

KAJIAN KINERJA ORGANISASI



Tim Penulis:

Ramadhan Diandi Wijaya, Rina Febriyanti,
Erica Putri A, Rayhan Maruf,
M Rakananda Agret, Ahmad Sulthoni A,
Revinda Ayu W, Zulfia Laila, Adinda Hanifah,
Gradiva Elsyaira, Nicholas Joseph,
Leedy Anggel Lita, Rezza Akhmad,
Christofel Abel B, Indah Salsabilah, Octavianus H,
Erlando Marchel T, M Zhafran R, Nissa Dwi R,
Andika Triambudi, Marcyela Listya A,
Mauludin L, Afifah Afri Yeni,
Rendy Salim, Wahyu Gabe M



KAJIAN KINERJA ORGANISASI

Tim Penulis:

Ramadhan Diandi Wijaya, Rina Febriyanti, Ericka Putri A, Rayhan Maruf,
M Rakananda Agret, Ahmad Sulthoni A, Revinda Ayu W, Zulfia Laila, Adinda Hanifah,
Gradiva Elsyaira, Nicholas Joseph, Leedy Anggel Lita, Rezza Akhmad, Christofel Abel B,
Indah Salsabilah, Octavianus H, Erlando Marchel T, M Zhafran R, Nissa Dwi R,
Andika Triambudi, Marcyela Listya A, Mauludin L, Afifah Afri Yeni,
Rendy Salim, Wahyu Gabe M



KAJIAN KINERJA ORGANISASI

Tim Penulis:

Ramadhan Diandi Wijaya, Rina Febriyanti, Ericka Putri A, Rayhan Maruf,
M Rakananda Agret, Ahmad Sulthoni A, Revinda Ayu W, Zulfia Laila, Adinda Hanifah,
Gradiva Elsyaira, Nicholas Joseph, Leedy Anggel Lita, Rezza Akhmad, Christofel Abel B,
Indah Salsabilah, Octavianus H, Erlando Marchel T, M Zhafran R, Nissa Dwi R,
Andika Triambudi, Marcyela Listya A, Mauludin L, Afifah Afri Yeni,
Rendy Salim, Wahyu Gabe M

Desain Cover:

Usman Taufik

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Rina Febriyanti

Leedy Anggel Lita

Nicholas Joseph

QRCBN:

62-1256-6635-379

Cetakan Pertama:

Juni, 2025

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA MEDIA UTAMA

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Rasa syukur yang teramat dalam dan tiada kata lain yang patut kami ucapkan selain mengucapkan rasa syukur. Karena berkat rahmat dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, buku yang berjudul “Kajian Kinerja Organisasi” telah selesai disusun dan berhasil diterbitkan, semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih keilmuan dan penambah wawasan bagi siapa saja yang memiliki minat terhadap pembahasan tentang Kajian Kinerja Organisasi.

Akan tetapi pada akhirnya kami mengakui bahwa tulisan ini terdapat beberapa kekurangan dan jauh dari kata sempurna, sebagaimana pepatah menyebutkan *“tiada gading yang tidak retak”* dan sejatinya kesempurnaan hanyalah milik Tuhan semata. Maka dari itu, kami dengan senang hati secara terbuka untuk menerima berbagai kritik dan saran dari para pembaca sekalian, hal tersebut tentu sangat diperlukan sebagai bagian dari upaya kami untuk terus melakukan perbaikan dan penyempurnaan karya selanjutnya di masa yang akan datang.

Terakhir, ucapan terima kasih kami sampaikan kepada Dosen Seminar Kinerja Organisasi sekaligus Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Krisnadwipayana Bapak Dr. Fajar Cahyo Utomo, M.M. serta seluruh pihak yang telah mendukung dan turut andil dalam seluruh rangkaian proses penyusunan dan penerbitan buku ini, sehingga buku ini bisa hadir di hadapan sidang pembaca. Semoga buku ini bermanfaat bagi semua pihak dan dapat memberikan kontribusi bagi pembangunan ilmu pengetahuan di Indonesia.

Juni, 2025

Tim Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 SUMBER DAYA MANUSIA.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Konsep Sumber Daya Manusia	3
C. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia	5
D. Tantangan pada Bidang Sumber Daya Manusia	6
E. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia	9
F. Kesimpulan	11
BAB 2 PRAKTIK MSDM DAN DUKUNGAN MANAJER LINI	13
A. Latar Belakang	13
B. Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia	15
C. Dukungan Manajer Lini.....	20
D. Kesimpulan	23
BAB 3 TUJUAN DAN STRUKTUR ORGANISASI	25
A. Latar Belakang	25
B. Tujuan Organisasi	28
C. Konsep Tujuan Organisasi	29
D. Tipe-Tipe Tujuan Organisasi	31
E. Struktur Organisasi	32
F. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organisasi	33
G. Manfaat dari Adanya Tujuan Organisasi dan Struktur Organisasi	34
H. Kesimpulan	35
BAB 4 KEADILAN ORGANISASI	37
A. Latar Belakang	37
B. Keadilan Organisasi secara Umum dan Teori	40
C. Dimensi Keadilan Organisasi	42
D. Faktor yang Mempengaruhi Keadilan Organisasi	44

E. Indikator dalam Keadilan Organisasi	46
F. Prinsip-Prinsip Keadilan Organisasi	48
G. Kesimpulan	49
BAB 5 BUDAYA ORGANISASI	51
A. Latar Belakang	51
B. Pengertian Budaya Organisasi	53
C. Fungsi Budaya Organisasi	54
D. Menciptakan Budaya Organisasi yang Etis	56
E. Penelitian Budaya Organisasi	56
F. Kesimpulan	58
BAB 6 PRODUKTIVITAS DAN KUALITAS LAYANAN	61
A. Latar Belakang	61
B. Indikator Produktivitas	63
C. Rumus Perhitungan Produktivitas	65
D. Pengertian Kualitas Layanan	67
E. Prinsip Kualitas Layanan	69
F. Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Layanan	70
G. Kesimpulan	71
BAB 7 EFISIENSI DAN EFEKTIVITAS	73
A. Latar Belakang	73
B. Efektivitas dan Efisiensi secara Umum dan Teori	75
C. Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas	76
D. Instrumen Pengukuran Efektivitas dan Efisiensi	77
E. Perencanaan Kriteria Efektivitas	78
F. Kesimpulan	78
BAB 8 AKUNTABILITAS DAN FLEKSIBILITAS DALAM MSDM	81
A. Latar Belakang	81
B. Definisi Akuntabilitas	84
C. Pentingnya Akuntabilitas dalam <i>Good Corporate Governance</i>	86
D. Akuntabilitas Disektor Nirlaba	87
E. Fleksibilitas Organisasi dalam Era Modern	88

F. Fleksibilitas Ditempat Kerja	89
G. Tantangan dalam Implementasi Fleksibilitas	90
H. Keselarasan antara Akuntabilitas dan Fleksibilitas.....	91
I. Kesimpulan	92
BAB 9 RESPONSIVITAS DAN RESPONSIBILITAS	95
A. Latar Belakang	95
B. Definisi Responsivitas	97
C. Definisi Responsibilitas	98
D. Indikator dari Responsivitas dan Responsibilitas	99
E. Kesimpulan	100

BAB 1

SUMBER DAYA MANUSIA

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset didalam organisasi yang paling penting. Sumber Daya Manusia merupakan potensi yang terkandung didalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri. Salah satu faktor yang penting untuk keberhasilan suatu organisasi dilihat dari kemampuan dan kompetensi yang dimiliki karyawan. Setiap organisasi harus memiliki kemampuan untuk menyesuaikan dengan terjadinya perubahan yang terjadi disekitarnya, seperti kebutuhan akan keterampilan baru, keragaman tenaga kerja, dan dinamika pasar. Peran Manajemen sumber daya manusia tidak hanya terfokus pada pengambilan dan pemeliharaan karyawan saja tetapi juga mencakup pengembangan keterampilan, manajemen kinerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Selain itu, elemen seperti kepuasan kerja, motivasi, dan kesejahteraan karyawan menjadi semakin penting untuk meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan (Waruwu *et al*, 2023).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Kemajuan teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia maka sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Qomariah, 2020). Perubahan

BAB 2

PRAKTIK MSDM DAN DUKUNGAN MANAJER LINI

A. LATAR BELAKANG

Perkembangan yang cukup pesat di era globalisasi ini sudah membawa banyak perubahan pada berbagai aspek kehidupan. Salah satunya seperti aspek bisnis dan manajemen di Indonesia juga turut menerima dampak dari globalisasi tersebut. Seluruhnya dituntut untuk bisa bersaing dalam semua aspek, seperti perekonomian, teknologi, ilmu pengetahuan dan juga sumber daya manusia. Dengan itu setiap organisasi harus meningkatkan kualitas organisasinya agar mampu bersaing dengan organisasi global. Salah satu dalam meningkatkan kualitas organisasi dapat dilakukan dengan peningkatan dan pengembangan kinerja karyawan juga merupakan prioritas dan tangan yang harus dihadapi dalam menyambut era globalisasi. Dengan cara kerja yang baik maka hasil yang diperoleh lebih efektif dan efisien serta tujuan perusahaan bisa dicapai dengan baik. Faktor kinerja karyawan merupakan prioritas yang tidak boleh diabaikan dalam suatu perusahaan, karena jika terjadi kesalahan atau keliruan maka akan menyebabkan hambatan atau bahkan kegagalan dalam proses produksi. Maka diperlukan penerapan praktik Manajemen SDM yang kompeten, untuk memberikan karyawan yang baik sehingga dapat meningkatkan kualitas, baik untuk karyawannya sendiri dan juga untuk sebuah organisasinya (Maolani dkk, 2022).

Fokus Manajemen SDM telah berpindah menjadi lebih kepada pemanfaatan strategis karyawan. Selanjutnya adalah bagaimana mengelola dampak terukur dari program pengembangan karyawan atas

BAB 3

TUJUAN DAN STRUKTUR ORGANISASI

A. LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi ini, kebutuhan semakin banyak dan tuntutan semakin beragam. Dalam upaya memenuhi kebutuhan dan tuntutan tersebut individu terpaksa harus beradaptasi menyesuaikan diri agar dapat selalu memenuhi kebutuhannya. Contohnya, kebutuhan seseorang yang hidup sendiri tentu akan berbeda dengan kebutuhan berkeluarga, dengan gaji yang sama seseorang yang berkeluarga tentunya harus lebih giat dalam bekerja atau mungkin mencari penghasilan tambahan untuk memenuhi tuntutan hidup. Identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan organisasi atau pengorganisasian (Barnard, 2010). Hal ini pula didukung oleh (Winardi, 2008) bahwa target keorganisasian untuk perubahan, misalnya: manusia, teknologi, pekerjaan, struktur keorganisasian, proses, kultur, dan manajemen. Terkait dengan kenyataan ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya sebuah proses pembentukan organisasi pendidikan sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh (Mayston, 2003) bahwa pendidikan menyediakan area penting dari penerapan teknik-teknik evaluasi kinerja yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja layanan-layanan publik.

Pengorganisasian dapat terbentuk karena suatu proses pengelompokan serta pembagian aktivitas dalam tujuan yang diharapkan oleh sebuah organisasi bahwa dengan adanya organisasi dapat mengelompokkan tugas dan tanggung jawab anggota. Pengorganisasian juga diartikan sebagai aktivitas dasar manajemen yang dilaksanakan untuk

BAB 4

KEADILAN ORGANISASI

A. LATAR BELAKANG

Salah satu yang menjadi perhatian penting yaitu keadilan hasil dimana manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab administratif untuk sejumlah hasil yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan pertukaran mereka dengan pemberi kerja. Ketidakadilan dalam konteks pertukaran sosial yang lebih luas yaitu, transaksi dua arah dimana masing-masing pihak memberikan sesuatu kepada pihak lain dan oleh karena itu juga menerima sesuatu sebagai balasannya. Beberapa hal yang ingin dipahami yaitu 1) penyebab ketidakadilan yang dirasakan dan 2) konsekuensi dari ketidakadilan yang dirasakan. Kemarahan dikatakan sebagai konsekuensi yang mungkin timbul dari ketidakadilan ketika karyawan merasa kurang mendapatkan manfaat, dan bahwa juga menyebut rasa bersalah sebagai konsekuensi yang mungkin terjadi dalam kasus kelebihan manfaat (Adams, 1965).

Konsep fundamental dapat mempengaruhi dinamika keadilan organisasi di tempat kerja. Dalam konteks manajemen, keadilan organisasi mengacu pada persepsi karyawan terhadap keadilan dalam proses, hasil, dan interaksi di dalam organisasi. Keadilan organisasi juga menggambarkan kesan kepada karyawan tentang seberapa adil suatu organisasi atau Perusahaan memperlakukan mereka. Dengan kata lain, seorang karyawan akan menganggap organisasi adil jika mereka yakin prosedur dan hasil yang diterima mereka masuk akal atau adil. Ketika karyawan merasa bahwa manajer berperilaku secara adil kepada mereka, Kerjasama antara manajer dengan karyawan akan lebih mudah dan para

BAB 5

BUDAYA ORGANISASI

A. LATAR BELAKANG

Budaya organisasi merupakan unsur penting dan sangat strategis dalam pengembangan dan kemajuan organisasi, baik di dunia usaha, pemerintah, lembaga pendidikan, maupun organisasi sosial keagamaan (Habudin, 2020). Sebagai elemen krusial, budaya organisasi memengaruhi kinerja dan dinamika di dalam sebuah entitas. Schein (1997), dalam karya ilmiahnya yang terkenal berjudul "*Organizational Culture and Leadership*" memberikan pemahaman mendalam tentang konsep ini. Budaya organisasi terdiri dari tiga level, yaitu artefak, nilai yang dinyatakan, dan asumsi dasar. Artefak mencakup elemen yang terlihat dan dapat diamati, seperti tata letak fisik dan kebijakan, sementara nilai yang dinyatakan mencerminkan panduan dan prinsip yang diakui oleh organisasi. Asumsi dasar, yang paling mendalam dan sering kali tidak disadari, merupakan keyakinan yang dipegang oleh anggota organisasi.

Pemahaman terhadap budaya ini sangat penting bagi para pemimpin untuk mengelola perubahan dan memelihara lingkungan yang mendukung inovasi dan kolaborasi (Schein, 1997). Dengan mengkaji budaya organisasi, pemimpin dapat menciptakan strategi yang lebih efektif untuk mencapai tujuan dan meningkatkan keterlibatan anggota. Dalam konteks ini, budaya menjadi pendorong utama dalam keberhasilan jangka panjang organisasi. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai alat untuk mencapai kesuksesan organisasi (Aspiranti, 2010). Kesuksesan dapat diindikasikan melalui perolehan profit, kemampuan organisasi untuk bertahan dan berkembang, efisiensi, serta posisi daya saing di pasar. Untuk mencapai kesuksesan

BAB 6

PRODUKTIVITAS DAN KUALITAS LAYANAN

A. LATAR BELAKANG

Globalisasi yang semakin kompetitif di era saat ini, keberhasilan organisasi bergantung pada dua aspek utama: produktivitas dan kualitas layanan. Produktivitas mengukur efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan *output*. Di sektor manufaktur, produktivitas mudah diukur melalui jumlah produk yang dihasilkan dalam waktu tertentu. Namun, di sektor jasa, produktivitas lebih sulit diukur karena melibatkan interaksi manusia dan kualitas layanan. Efisiensi tinggi dalam penggunaan tenaga kerja, waktu, dan modal membuat perusahaan lebih produktif, memungkinkan mereka untuk bersaing dalam hal biaya dan kecepatan produksi (Moeheriono, 2014).

Produktivitas sering kali diukur dari kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya secara efisien untuk mencapai hasil maksimal. Sementara sektor manufaktur dapat mengukur produktivitas melalui *output* yang terukur, di sektor jasa, produktivitas lebih sulit diukur karena melibatkan interaksi manusia dan kualitas layanan (Syarifuddin and Yani, 2014).

Kualitas layanan berkaitan dengan kemampuan perusahaan untuk memenuhi atau melampaui ekspektasi pelanggan. Layanan yang baik mencakup keandalan, daya tanggap, jaminan, perhatian, dan bukti fisik. Menurut Kotler dan Keller (2016), kualitas adalah kelengkapan fitur produk atau jasa yang memberikan kepuasan terhadap kebutuhan pelanggan. Kualitas layanan yang tinggi meningkatkan kepuasan dan

BAB 7

EFISIENSI DAN EFEKTIVITAS

A. LATAR BELAKANG

Efisiensi kerja diartikan sebagai cara kerja yang lebih produktif melalui penyederhanaan proses namun tetap memperhatikan hasil yang maksimal. Namun masih sering dijumpai pegawai tidak memperhatikan hal ini sehingga pekerjaan yang dilakukan, mungkin saja efektif tetapi memerlukan banyak proses dan pengorbanan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dengan demikian, secara keseluruhan tingkat pencapaian kinerja organisasi rendah. Untuk itu diperlukan proses yang benar melalui inovasi pemanfaatan teknologi, karena setiap peningkatan dalam inovasi teknologi dapat secara signifikan meningkatkan efisiensi organisasi (Zhang *et al.*, 2019). Seperti pemanfaatan *system* informasi untuk mempercepat pekerjaan dan mempermudah koordinasi sebagai upaya memaksimalkan efisiensi (Owen *et al.*, 2001).

Jika efisiensi kerja pada umumnya merupakan hasil dari cara-cara kerja yang sesuai dengan prosedur kerja. Cara kerja yang efisien adalah cara yang tanpa sedikitpun mengurangi hasil yang hendak dicapai seperti: cara termudah, tercepat, termurah, teringan, dan terpendek (SYAM, 2020). Dengan demikian, efisiensi kerja kadang-kadang bertentangan dengan efektivitas kerja, yang hanya mengejar hasil tanpa memperhatikan prosesnya secara efisien, seperti keefektifan biaya untuk meningkatkan kinerja organisasi (Hidayah *et al.*, 2020), namun demikian, Hopgood (2012) & Bryson (2018) bahwa dengan kemajuan teknologi yang mengadaptasi pengetahuan manusia melalui intelegensi buatan (*artificial intelligence*) untuk mengakselerasi tugas-tugas kantor secara mudah dan cepat untuk

BAB 8

AKUNTABILITAS DAN FLEKSIBILITAS DALAM MSDM

A. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, organisasi menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam menjaga keseimbangan antara akuntabilitas dan fleksibilitas. Akuntabilitas menjadi aspek penting dalam mempertahankan transparansi dan tanggung jawab atas tindakan organisasi, terutama di tengah meningkatnya kesadaran publik terhadap etika dan kepercayaan organisasi. Akuntabilitas adalah fondasi yang membangun kepercayaan dan transparansi dalam suatu organisasi, yang memungkinkan para pemimpin dan karyawan untuk bertanggung jawab atas tindakan mereka (Simons, 1995). Akuntabilitas yang kuat dalam suatu organisasi memberikan jaminan kepada pemangku kepentingan bahwa setiap tindakan memiliki dasar yang dapat dipertanggungjawabkan.

Anggaran *public* secara tradisional dipandang sebagai akuntabilitas dan tata Kelola yang memainkan peran utama dalam perekonomian suatu negara untuk mengalokasikan sumber daya keuangan dan memastikan keseimbangan kekuasaan dari berbagai kepentingan di antara beberapa pesaing dalam pemerintahan (Wildavsky, 1964). Anggaran merupakan alat utama pemerintah untuk melaksanakan semua kewajiban, janji, dan kebijakannya kedalam rencana-rencana konkrit dan terintegrasi dalam hal tindakan apa yang akan diambil, hasil apa yang akan dicapai, pada biaya berapa dan siapa yang akan membayar biaya-biaya tersebut (Dobell dan Ulrich, 2002). Untuk mempertahankan konsep anggaran, badan *legislative*

BAB 9

RESPONSIVITAS DAN RESPONSIBILITAS

A. LATAR BELAKANG

Responsivitas merupakan kemampuan organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan masyarakat, menyusun prioritas kebutuhan, dan mengembangkan ke dalam berbagai program pelayanan. Responsivitas mengukur daya tanggap organisasi terhadap harapan, keinginan dan aspirasi, serta tuntutan warga pengguna layanan (Dwiyanto, 2006).

Responsivitas merupakan kemampuan birokrasi untuk memahami kebutuhan masyarakat, menentukan prioritas layanan, dan mengembangkan program-program yang (Dwiyanto, 2006) sesuai dengan kebutuhan serta aspirasi masyarakat. Responsivitas merupakan konsep yang menyangkut kemampuan dalam menghadapi dan mengantisipasi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntutan baru, dan pengetahuan baru (Dwiyanto, 2008). Birokrasi harus merespon secara cepat agar tidak tertinggal dalam menjalankan tugas dan fungsinya (Tangkilisan 2005). Responsivitas pelayanan publik mampu diwujudkan dalam bentuk sebagai berikut: Keramahan sikap dan tindakan aparat birokrasi pelayanan publik dalam merespons setiap keluhan atau pertanyaan dari pengguna jasa hingga mampu memberikan kepuasan bagi mereka (pelanggan) (Dwiyanto (2008:50). Hal ini yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, bahwa Pemerintah wajib untuk membangun kepercayaan masyarakat melalui penyelenggaraan pelayanan publik yang baik seiring dengan harapan dan tuntutan masyarakat.

KAJIAN KINERJA ORGANISASI

Buku ini merupakan hasil karya perjalanan akademik kami pada mata kuliah Kinerja Organisasi di Program Studi Manajemen, Universitas Krisnadwipayana. Ditulis secara mendalam, buku ini mengupas berbagai isu penting kinerja organisasi modern, seperti sumber daya manusia, praktik MSDM dan dukungan manajer lini, tujuan dan struktur organisasi, keadilan organisasi, budaya organisasi, produktivitas dan kualitas layanan, efisiensi dan efektivitas, akuntabilitas dan fleksibilitas dalam MSDM, responsivitas dan responsibilitas.

Dimana isu tersebut dibuat dalam 9 bab yang dirancang untuk memberikan pemahaman terstruktur atas konsep dan penelitian yang relevan dimasing-masing bab tersebut, dengan pendekatan yang sistematis dan berbasis ilmiah. Buku ini dapat menjadi rujukan dalam mengkaji kinerja organisasi secara efektif di era disrupsi organisasi.



SCANME

www.penerbitwidina.com
@penerbitwidina
penerbit widina
penerbitwidina@gmail.com
widina store
widina bookstore

Layanan Print & Penerbitan Buku
0815-7000-699



82-1256-6635-379