



PENERAPAN MANAJEMEN KINERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Ares¹⁾, Mira Yona²⁾

Email: mira@yahoo.com (correspondent author)²⁾

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

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia²⁾

Info Artikel Abstrak

Diserahkan Juni 2021
Diterima Agustus 2021
Diterbitkan September 2021

Kata Kunci:
Perencanaan,
Pelaksanaan, Evaluasi,
Kinerja

Keywords:
Planning,
Implementation,
Evaluation,
Performance

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh: Perencanaan terhadap kinerja, pelaksanaan terhadap kinerja dan evaluasi terhadap Kinerja karyawan PT. Widia Cipta Batam Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Widia Cipta Batam dengan populasi yang berjumlah 68 karyawan. Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 68 karyawan dengan menggunakan teknik sampling sensus. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan analisis statistik menggunakan metode Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini adalah perencanaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, pelaksanaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan evaluasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to see and analyze the effect of: planning on performance, implementation on performance and evaluation on the performance of employees of PT. Widia Cipta Batam The population of this research is all employees of PT. Widia Cipta Batam with a population of 68 employees. The sample of this research is the entire population of 68 employees using census sampling technique. This research is a quantitative research, with statistical analysis using Multiple Linear Regression method. The results of this study are planning has a significant effect on employee performance, implementation has a significant effect on employee performance, and evaluation has a significant effect on employee performance.

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

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dan perusahaan pasti mempunyai tujuan dan targetnya masing-masing yang digerakkan oleh para karyawan di perusahaan tersebut. Agar tujuan dapat tercapai secara maksimal, maka membutuhkan manajemen kinerja. Mungkin istilah

ini terdengar asing bagi orang awam. Namun, bagi karyawan di sebuah perusahaan tentu paham jika divisi ini memiliki peran yang sangat krusial.

Manajemen kinerja merupakan suatu upaya komunikasi yang dilakukan secara berkelanjutan antara karyawan dengan atasannya dengan tujuan untuk mencapai tujuan utama sebuah perusahaan. Kehadiran manajemen kinerja ini memang sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan karena dapat membantu menyelaraskan karyawan dengan sumber daya lainnya supaya tujuan perusahaan tercapai dengan maksimal.

PT. Widia Cipta adalah perusahaan Pelaksanaan konstruksi berbentuk PT. Widia Cipta beralamat di Jl. Raden Patah Komp. Nagoya Gateway Blok A. No. 10. Dalam industri jasa konstruksi salah satu komponen yang utama sebagai penentu terlaksananya proses konstruksi adalah tukang. Tenaga kerja ini turun langsung sebagai tenaga teknis yang terlibat mulai dari awal sampai akhir proses konstruksi. Sehingga berjalan atau tidaknya proses pelaksanaan konstruksi dilapangan sangat tergantung pada tekad dan semangat serta keahlian dari para tukang. pekerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dan mendapatkan upah atau imbalan lain. Pekerjaan secara umum di definisikan sebagai sebuah kegiatan aktif yang dilakukan oleh manusia. Istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan sebuah karya yang bernilai imbalan dalam bentuk uang atau bentuk lainnya. Kinerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Pada PT. Widia Cipta, Kualitas pekerja harus selalu di control karna masih ada pekerja yang suka mangkir dan bermalas malasan.

Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut: Apakah perencanaan berpengaruh terhadap kinerja? Apakah Pelaksanaan berpengaruh terhadap kinerja? Apakah Evaluasi berpengaruh terhadap kinerja ?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perencanaan terhadap kinerja, untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan terhadap kinerja dan untuk mengetahui pengaruh evaluasi terhadap kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Kinerja

Menurut Baird (2016), definisi manajemen kinerja adalah suatu proses kerja dari sekumpulan orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dimana proses kerja ini berlangsung secara berkelanjutan dan terus-menerus.

Pada dasarnya tujuan manajemen kinerja adalah untuk menciptakan lingkungan dimana setiap orang dapat melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka sehingga menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik secara efektif dan efisien.

Tujuan performance management dapat dibagi menjadi tiga, yaitu: Tujuan Strategik. Tujuan Administratif. Tujuan Pengembangan.

Menurut Wibowo (2011), performance management memberikan manfaat bagi perusahaan secara keseluruhan, manajer, dan juga setiap individu di dalam organisasi tersebut.

Berikut penjelasannya;

1. Manfaat Bagi Perusahaan
 - a. Sebagai acuan untuk penyesuaian tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu dalam memperbaiki kinerja pegawai.
 - b. Untuk meningkatkan komitmen kerja pegawai.
 - c. Untuk memperbaiki proses training dan pengembangan.
 - d. Untuk meningkatkan keterampilan pegawai.
 - e. Sebagai upaya perbaikan dan pengembangan secara berkesinambungan.
 - f. Sebagai upaya basis perencanaan karir karyawan.
 - g. Sebagai upaya mempertahankan karyawan berkualitas.
 - h. Untuk mendukung program perubahan budaya kerja.
 - i. Untuk mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan konsumen.
2. Manfaat Bagi Manajer
 - a. Untuk membantu upaya klasifikasi kinerja dan harapan perilaku.
 - b. Untuk memperbaiki kinerja tim dan individu pekerja.
 - c. Untuk menawarkan peluang memanfaatkan waktu secara berkualitas.
 - d. Sebagai upaya memberikan penghargaan non-finansial bagi karyawan.
 - e. Untuk membantu karyawan yang kinerjanya kurang baik.
 - f. Untuk pengembangan diri karyawan.
 - g. Sebagai pendukung kepemimpinan.
 - h. Untuk memotivasi dan pengembangan kerjasama tim.
 - i. Sebagai upaya membuat kerangka kerja untuk meninjau kembali tingkat kompetensi dan kinerja.
3. Manfaat Bagi Seluruh Pegawai
 - a. Sebagai informasi peran dan tujuan karyawan.
 - b. Untuk mendorong dan mendukung kinerja karyawan.
 - c. Untuk membantu mengembangkan kinerja dan kemampuan karyawan.
 - d. Sebagai peluang untuk memanfaatkan waktu yang berkualitas.
 - e. Sebagai dasar objektivitas dan kejujuran dalam mengukur kinerja.
 - f. Untuk membantu agar pegawai fokus pada tujuan, rencana perbaikan, dan cara bekerja.

Sistem Manajemen Kinerja

Dharma (2015) mengemukakan bahwa Sistem Manajemen Kinerja adalah proses pengintegrasian yang mencampurkan berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia dengan sasaran organisasi. Terdapat beberapa tahapan dalam Sistem Manajemen Kinerja, antara lain:

1. Tahap perencanaan kinerja; dilakukan pada tahap awal dari keseluruhan proses manajemen kinerja. Pada tahap awal, organisasi harus menetapkan kriteria kinerja, target kinerja, dan indikator kinerja sebagai bentuk kontrak kinerja atau komitmen kinerja.
2. Tahap pelaksanaan kinerja; dalam tahap implementasi kinerja sangat mungkin terjadi perubahan lingkungan yang signifikan sehingga perencanaan yang dibuat menjadi tidak relevan, apabila hal ini terjadi maka

manajer atau pimpinan harus segera merevisi rencana, membuat tujuan-tujuan dan strategi baru untuk merespon perubahan yang terjadi.

3. Tahap penilaian kinerja; penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui sejauh manatujuan organisasi telah dicapai.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Kaswan (2012) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Ada 5 (lima) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dikemukakan oleh Wibowo (2011), antara lain:

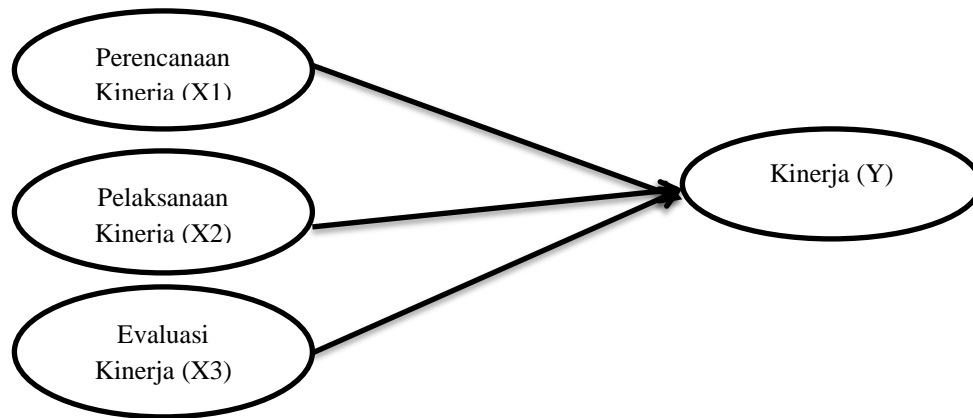
1. Personal factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. Leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Team factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. System factors, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Contextual/situational factors, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

METODE PENELITIAN

Kerangka Berpikir

Kerangka pikir teoritis dalam penelitian ini, manajemen kinerja dijadikan 3 variabel yaitu perencanaan kinerja, pelaksanaan kinerja, dan evaluasi kinerja menurut Dharma (2015) Pada penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan apabila variabel independen sejumlah dua atau lebih, analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh perencanaan kinerja, pelaksanaan kinerja dan evaluasi kinerja terhadap kinerja pekerja.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Teknik Pengumpulan Data

Teknik analisis instrumen merupakan alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Teknik analisis instrumen dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan data yang akurat dan lebih spesifik, teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia.

Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh karyawan kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang/ sekelompok orang tentang fenomena sosial.

b. Observasi

Metode ini dengan cara melakukan pengamatan secara langsung kepada objek yang dituju. Pengamatan ini dilakukan secara langsung di perusahaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Variabel Perencanaan Kinerja

Dari kuesioner variabel perencanaan kinerja, sebagaimana tergambar pada Tabel 1, rata rata dalam variabel perencanaan kinerja adalah 81,19 dan indikator variabel yang dominan adalah pegawai mengetahui dengan jelas tugas dan tanggung jawabnya.

Variabel Pelaksanaan Kinerja

Dari jawaban kuesioner pada variabel pelaksanaan kinerja dapat diambil suatu ringkasan sebagaimana tergambar pada Tabel 2. Rata-rata dalam variabel pelaksanaan

kinerja adalah 71,02 dan indikator variabel yang dominan adalah setiap pegawai bertanggung jawab atas tugasnya.

Variabel Evaluasi Kinerja

Dari jawaban kuesioner pada variabel evaluasi kinerja dapat diambil suatu ringkasan sebagaimana tergambar pada Tabel 3. Dari Tabel 3, rata-rata dalam variabel evaluasi kinerja adalah 86,81 dan indikator variabel yang dominan adalah melakukan perbaikan kinerja untuk sasaran kinerja selanjutnya.

Tabel 4
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	81,008	1,921		42,164	,000
Rata-rata X1	,624	,254	,285	2,459	,017
Rata-rata X2	,663	,269	,285	2,463	,017
Rata-rata X3	,977	,298	,371	3,278	,002

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil Analisis Dalam penelitian ini digunakan alat analisis regresi linear berganda dengan perhitungannya menggunakan alat bantu program komputer. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda (lihat Tabel 4), dapat diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 0,285X1 + 0,285X2 + 0,371X3$.

Pada persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa variabel perencanaan kinerja (X1), pelaksanaan kinerja (X2) dan evaluasi kinerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Apabila perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kinerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat. Dapat diketahui evaluasi kinerja lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan perencanaan dan pelaksanaan kinerja.

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,572	,327	,289	,80499

a. Predictors: (Constant), Rata-rata X3, Rata-rata X2, Rata-rata X1

b. Dependent Variabel : Y

Uji Koefisien Determinasi Pada Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0.289. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel perencanaan kinerja, pelaksanaan kinerja dan evaluasi kinerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar 28,9% terhadap variabel kinerja pegawai dan sisanya 71,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dapat diperoleh persamaan sebagai berikut $Y = 0,285X_1 + 0,285X_2 + 0,371X_3$. Pada persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa variabel perencanaan kinerja (X_1), pelaksanaan kinerja (X_2) dan evaluasi kinerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dapat dilihat dari koefisien regresi jika variabel evaluasi kinerja (X_3) berpengaruh paling tinggi yaitu sebesar 0,371. Semakin meningkat evaluasi kinerja (X_3), maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y).
- b. Variabel perencanaan kinerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja PT. Widia Cipta. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan didapatkan nilai thitung variabel perencanaan kinerja adalah 2,459. Apabila dilihat pada ttabel dengan tingkat signifikansi 5% didapatkan ttabel sebesar 2.004, sehingga thitung > ttabel (2,459 > 2.004). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
- c. Variabel pelaksanaan kinerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja PT. Widia Cipta. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan didapatkan nilai thitung variabel pelaksanaan kinerja adalah 2,463. Apabila dilihat pada ttabel dengan tingkat signifikansi 5% didapatkan ttabel sebesar 2.004, sehingga thitung > ttabel (2,463 > 2.004). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
- d. Variabel evaluasi kinerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja PT. Widia Cipta. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan didapatkan nilai thitung variabel evaluasi kinerja adalah 3,278. Apabila dilihat pada ttabel dengan tingkat signifikansi 5% didapatkan ttabel sebesar 2.004, sehingga thitung > ttabel (3,278 > 2.004). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
- e. Hasil Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0.289. Artinya variabel perencanaan kinerja, pelaksanaan kinerja dan evaluasi kinerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar 28,9% terhadap variabel kinerja pekerja dan sisanya 71,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Gürsoy, E., & Kesner, J. E. 2016. Clinical Supervision Model in Teaching Practice: Does it Make a Difference in Supervisors Performance ?. *Australian Journal of Teacher Education*, 41(11), 61-76.
- [2] Amalia, E. 2018. *Implementasi Program Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Di Kecamatan Ciseeng, Kab. Bogor, Provinsi Jawa Barat*. Universitas
- [3] Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [4] Mahmudi. 2017. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [5] Moehersono. 2011. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- [6] Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli., Nasrul, H. W., dan Supardi. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*. Vol. 5 No. 2. Juli 2020. Hal. 225-237.
- [7] Ratnasari, S. L., dan Siregar, D. (2020). Bagaimana Upaya Meningkatkan Kinerja Guru? *Jurnal Bening*. Vol. 7. No. 1. Tahun 2020. Hal. 119-125.
- [8] Ratnasari, SL., VR Letsoin, G Sutjahjo, W Ismanto. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 284-289.
- [9] Ratnasari, SL., A Tanzila. (2020). Model Pembelajaran, Profesionalisme Guru Dan Kualitas Pelayanan Sebagai Prediktor Terhadap Kepuasan Orangtua Pada Sekolah Dasar Hang Nadim Malay School Batam. *CAHAYA PENDIDIKAN* 6 (2).
- [10] Ratnasari, SL., S Aidah. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *JURNAL TRIAS POLITIKA* 4 (2), 122-135.
- [11] 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.
- [12] Ratnasari, SL., OA Thiyarara. (2020). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan. *BENING*. 7 (2), 79-90.
- [13] Ratnasari, SL., EJ Prasetyo, L Hakim. (2020). The Effect of Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Environment, and Leadership Style on Job Satisfaction. *Enrichment: Journal of Management* 11 (1, November), 57-62.
- [14] Rivaldo, Y., SL Ratnasari. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 505-515.

- [15] Saputra, R. D., Ratnasari, S.L., dan Tanjung, Rona. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, Dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*. Vol. 4., No.1. Hal. 90-99.
- [16] Sinaga, ERH., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 412-443.
- [17] Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.
- [18] 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.
- [19] Supardi, SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan D'Merlion Hotel Batam. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 363-369.
- [20] Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Awal Bros Batam. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 628-635.
- [21] Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 397-411.
- [22] Vitasari, L., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Manajemen SAP dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Plant Support Pada PT. Amtek Engineering Batam. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.6. No.1, April 2014.
- [23] Tanduklangi, N. S. L., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Kedisiplinan, Promosi Jabatan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kecamatan Sekupang. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.6. No.2., Agustus 2014.
- [24] Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, 13 (1).
- [25] 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).
- [26] Zahara, R., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Holland Bakery Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol. 6. No.1. April 2014.
- [27] 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.