



PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN

David Nasution¹⁾, Ramon Zamora²⁾, Ahmad Arifin Nasution²⁾

Email: david@gmail.com (correspondent author)¹⁾

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia¹⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia²⁻³⁾

Info Artikel

Diserahkan Des 2020
Diterima Januari
2021
Diterbitkan Maret
2021

Kata Kunci:
Rekrutmen,
Penempatan,
Pengembangan Karir,
Kinerja Karyawan

Keywords:
Recruitment,
Placement, Career
Development,
Employee
Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah rekrutmen, penempatan, pengembangan karir, terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan departemen produksi PT. Honfoong Plastic Batam yang berjumlah 65 orang. Teknik pengujian data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi berganda, uji T, uji F, dan uji R². Hasil pengujian data didapatkan hasil penelitian bahwa variabel rekrutmen dengan nilai thitung adalah 3,171 dan signifikansi 0,002, artinya secara parsial rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan. Variabel penempatan dengan nilai thitung adalah -0,749 dan signifikansi 0,457, artinya secara parsial variabel penempatan tidak berpengaruh positif dan signifikan. Variabel pengembangan karir dengan nilai thitung adalah 3,357 dan signifikansi 0,001, artinya secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan. Variabel rekrutmen, penempatan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan pada nilai Fhitung sebesar 20,763 dan signifikansi 0,000.

Abstract

This study aims to determine whether recruitment, placement, career development, on the performance of employees, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative approach. In this study the samples were all employees of the production department PT. Honfoong Plastic Batam, totaling 65 people. Data testing techniques in this study used validity, reliability, normality test, multicollinearity test, heteroskedacity test, multiple regression test, T test, F test, and R² test. The results of testing the data showed that the recruitment variable with a t-count value was 3.171 and a significance of 0.002, meaning that the recruitment partially had a positive and significant effect. The placement variable with the tcount is -0.749 and the significance of 0.457, means that the placement variable has no positive and significant effect. Career development variable with tcount is 3.357 and significance 0.001, means that partially the career development has positive and significant effect. The recruitment, placement and career development variables simultaneously have a significant effect on performance as indicated by the Fcount value of 20.763 and a significance of 0,000.

Alamat Korespondensi:
Gedung Program Pascasarjana
Universitas Riau Kepulauan
E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini, dengan perubahan yang begitu cepat, sebuah organisasi dituntut untuk mengadakan penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Suatu organisasi untuk mewujudkan tujuannya diperlukan sumber daya manusia, karena tumbuh kembangnya suatu organisasi tergantung dari sumber daya manusianya. Oleh karenanya sumber manusia harus diperhatikan dengan baik agar terjadi peningkatan efisiensi, efektifitas dan produktifitas kinerja yang tercermin dalam kinerja.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan terdapat beberapa permasalahan di PT. Honfoong Plastic Batam. Permasalahan yang terjadi ini berkaitan dengan kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain rekrutmen, penempatan, dan pengembangan karir. Kasus di PT. Honfoong Plastic Batam ada beberapa proses rekrutmen yang belum optimal. Sebagai contoh proses rekrutmen karyawan yang kurang terbuka lebar atau belum mencakup seluruh kalangan pencari kerja, dengan hal ini bisa saja menyebabkan perusahaan kehilangan peluang untuk mendapatkan karyawan yang terbaik, namun sebaliknya apabila perusahaan berusaha sebaik mungkin melakukan proses perekrutan calon karyawan yang bisa menjangkau seluruh kalangan yang mungkin dari beberapa pendaftar memang memiliki kriteria yang diinginkan perusahaan tersebut, maka dapat dipastikan proses rekrutmen yang dilakukan tersebut berhasil.

Penempatan juga menjadi permasalahan di PT. Honfoong Plastic Batam. Sebagai contoh karyawan yang pernah ditempatkan disebuah cabang perusahaan sebagai operator ditempatkan diposisi admin bukan sebagai operator produksi. Fenomena yang lain adalah penempatan karyawan yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan ataupun pengalaman. Hal ini menjadi masalah karena, orang yang tidak mempunyai pengalaman ataupun pendidikan yang cocok akan sangat kesulitan melakukan pekerjaan diluar kemampuan mereka, penempatan yang tidak sesuai akan meminimalisir kinerja karyawan tersebut. Idealnya seseorang yang berlatar pendidikan sesuai dengan pekerjaan mengenai suatu posisi, harus ditempatkan di posisi yang tepat karena hal ini berkaitan dengan kompetensi seseorang.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah pengembangan karir. Pengembangan karir dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Organisasi perlu mengawasi atau meningkatkan proses pengembangan karir setiap pegawainya baik itu saat bekerja maupun pelatihan. Jika ada karyawan yang tidak menunjukkan adanya peningkatan dalam pengembangan karirnya bahwa dapat dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan tersebut, ataupun sebaliknya dari kesadaran karyawan tersebut untuk mengikuti pelatihan yang diadakan diluar perusahaan demi pengembangan karirnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah rekrutmen, penempatan, pengembangan karir, terhadap kinerja karyawan PT. Honfoong Plastic Batam secara parsial maupun simultan.

LANDASAN TEORI

Rekrutmen

Menurut Nurmansyah (2011) bahwa rekrutmen adalah kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2010) rekrutmen adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan

baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik dari yang baik.

Penempatan

Menurut Siswanto (2012), Proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

Pengembangan Karir

Menurut Simamora (2012) “Pengembangan diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik”.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2013) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja bisa diartikan secara luas tidak hanya hasil kerja, akan tetapi bisa dalam bentuk proses pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuisioner untuk memperoleh data dari responden. Adapun penelitian ini dilakukan di PT. Honfoong Plastic Batam yang berlokasi di JL. Gaharu Muka Kuning 29433, Kota Batam, Kepulauan Riau. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan departemen produksi PT. Honfoong Plastic Batam yang berjumlah 65 orang, dan semua populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang adalah metode analisis statistik dengan menggunakan *software SPSS Statistics 25*. Teknik pengujian dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas uji multikolinearitas, uji heteroskedasitas, uji regresi berganda, uji T, uji F, dan uji R2. Kuisioner terdiri dari satu set pernyataan dan responden diminta untuk menilai menggunakan skala *Likert* 1 sampai 5, mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Proporsi Responden Dalam Sampel Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden
Laki-laki	46
Perempuan	19
Jumlah	65

Dari data responden berdasarkan jenis kelamin di atas jumlah responden laki-laki berjumlah 46 orang, Jumlah perempuan 19 orang. Maka mayoritas yang menjadi responden adalah laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2 Proporsi Responden Dalam Sampel Menurut Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29	52	80.0	80.0	80.0
30-39	10	15.4	15.4	95.4
40-55	3	4.6	4.6	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Dari data responden berdasarkan usia dapat kita lihat dari tabel di atas bahwa responden yang berusia 20-29 tahun berjumlah 52 orang, Responden yang berusia 30-39 berjumlah 10 orang dan responden yang berusia > 39 tahun berjumlah 3 orang, maka mayoritas responden berdasarkan usia adalah 20-29 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3 Proporsi Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja dalam Tahun	Jumlah Responden
1-5 tahun	52
6-10 tahun	8
11-25 tahun	5
Jumlah	65

Dari data responden berdasarkan usia dapat kita lihat dari tabel di atas bahwa responden bahwa masa kerja responden frekuensi 1-5 tahun berjumlah 52 orang, masa kerja 6-10 tahun berjumlah 8 orang, masa kerja responden selama 11-25 tahun berjumlah 5 orang, maka dari data di atas bahwa responden yang dominan masa kerjanya adalah selama 1-5 tahun.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Rekrutmen

Butir Pertanyaan	R-Tabel	R-Hitung	Keterangan
X1.1	0,2441	0,681	Valid
X1.2	0,2441	0,802	Valid
X1.3	0,2441	0,558	Valid
X1.4	0,2441	0,591	Valid
X1.5	0,2441	0,654	Valid
X1.6	0,2441	0,697	Valid
X1.7	0,2441	0,699	Valid
X1.8	0,2441	0,684	Valid
X1.9	0,2441	0,775	Valid
X1.10	0,2441	0,686	Valid
X1.11	0,2441	0,728	Valid
X1.12	0,2441	0,716	Valid
X1.13	0,2441	0,678	Valid
X1.14	0,2441	0,698	Valid
X1.15	0,2441	0,813	Valid
X1.16	0,2441	0,661	Valid

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Penempatan

Butir Pertanyaan	R-Tabel	R-Hitung	Keterangan
X2.1	0,2441	0,762	Valid
X2.2	0,2441	0,767	Valid
X2.3	0,2441	0,778	Valid
X2.4	0,2441	0,693	Valid
X2.5	0,2441	0,701	Valid
X2.6	0,2441	0,729	Valid

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 25, 2020.

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Butir Pertanyaan	R-Tabel	R-Hitung	Keterangan
X3.1	0,2441	0,578	Valid
X3.2	0,2441	0,588	Valid
X3.3	0,2441	0,602	Valid
X3.4	0,2441	0,731	Valid
X3.5	0,2441	0,766	Valid
X3.6	0,2441	0,790	Valid
X3.7	0,2441	0,728	Valid
X3.8	0,2441	0,649	Valid
X3.9	0,2441	0,661	Valid
X3.10	0,2441	0,592	Valid

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 25, 2020.

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir Pertanyaan	R-Tabel	R-Hitung	Keterangan
Y.1	0,2441	0,775	Valid
Y.2	0,2441	0,585	Valid
Y.3	0,2441	0,742	Valid
Y.4	0,2441	0,669	Valid
Y.5	0,2441	0,753	Valid
Y.6	0,2441	0,721	Valid
Y.7	0,2441	0,804	Valid
Y.8	0,2441	0,724	Valid
Y.9	0,2441	0,603	Valid
Y.10	0,2441	0,643	Valid

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 25, 2020.

Berdasarkan tabel di atas maka analisis out-put pada pertanyaan dari variabel penelitian dengan nilai r_{hitung} 0,30 maka dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,927	Reliabel
Penempatan (X2)	0,834	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	0,857	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,882	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 25, 2020

Berdasarkan nilai Alpha pada kolom *Cronbach's Alpha* pada tabel di atas, dimana variabel rekrutmen dan penempatan nilai *Cronbach's Alpha*nya adalah 0,927 dan 0,834, sehingga dinyatakan variabel tersebut reliabel karena berada diantara 0,60 – 0,80. Variabel pengembangan karir dan kinerja *Cronbach's Alpha*nya adalah 0,857 dan 0,882, sehingga dinyatakan variabel tersebut sangat reliabel karena berada diantara 0,80 – 1,00.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolineartias

Coefficients^a

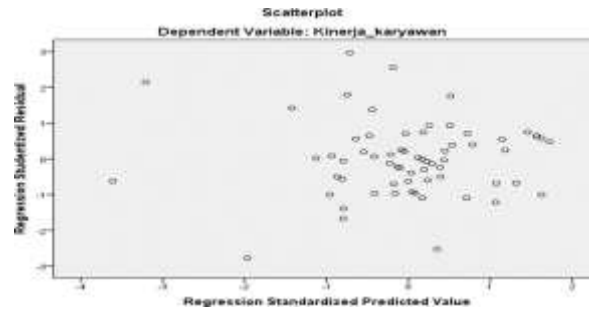
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11.309	4.015		2.817	.007		
Rekrutmen (X1)	.249	.079	.430	3.171	.002	.441	2.266
Penempatan (X2)	-.168	.224	-.108	-.749	.457	.388	2.579
Pengembangan Karir (X3)	.436	.129	.443	3.357	.001	.466	2.145

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 25, 2020.

Dari data di atas nilai tolerance dari variabel X adalah 0,441, 0,388, dan 0,466, lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel X adalah 2,266, 2,579, dan 2,145, lebih kecil dari 10,00, maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2020

Regresi Berganda

Berdasarkan dari hasil analisa regresi output SPSS, Maka dapat dibuat persamaan regresi yang terbentuk dalam model yaitu $Kinerja = -3,444 + 0,829 X_1 + 0,778 X_2 + 0,635 X_3 + \epsilon$. Adapun arti dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- Koefisien pelatihan artinya, pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja.
- Koefisien kompetensi artinya, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja.
- Koefisien disiplin artinya, disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja.

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Uji Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.309	4.015		2.817	.007
1 Rekrutmen (X1)	.249	.079	.430	3.171	.002
Penempatan (X2)	-.168	.224	-.108	-.749	.457
Pengembangan Karir (X3)	.432	.129	.443	3.357	.001

Tabel di atas menunjukkan hasil parsialnya pada variabel sebagai berikut:

- Variabel rekrutmen dengan nilai t_{hitung} adalah 3,171 dan signifikansi 0,002 selanjutnya nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} adalah $3,171 > 0,2021$ dan signifikansi $0,002 < 0,05$ artinya secara parsial rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan.
- Variabel penempatan dengan nilai t_{hitung} adalah -0,749 dan signifikansi 0,457 selanjutnya nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} adalah $-0,749 > 0,2021$ dan signifikansi $0,457 < 0,05$ artinya secara parsial variabel penempatan tidak berpengaruh positif dan sangat signifikan.
- Variabel pengembangan karir dengan nilai t_{hitung} adalah 3,357 dan signifikansi 0,001 selanjutnya nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} adalah $3,357 > 0,2021$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$ artinya secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan.

Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	988.021	3	329.340	20.763	.000 ^b
Residual	967.579	61	15.862		
Total	1955.600	64			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan karir (X3), Rekrutmen (X1), Penempatan (X2)

Dari hasil pengujian ditunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 20,763 dan signifikansi 0,000 secara statistic $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $20,763 > 2,61$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya Rekrutmen, Penempatan dan Pengembangan Karir secara bersama- sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja atau hipotesis diterima.

Uji Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.505	.481	3.98271

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X3), Rekrutmen (X1), Penempatan (X2)

Dari data di atas angka *Adjusted R Square* sebesar 0,481 atau 48,1% variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen dan 51,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik beberapa kesimpulan: Variabel rekrutmen dengan nilai thitung adalah 3,171 dan signifikansi 0,002 selanjutnya nilai thitung dibandingkan dengan nilai tabel adalah $3,171 > 0,2021$ dan signifikansi $0,002 < 0,05$ artinya secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan. Variabel penempatan dengan nilai thitung adalah 0,749 dan signifikansi 0,000 selanjutnya nilai thitung dibandingkan dengan nilai ttabel adalah $0,457 > 0,2021$ dan signifikansi $0,457 < 0,05$ artinya secara parsial variabel penempatan tidak berpengaruh positif dan signifikan. Variabel pengembangan karir dengan nilai thitung adalah 3,357 dan signifikansi 0,001 selanjutnya nilai thitung dibandingkan dengan nilai ttabel adalah $3,357 > 0,2021$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$ artinya secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan. Variabel rekrutmen, penempatan dan pengembangan karir secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar 20,763 dan signifikansii 0,000 secara statistic $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $20,763 > 2,75$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka memberikan saran: 1) Menambah jumlah sampel yang diteliti, variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan demikian diharapkan tingkat generalisasi dari analisis akan lebih akurat dan lebih luas. 2) Karena faktor penempatan kecil pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Honfoong Plastic Batam, diharapkan bagi para karyawan agar lebih meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya aspek penempatan dalam bekerja, karena sangat berdampak pada kinerja karyawan. 3) Pada penelitian selanjutnya agar dilakukan pengukuran data yang dilakukan dengan menggunakan data yang objektif untuk menguji konsistensi temuan penelitian ini. 4) Bagi para pembaca agar skripsi ini dijadikan bahan rujukan referensi yang bermanfaat bagi peneliti-peneliti di kemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anisah, Tri., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.2. Hal. 26-31.
- [2] Ariani, DR., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *JURNAL DIMENSI*. 9 (1), 74-86.

- [3] Darmayanti dan Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Batam Kota. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.8. No.1., April 2016.
- [4] Handriyani, D., dan Ratnasari, S. L. (2014). Budaya Organisasi dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan PT. Snepac Shipping Batam. *Jurnal Zona Keuangan*. Vol. 6. No. 2. Agustus 2014.
- [5] Lilo, C., dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supreme Nusapermai Development. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.7. No.2., Agustus 2015.
- [6] Murwanto, D., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Fast Precision Manufacturing Indonesia. *Zona Manajerial*, 8 (2).
- [7] Nurdin, Ihsan., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 524-533.
- [8] Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.
- [9] Ratnasari, S. L. (2012). Budaya Organisasi. Surabaya: UPN Press.
- [10] Ratnasari, S. L. (2014). Pelatihan Dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam. *Mix*, 4.
- [11] Ratnasari, S. L. (2019). Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- [12] Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). Manajemen Kinerja Dalam Organisasi. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- [13] Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19
- [14] Ratnasari, S. L., Buulolo, M., dan Nasrul, H. N. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. Vol. 2. No. 1., Mei 2020. Hal. 15-25.
- [15] Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., and Manurung, S. (2020). Employee Performance: Organizational Commitment, Motivation, Work Ability, and Work Environment. *International Journal of Advance Science and Technology*. Vol. 29 No. 10S. (2020). Pp. 1074-1084. ISSN: 2005-4238.
- [16] Ratnasari, SL., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *BENING*. 7 (2), 36-50.
- [17] Ratnasari, SL., HW Nasrul, I Nurdin, Y Susilowati, EN Susanti. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Mataram: Penerbit Forum Pemuda Aswaja 1, 160.
- [18] Rivaldo, Y., SL Ratnasari. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 505-515.
- [19] Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 461-479.

- [20] Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, 13 (1).
- [21] Wicaksono, B. D., & Ratnasari, S. L. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (PERUM) Bulog Sub-Divre Kota Batam. *Jurnal Bening*, 4 (1).
- [22] Zainudin dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Batu Ampar Kota Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.7. No.3., Desember 2015. Hal. 14-21.