organizations (SCIENTIFIC REPORTS), Faculty of Business Economics and Entrepreneurship.

Thorén, Kent & Terrence Brown, 2004, 'Development of management control systems in fast growing small firms', <www.ssrn.com>.

PROFIL PENULIS



Yuanita Levany SE., M.Si., Ak., CA., Asean CPA.

Ketertarikan penulis terhadap ilmu ekonomi dan akuntansi, setelah lulus dari Sekolah Menengah Atas, dimulai pada tahun 2004 silam. Hal tersebut membuat penulis memilih untuk masuk di Universitas Bina Nusantara dengan memilih Fakultas ekonomi jurusan Akuntansi dan berhasil lulus pada tahun 2008. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan profesi Akuntansi di Universitas Trisakti pada tahun 2010. Selain itu penulis juga menyelesaikan pendidikan magister di Universitas Trisakti dengan Jurusan Ilmu Ekonomi dan Akuntansi, dan berhasil lulus di Tahun 2011.

Penulis memiliki kepakaran dibidang Ekonomi dan Akuntansi. Selain sebagai dosen professional, penulis juga bekerja sebagai praktisi di BUMN pertambangan. Selain itu, penulis juga aktif berorganisasi di Ikatan Akuntan Indonesia di Wilayah Bangka Belitung. Dan untuk mewujudkan karir sebagai praktisi dan dosen professional, penulis pun mulai aktif menulis berbagai buku dan berbagi ilmu serta pengalaman baik dari segi praktisi maupun Akademisi, dengan harapan harapan dapat memberikan kontribusi positif dan membagikan ilmu bagi bangsa dan negara yang sangat tercinta ini.

Email Penulis: yuanita.levany@gmail.com

BAB 12 MANAJEMEN KINERJA PERUSAHAAN

Dr. Afrizal, S.E., M.M.
STIE Pertiba Pangkalpinang

Pendahuluan

Perubahan lingkungan bisnis yang begitu cepat dan kondisi persaingan bisnis yang semakin tajam, menuntut perusahaan untuk bekerja efektif dalam pengelolaan manajemen kinerja. Salah dalam pengelolaan manajemen kinerja akan menyebabkan bias dalam mengambil keputusan manajemen. Perusahaan dituntut untuk mampu melakukan sinergitas pengelolaan sumber daya seluruh elemen dalam perusahaan, mulai dari level terendah sampai tertinggi untuk mencapai tujuan perusahaan yang berkelanjutan.

Bab 12 ini membahas mengenai Manajemen Kinerja, Kinerja Tim Vs Kinerja Individu, Indikator Kinerja, Komponen Manajemen Kinerja, Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi, Pengukuran Kinerja, Alat Pengukuran Kinerja, Penilaian Kinerja, Metode Penilaian Kinerja, Manfaat Penilaian Kinerja dan Penutup.

Manajemen Kinerja

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh Manajemen kinerja perusahaan tersebut dan aplikasinya di lapangan. Semakin baik manajemen kinerja yang berlaku, maka potensi untuk berhasil juga akan semakin besar, begitu sebaliknya. Lantas, apa yang dimaksud dengan manajemen kinerja? Manajemen kinerja merupakan alat bantu bagi pihak manajemen dalam mengelola perusahaan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan,

individual maupun tim dapat menunjukkan kapasitas dan kapabilitas dirinya dalam pencapaian kinerja maka hasil kerja yang memuaskan dapat dipenuhi.

Visi dan misi suatu organisasi dapat dioptimalkan ketika pelaku dalam ekosistem organisasi dapat mengetahui dan memainkan perannya secara optimal, baik level bawah, menengah, maupun level puncak. Kolaborasi integratif dan holistik dari semua lini manajerial memerlukan strategi yang efektif melalui harmonisasi dalam rangka menuju organisasi yang berkelanjutan. Berangkat dari permasalahan ini, manajemen kinerja memegang peranan penting sangat menentukan dalam mencapai tujuan organisasi.

Daftar Pustaka

- Colquitt, Jason, LePine, Jeffery A., 2018. *Organizational behavior: improving performance and commitment in the workplace*. Sixth Edition. McGraw-Hill Education. New York.
- Dave Kurtz, Susan Berston, 2019. *Contemporary Business*. The 18th Edition. John Wiley & Sons, inc. USA.
- Deniz S. Ones, Neil Anderson, et al. (eds.), 2018. *The Sage handbook of Industrial, Work and Organisational Psychology*. SAGE Publications Ltd. London.
- Fred Luthans, Brett C. Luthans, Kyle W. Luthans. 2021. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Information Age Publishing
- Gareth R. Jones Jennifer M. George, 2019. *Essentials of Contemporary Management*. Eighth Edition. McGraw-Hill Education. New York.
- Jason A Colquitt, Jeffery A LePine, Michael J. Wesson, 2019. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, Sixth Edition. McGraw-Hill Education. New York.
- Jean-Louis Leignel, Emmanuel Ménager, Serge Yablonsky. 2019. *Sustainable Enterprise Performance: A Comprehensive*

Evaluation Method, John Wiley & Sons, Inc.

Onyama, Dennis N. 2021. *Profitability, Productivity, and Sustainability: Organizational Behavior and Strategic Alignment*. Routledge

R. Pinheiro et al. (eds.), 2019. *Reforms, Organizational Change and Performance in Higher Education*. Department of Political Science & Management. University of Agder. Kristiansand. Norway.

Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. 2021. *Organizational behavior*. Pearson Education Limited.

Ross, Stanley C. 2021. *Organizational Behavior Today*. Routledge

Tsauri, Sofyan, 2014. *Manajemen Kinerja*, STAIN Jember Press.

PROFIL PENULIS



Dr. Afrizal, S.E., M.M.

Lahir di Pangkalpinang, 27 April 1962. Menyelesaikan pendidikan dasar di SD Negeri 7 Pangkalpinang pada tahun 1974 dan SMP Negeri 1 Pangkalpinang pada tahun 1977, dan menyelesaikan pendidikan menengah atas di SMA Muhammadiyah 3 Yogyakarta pada tahun 1981. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan sarjana di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta pada

Program Studi Ekonomi Perusahaan dan lulus pada tahun 1986. Tahun 2011 penulis menyelesaikan studi magister di Prodi Manajemen Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pertiba Pangkalpinang dan menyelesaikan Program Doktor Prodi Ilmu Ekonomi Universitas Borobudur Jakarta pada tahun 2018.

Saat ini penulis merupakan dosen tetap di STIE Pertiba Pangkalpinang, Bangka Belitung pada program studi Magister Manajemen. Penulis aktif sebagai peneliti di bidang kepakarannya tersebut dan melakukan beberapa penelitian yang didanai oleh internal perguruan tinggi dan juga dari Kemenristek DIKTI.

Email: afrizalpkp@gmail.com

BAB 13 LINGKUNGAN DAN BUDAYA ORGANISASI

Gusnafitri, S.E, M.M.
STIE Mahaputra Riau

Lingkungan dan Budaya Organisasi Bisnis

Lingkungan dan budaya organisasi merupakan variabel-variabel yang tidak dapat dipisahkan, karena sebuah organisasi sudah dipastikan berada didalam lingkungan dan masyarakat, penduduk, dan atau negara dimana organisasi tersebut berdiri. Lingkungan dan budaya organisasi sangat erat kaitannya dengan ilmu manajemen, dimana manajemen adalah ilmu yang mempelajari bagaimana seseorang bisa mencapai tujuannya melalui orang lain. Mencapai tujuan tersebut dengan cara melibatkan orang lain bisa melalui perorangan ataupun organisasi lain, dalam hal ini manajer tidak terjun langsung sebagai pekerja tetapi manajer yang mengatur, yang memberikan tugas dan wewenang kepada orang lain dengan tujuan tercapainya keberhasilan dalam organisasi.

Lingkungan dapat mempengaruhi keputusan manajer dalam pengambilan keputusan, dalam mengambil sebuah keputusan organisasi, seorang manajer / pimpinan tidak hanya mempertimbangkan lingkungan *intern* saja, tetapi juga harus memperhatikan lingkungan eksternalnya. Misalnya seorang manajer dalam pengambilan keputusan untuk menentukan sebuah produksi maka manajer akan melakukan analisis lingkungan eksternalnya, pihak manajemen akan menganalisis apakah operasional produksi dalam hal ini perusahaan industri akan mengakibatkan dampak yang tidak merugikan lingkungan eksternal organisasi bisnis tersebut. Jika berdampak negatif bagi lingkungan eksternalnya maka manajemen akan mengkaji ulang Kembali keputusan yang akan ditetapkannya.

organisasi tetapi mempengaruhi jalannya organisasi bisnis. Lingkungan eksternal organisasi bisnis meliputi; pelanggan, pesaing / *competitor*, pemasok, *partner strategic*, *regulator*, pemerintah, dan masyarakat umum. Lingkungan internal yaitu sumber daya-sumber daya yang berada di dalam organisasi yang mengelola organisasi tersebut. Lingkungan internal organisasi bisnis meliputi; pemilik / *owner* organisasi, team manajemen, pekerja / anggota organisasi dan lingkungan fisik organisasi.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, norma-norma, keyakinan-keyakinan yang telah lama disepakati dijalankan oleh sebuah organisasi yang berhubungan erat dengan lingkungan dimana organisasi berdiri. Budaya yang kuat akan berpengaruh positif terhadap organisasi, sebaliknya budaya yang lemah atau negatif akan menghambat sebuah organisasi.

Daftar Pustaka

- Arenawati. (2019). *Teori Organisasi ; organisasi, Lingkungan, Perubahan dan Transformasi*. Serang: CV. AA RIZKIY.
- Athoillah, A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hunger, J., & Wheelen, T. (2000). *Strategic Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Kadir, A. (2014). *Pengenalan Sistem Informasi Edisi Revisi*. Yogyakarta: Andi.
- Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert JR, D. (1996). *Manajemen*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sutarman. (2012). *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wheelen, T., & Hunger, D. (2000). *Strategic Manajemen*. New Jersey: Fikahati Aneska.

PROFIL PENULIS



Gusnafitri, S.E., M.M.

Penulis adalah dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahaputra Riau (STIE Mahaputra Riau). Memulai karir sebagai dosen sejak tahun 2017 dan sebelum menjadi seorang dosen penulis adalah seorang karyawan salah satu BUMN di bidang kontraktor. Penulis menyelesaikan studi S1 di Fakultas Ekonomi prodi akuntansi pada tahun 2005 di Universitas Putra Indonesia (UPI) YPTK Padang kemudian menyelesaikan pendidikan S2 di prodi manajemen pada tahun 2010 di Universitas Putra Indonesia (UPI) YPTK Padang. Buku ini memuat salah satu diantaranya lingkungan dan budaya organisasi. pada buku ini menekankan pembahasan organisasi bisnis. Lingkungan organisasi bisnis secara garis besar ada dua yaitu lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Pertama lingkungan eksternal yaitu pihak-pihak yang berada diluar organisasi tetapi mempengaruhi jalannya organisasi bisnis, pihak eksternal tersebut diantaranya; Pelanggan, Pesaing, Pemasok, Partner Strategis, Regulator, Pemerintah. Kedua Lingkungan internal yaitu pihak-pihak yang berada didalam organisasi / Sumber daya yang menggerakkan organisasi bisnis diantaranya, Pemilik, Tim Manajemen, Pekerja / Anggota, Lingkungan fisik organisasi. dalam buku ini juga menjelaskan asas-asas budaya organisasi

Email Penulis: gusnafitri.new@gmail.com

BAB 14 TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN

Dr. Fadila Almahdali, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Panca Bhakti Palu

Pendahuluan

Konsep tanggung jawab sosial perusahaan - *Corporate Social Responsibility* (CSR) mengacu pada kepercayaan umum yang dipegang oleh semakin banyak warga bahwa bisnis modern memiliki tanggung jawab kepada masyarakat yang melampaui kewajiban merek kepada pemegang saham atau investor di perusahaan. Konsep investor, tentu saja, adalah untuk menghasilkan keuntungan bagi pemilik dan memaksimalkan kekayaan pemegang saham untuk jangka Panjang. Pemangku kepentingan sosial lainnya yang bisnis juga memiliki tanggung jawab terhadap biasanya mencakup konsumen, karyawan, masyarakat luas, pemerintah dan lingkungan alam. Konsep tanggung jawab sosial perusahaan berlaku untuk semua ukuran organisasi, tetapi diskusi mengenai hal ini masih cenderung berfokus pada organisasi besar karena lebih terlihat dan memiliki kekuatan lebih. Seperti sebuah pepatah yang mengatakan bahwa semakin besar kekuatan yang dimiliki, maka akan semakin besar juga tanggung jawab yang mengikutinya.

Pengertian Tanggung Jawab Sosial Perusahaan atau *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Tanggung jawab sosial merupakan suatu pemikiran bahwa bisnis memiliki tanggung jawab tertentu kepada masyarakat selain mencari keuntungan. Tanggung jawab sosial perusahaan yang dalam bahasa Inggris disebut *Corporate Social Responsibility*, merupakan sebuah konsep dimana perusahaan mengintegrasikan kepedulian sosial dan

sosial perusahaan akan berdampak positif jika dipandang sebagai investasi jangka panjang, karena dengan melakukan praktik tanggung jawab sosial perusahaan yang berkelanjutan, perusahaan akan mendapat tempat di hati dan ijin operasional dari masyarakat, bahkan mampu memberikan kontribusi bagi pembangunan berkelanjutan.

Salah satu bentuk dari tanggung jawab sosial perusahaan yang sering diterapkan di Indonesia adalah *community development*. Perusahaan yang mengedepankan konsep ini akan lebih menekankan pembangunan sosial dan pembangunan kapasitas masyarakat sehingga akan menggali potensi masyarakat lokal yang menjadi modal sosial perusahaan untuk maju dan berkembang. Selain dapat menciptakan peluang-peluang sosial-ekonomi masyarakat, menyerap tenaga kerja dengan kualifikasi yang diinginkan, cara ini juga dapat membangun citra sebagai perusahaan yang ramah dan peduli lingkungan. Selain itu, akan tumbuh rasa percaya dari masyarakat. Rasa memiliki perlahan-lahan muncul dari masyarakat sehingga masyarakat merasakan bahwa kehadiran perusahaan di daerah mereka akan berguna dan bermanfaat.

Daftar Pustaka

- Azheri, Busyra, (2011). *Corporate Social Responsibility: Dari Voluntari menjadi Mandatory*. Penerbit: PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Ardani, Ni K.S dan Mahyuni, L.P, (2020). Penerapan *Corporate Social Responsibility (CSR)* dan Manfaatnya Bagi Perusahaan. *Jurnal Manajemen Bisnis* 17(1):12.
- Dwi Kartini (2009). *Corporate Social Responsibility*, Bandung: Refika Aditama. Hal 65 - 66
- Griffin, R. W. (2013). *Management* (J. W. Calhoun, S. Person, J. Chase, & R. Belanger (eds.); 11th ed.). Cengage Learning.
- Lin Lindawati dan Marsella Eka Puspita, (2015). *Corporate Social Responsibility: Implikasi Stakeholder dan Legitimacy Gap dalam*

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

peningkatan kinerja perusahaan. *Jurnal Akutansi Paradigma*.6(1):161.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2002). *Management* (7th Edn). Pearson Education Company.

Prajarto, Nunung. (2012). *CSR Indonesia: sinergi pemerintah, perusahaan dan public*. Penerbit: Fisipol UGM, Yogyakarta

Wibisono, Yusuf. (2007). *Membedah Konsep & Aplikasi CSR (Corporate Social Responsibility)*, PT Gramedia, Jakarta.

PROFIL PENULIS



Dr. Fadila Almahdali, S.E., M.M.

Ketertarikan penulis terhadap ilmu manajemen dimulai pada tahun 2007 silam. Hal tersebut membuat penulis memilih untuk masuk ke Perguruan Tinggi Universitas Tadulako Palu, Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan berhasil lulus pada tahun 2011.

Penulis kemudian melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi dan berhasil menyelesaikan studi S2 di prodi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Tadulako Palu dan berhasil lulus pada tahun 2013. Selanjutnya delapan tahun kemudian, penulis menyelesaikan studi S3 di prodi Doktorat Ilmu Ekonomi Program Pasca Sarjana Universitas Tadulako Palu.

Penulis memiliki kepakaran dibidang Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Dan untuk mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti dibidang kepakarannya tersebut. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi dan juga Kemenristek DIKTI. Selain peneliti, penulis juga aktif menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara yang sangat tercinta ini.

Email: fadilalmahdali@gmail.com

Pengantar Ilmu Manajemen (Teori dan Implementasi)



Book Chapter ini ditulis dalam 14 bab dengan pembahasan yang cukup komprehensif dan terstruktur, para penulis sesuai dengan kepakaran masing-masing berupaya menyajikan secara baik dari berbagai *angle* yang berbeda untuk menyimpulkan serangkaian kebutuhan akan keilmuan dan kompetensi calon manajer masa depan. Dalam 14 Bab tersebut telah diupayakan untuk dihadirkan secara renyah dan baik oleh masing-masing penulis diawali dari Bab 1 Konsep Dasar Manajemen, yang coba diulas oleh Suhardi; Bab 2 Perkembangan Teori Manajemen, yang ditulis secara komprehensif oleh Supriyati; Bab 3 Ruang Lingkup Manajemen, yang dirangkai kata oleh Rusdi Rapyogha; Bab 4 Etika dan Profesi Manajemen, yang dihubungkan secara kuat oleh I Nyoman Tri Sutaguna; Bab 5 Gaya Kepemimpinan Manajemen yang di kupas tuntas oleh Adrian Radiansyah; Bab 6 Manajemen Strategi yang dikemas dengan baik dan menarik oleh Hikmah Sekarningtyas; Bab 7 Perencanaan Perusahaan yang diulas secara renyah oleh Ferdinandus Sampe; Bab 8 Motivasi Karyawan yang diselami secara mendalam oleh Rahmad Firdaus; Bab 9 Manajemen Sumber Daya Manusia yang dipikirkan secara baik oleh Iwan Prasetyo; Bab 10 Pengambilan Keputusan Manajemen yang dipotret dan di *sharing* secara baik oleh Machfudi Bab 11 Sistem Pengendalian Manajemen yang di tulis secara sistematis oleh Yuanita Levany; Bab 12 Manajemen Kinerja Perusahaan yang di renungkan dengan matang oleh Afrizal; Bab 13 Lingkungan dan Budaya Organisasi yang ditulis dengan renyah oleh Gusnafitri, dan diakhiri Bab 14 Tanggungjawab Sosial Perusahaan, yang diparipurnakan secara lengkap oleh Fadila Almahdali.