

PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, PENILAIAN KERJA, FASILITAS DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CAHAYA MARINE INDONESIA DI BATAM

THE EFFECT OF WORK SKILLS, WORK ASSESSMENT, FACILITIES AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. CAHAYA MARINE INDONESIA IN BATAM

Riska Putri¹, Sri Langgeng Ratnasari², Yannik Ariyati³, Kenny Dwi Fhadila⁴, Sumarni⁵, Muhammad Rian Irmawan⁶, Jonrius Sinurat⁷, Desi Wasilah⁸, Amsakar Achmad⁹, Muhd. Firmansyah¹⁰, Gandhi Sutjahjo¹¹

^{1,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

²Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁴Prodi Pendidikan Profesi Guru, FKIP, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁵Prodi Magister Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁶Prodi Sistem Informasi, Fakultas Teknik, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁷Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁸⁻¹⁰Prodi Ilmu Pemerintahan, FISIPOL, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

¹¹Prodi Sistem Informasi, Fakultas Teknik, Universitas Batam, Indonesia

Co Author Email: sarisucahyo@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Keterampilan kerja, Penilaian kerja, Fasilitas dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Marine Indonesia di Batam. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Cahaya Marine Indonesia di Batam sebanyak 210 orang. Sampel berjumlah 138 responden. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan alat uji SPSS versi 30. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Penilaian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterampilan kerja, penilaian kerja, fasilitas dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya *Marine* Indonesia di Batam.

Kata Kunci: Keterampilan Kerja; Penilaian Kerja; Fasilitas; Pengembangan Karir; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to analyse and describe the influence of work skills, job assessment, facilities, and career development on employee performance at PT. Cahaya Marine Indonesia in Batam. This research is quantitative research. The population of this study consists of 210 employees at PT. Cahaya Marine Indonesia in Batam. The sample for this research consists of 138 respondents. The sampling technique was carried out using the slovin formula. The data were obtained using questionnaires that have been tested for validity and reliability. The data analysis technique uses multiple linear regression and hypothesis testing with SPSS version 30. The results of this research conclude that work skills have a positive and significant effect on employee performance, job assessment has a positive and significant effect on employee performance, facilities have a positive and significant effect on employee performance, and career development has a positive and significant effect on employee performance. Work skills, job assessment, facilities, and career development simultaneously have a positive and significant influence on employee performance at PT. Cahaya Marine Indonesia in Batam.

Keywords: Work Skills; Job Assessment; Facilities; Career Development; Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu Perusahaan. Setiap organisasi dan perusahaan dalam melibatkan proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan tentunya membutuhkan sumber daya manusia, sama hal nya dengan swasta juga membutuhkan sumber daya manusia aktif dalam proses kegiatan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditentukan perusahaan. Dikarenakan hal tersebut, untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi maka sumber daya manusia sudah semestinya di kelola dengan sebaik mungkin dalam suatu organisasi.

Dalam mempertahankan kelangsungan hidup sebuah perusahaan, hal paling utama adalah memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusianya juga yang biasa disebut "karyawan". Ketika perusahaan memiliki karyawan yang baik, hal tersebut akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan yang maksimal.

PT. Cahaya *Marine* Indonesia di Batam membutuhkan kinerja karyawan yang kompeten dalam mendukung operasional perusahaan, Banyak perusahaan menghadapi masalah karyawan yang tidak memiliki keterampilan yang cukup atau relevan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang, terutama di era teknologi yang cepat berubah. Hambatan komunikasi antar pekerja asing dan lokal menjadi salah satu permasalahan yang ada di PT. Cahaya *Marine* Indonesia di Batam, dimana perbedaan bahasa antar pekerja asing dan lokal ini sering kali menyebabkan mis informasi, kesalahan dalam penyampaian intruksi dan koordinasi yang tidak efektif membuat efektivitas kerja menjadi tidak efisien.

Ketidakpuasan di kalangan karyawan dalam sistem penilaian kerja yang tidak objektif membuat karyawan merasa tidak adil. PT Cahaya *Marine* Indonesia di Batam memiliki sistem penilaian kerja yang hanya berbasis pada absensi, sehingga menyebabkan ketidakpuasan karyawan yang berusaha untuk memberikan kontribusi terbaik sering kali merasa tidak dihargai dan karyawan yang memiliki tingkat absensi tinggi merasa terancam kehilangan pekerjaannya, hal ini dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja.

Dalam mencapai kualitas kinerja karyawan yang baik, maka akan ada beberapa hal yang berpengaruh dalam organisasi tersebut. Salah satunya Fasilitas kerja, namun di PT. Cahaya *Marine* Indonesia di Batam memiliki keterbatasan dalam penyediaan fasilitas operasional yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Sehingga membuat karyawan terpaksa menggunakan kendaraan pribadi tanpa adanya kompensasi berupa tunjangan bahan bakar, Hal ini tidak hanya membebani karyawan secara finansial, tetapi juga dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

PT. Cahaya *Marine* Indonesia di Batam menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam mengimplementasikan program pengembangan karir. Perusahaan lebih mengutamakan karyawan lapangan untuk mendapatkan pelatihan dibandingkan karyawan bagian (*office*), karyawan yang tidak memiliki kesempatan dalam pengembangan karir merasa diabaikan karena tidak mendapatkan kesempatan yang sama dalam meningkatkan keterampilan kerja yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Hal tersebut memengaruhi loyalitas karyawan tersebut pada perusahaan.

Kinerja karyawan yang optimal berperan langsung dalam kesuksesan organisasi, karena karyawan yang termotivasi dan produktif dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, meningkatkan kualitas pekerjaan serta mendorong inovasi yang dibutuhkan untuk perkembangan perusahaan hal ini dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dan visi perusahaan secara lebih efisien. Berdasarkan Uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan berjudul "Pengaruh Keterampilan Kerja, Penilaian Kerja, Fasilitas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya *Marine* Indonesia Di Batam".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Karimuddin *et al* (2021) Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian- bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Penelitian kuantitatif sebagian besar dilakukan dengan menggunakan metode statistik yang digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif dari suatu penelitian.

Populasi yang menjadi obyek dari penelitian ini yaitu karyawan PT. Cahaya Marine Indonesia di Batam yang berjumlah 210 orang. Kemudian teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan hasil perhitungan diperoleh sampel sebanyak 138 responden.

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk memperoleh pengumpulan data dalam penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Kuesioner. Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi syarat seperti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar akurat dan dapat dipercaya.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0,949	0,444	Valid
	Y2	0,949.	0,444	Valid
	Y3	0,949	0,444	Valid
	Y4	0,760	0,444	Valid
	Y5	0,951	0,444	Valid
	Y6	0,951	0,444	Valid
Keterampilan Kerja	X1.1	0,815	0,444	Valid
	X1.2	0,861	0,444	Valid
	X1.3	0,985	0,444	Valid
	X1.4	0,985	0,444	Valid
	X1.5	0,812	0,444	Valid
	X1.6	0,920	0,444	Valid
	X1.7	0,869	0,444	Valid
	X1.8	0,891	0,444	Valid
	X1.9	0,920	0,444	Valid
	X1.10	0,869	0,444	Valid
Penilaian Kerja	X2.1	0,913	0,444	Valid
	X2.2	0,955	0,444	Valid
	X2.3	0,869	0,444	Valid
	X2.4	0,852	0,444	Valid
	X2.5	0,950	0,444	Valid
	X2.6	0,950	0,444	Valid
	X2.7	0,790	0,444	Valid
	X2.8	0,790	0,444	Valid
	X2.9	0,955	0,444	Valid
	X2.10	0,913	0,444	Valid
	X2.11	0,913	0,444	Valid
	X2.12	0,882	0,444	Valid
	X3.1	0,877	0,444	Valid

Fasilitas	X3.2	0,951	0,444	Valid
	X3.3	0,980	0,444	Valid
	X3.4	0,932	0,444	Valid
	X3.5	0,936	0,444	Valid
	X3.6	0,971	0,444	Valid
	X3.7	0,971	0,444	Valid
	X3.8	0,886	0,444	Valid
Pengembangan Karir	X4.1	0,869	0,444	Valid
	X4.2	0,852	0,444	Valid
	X4.3	0,950	0,444	Valid
	X4.4	0,950	0,444	Valid
	X4.5	0,790	0,444	Valid
	X4.6	0,790	0,444	Valid
	X4.7	0,955	0,444	Valid
	X4.8	0,913	0,444	Valid
	X4.9	0,913	0,444	Valid
	X4.10	0,882	0,444	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Pada Tabel 1 Uji Hasil Validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan taraf signifikan $\alpha = 0.05$ dan r_{tabel} sebesar 0.444, sehingga dapat disimpulkan semua pernyataan pada variabel X1, X2, X3, X4 dan Y dinyatakan Valid.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronnach alpha</i>	<i>Cronbach alpha</i> yang disyaratkan	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	0,953	0,60	Reliabel
2	Keterampilan Kerja	0,970	0,60	Reliabel
3	Penilaian kerja	0,975	0,60	Reliabel
4	Fasilitas	0,974	0,60	Reliabel
5	Pengembangan Karir	0,964	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Pada Tabel 2 uji Hasil Reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0.60. berdasarkan hal tersebut, maka semua variabel bersifat reliabel.

Uji asumsi normalitas dari Kolmogrov Smirnov

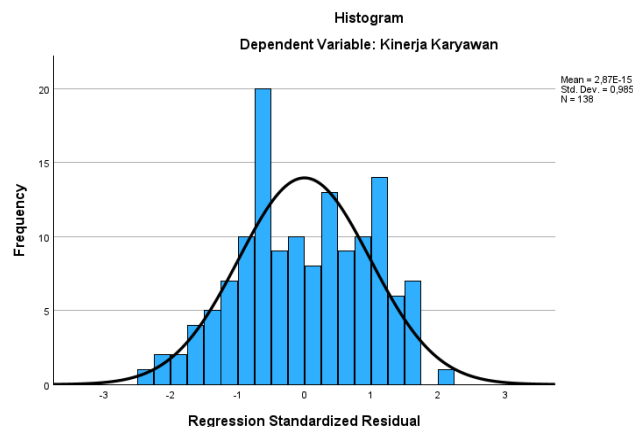
Tabel 3
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N			138
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.75496778
Most Extreme Differences	Absolute		.070
	Positive		.048
	Negative		-.070
Test Statistic			.070
Asymp. Sig. (2-tailed)			.095 ^c

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa hasil uji normalitas menggunakan metode kolmogrov-smirnov didapatkan hasil signifikansi sebesar 0,095, dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji test normalitas adalah terdistribusi normal

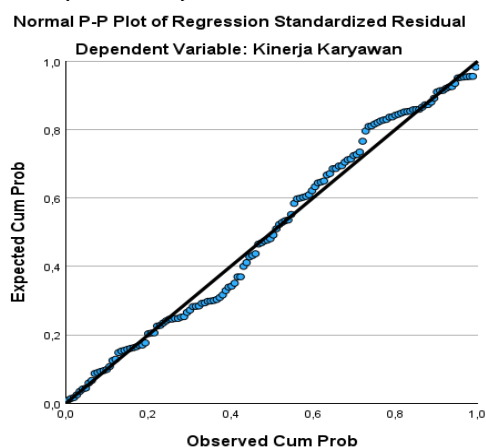
Uji normalitas melalui Histogram



Grafik 1 Hasil Uji Histogram

Pada Grafik 1 membentuk pola gambar lonceng atau *bell shaped*, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki kontribusi normal.

Uji normalitas *Probability Plot (P-P Plot)*



Grafik 2 Hasil Uji Grafik

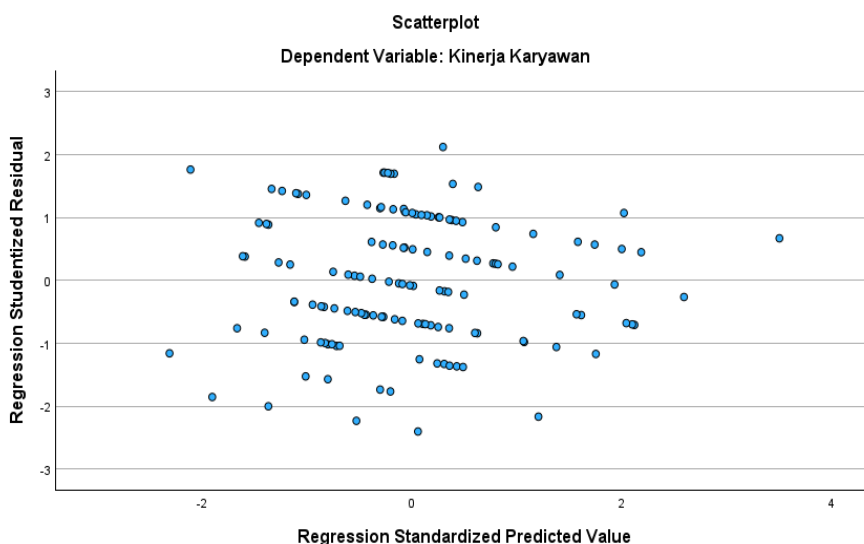
Pada Grafik 2 tersebut bahwa dalam grafik normal p-plot terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran tidak terlalu jauh atau melebar, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual data berdistribusi normal.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T		Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.938	.270		70.056	.000		
Keterampilan Kerja	.012	.005	.120	2.577	.011	.912	1.096
Penilaian Kerja	-.023	.005	-.231	-4.899	.000	.885	1.130
Fasilitas	.082	.007	.561	12.581	.000	.989	1.011
Pengembangan Karir	.056	.004	.588	13.044	.000	.970	1.031

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 5 uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu X1,X2, X3, dan X4 memiliki *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, yang artinya tidak ada gejala multikolonieritas dalam model regresi ini.



Grafik 3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Grafik 3 uji heteroskedastisitas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada angka 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 5
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	18.938	.270			70.056	.000
Keterampilan Kerja	.012	.005	.120		2.577	.011
Penilaian Kerja	-.023	.005	-.231		-4.899	.000
Fasilitas	.082	.007	.561		12.581	.000
Pengembangan Karir	.056	.004	.588		13.044	.000

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Sesuai Tabel 5 Hasil Uji T dapat dijelaskan mengenai variabel terkait seperti dibawah ini:

1. Pengujian hipotesis pertama pada variabel keterampilan kerja (X1), ditunjukkan dengan nilai t hitung $2.577 > t$ tabel 1.700 dan nilai signifikansi $0.011 < 0.05$ yang berarti keterampilan kerja mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, sehingga H_a diterima.
2. Pengujian hipotesis kedua pada variabel penilaian kerja (X2), ditunjukkan dengan nilai t hitung $4.899 > t$ tabel 1.700 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ yang berarti penilaian kerja mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, sehingga H_a diterima.

3. Pengujian hipotesis ketiga pada variabel fasilitas (X3), ditunjukkan dengan nilai t hitung $12.581 > t$ tabel 1.700 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ yang berarti fasilitas mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, sehingga H_0 diterima.
4. Pengujian hipotesis keempat pada variabel pengembangan karir (X4), ditunjukkan dengan nilai t hitung $13.0444 > t$ tabel 1.700 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ yang berarti pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, sehingga H_1 diterima.

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.962	4	5.490	93.806	.000 ^b
	Residual	7.784	133	.059		
	Total	29.746	137			

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 6 Hasil Uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 93.806 dan nilai F tabel (2.44). Karena F hitung $> F$ tabel maka dengan ini hubungan Keterampilan kerja, penilaian kerja, fasilitas dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Marine Indonesia adalah berbentuk linear dan menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), sehingga disimpulkan bahwa variabel independen (keterampilan kerja, penilaian kerja, fasilitas dan pengembangan karir) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teori yang telah ada serta pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dengan ini peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Marine Indonesia di Batam
2. Penilaian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Marine Indonesia di Batam
3. Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Marine Indonesia di Batam
4. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Marine Indonesia di Batam
5. Keterampilan kerja, Penilaian kerja, Fasilitas dan Pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Marine Indonesia di Batam

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teori yang telah ada serta pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dengan ini peneliti menarik saran sebagai berikut:

1. PT. Cahaya *Marine* Indonesia di Batam perlu meningkatkan pelatihan keterampilan kerja agar kinerja karyawan lebih efektif
2. PT. Cahaya *Marine* Indonesia di Batam harus lebih objektif dan transparan dalam sistem penilaian kerja agar memotivasi karyawan
3. PT. Cahaya *Marine* Indonesia di Batam perlu meningkatkan penyediaan fasilitas untuk mendukung kenyamanan dan efisiensi kerja
4. PT. Cahaya *Marine* Indonesia di Batam dapat lebih banyak memberikan peluang pengembangan karir bagi karyawan
5. PT. Cahaya *Marine* Indonesia di Batam dapat mempertahankan dan terus meningkatkan keterampilan kerja, sistem penilaian kerja, penyediaan fasilitas serta peluang pengembangan karir terhadap para karyawan

REFERENSI

- Fitri, D., Ratnasari, S. L., & Sultan, Z. (2024). The Examining the Mediating Role of Personality on the Relationship between Talent, Technology Systems, and Employee Competency. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 11(1), 27-40.
- Kadir, R. D., Ratnasari, S. L., & Abduh, M. A. (2022). What Drives Non Performing Financing? Evidence from Islamic Rural Banks in Indonesia During Covid-19. *Ikonomika*, 6(2), 410888.
- Nurlaila, Ratnasari, S.L., Harsasi, M., Sultan, Z. 2024. The Role of Individual Performance in the Influence of Innovation Culture and Quality of Work Life on Competitive Advantage. *Journal of Ecohumanism*, 2024, 3(4), pp. 327–334.
- Pusvariauwyat, P., Ratnasari, S. L., Siahaan, A., Rahman, A. J., Hairunnisah, A. I., Rasal, A., ... & Kusmawan, E. (2024). MOTIVASI MANAJEMEN EKSTERNAL STAKEHOLDERS SEKOLAH UNTUK MENINGKATKAN KEDISIPLINAN ANAK DIDIK DAN KINERJA GURU. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 602-611.
- Rahmawati, R., Oktora, K., Ratnasari, S.L., Ramadania, R., Darma, D.C. Is it true that lombok deserves to be a halal tourist destination in the world? A perception of domestic tourists *Geojournal of Tourism and Geosites*, 2021, 34(1), pp. 94–101.
- Rahmawati, R., Ratnasari, S.L., Hidayati, T., Ramadania, R., Tjahjono, H.K. What makes Gen Y and Z feel stressed, anxious and interested in doing social tourism when pandemic? *Cogent Business and Management*, 2022, 9(1), 2084973.
- Ramadania, R., Rosnani, T., Ratnasari, S. L., Fauzan, R., & Apriandika, M. N. (2023). Towards Organizational Citizenship Behavior and Religious Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 67-81.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Yana, D. (2019). The Performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *ETIKONOMI*, 18(1), 63-72.
- 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
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>

- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Organization Culture and Leadership On Employee Performance. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 2020, 23(13A), SP231329
- Ratnasari, S. L., Susanti, E.N., Ismanto, W., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2020). An Experience of tourism development: How is the strategy? *Journal of Environmental Management and Tourism*, 2020, 11(7), pp. 1877-1886.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- Ratnasari, S.L., Mahadi, N., Nordin, N.A., Darma, D.C. (2022). Ethical Work Climate, Social Trust, and Decision-Making in Malaysian Public Administration: The Case of MECD Malaysia. *Croatian and Comparative Public Administration*, 2022, 22(2), pp. 289–312
- Ratnasari, S. L., Badawi, S., Susanti, E. N., Susanto, A., Sari, H., Natta, U., ... & Hayati, M. (2024). THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, COMPETENCE AND WORK ENVIRONMENT ON POLICE PERSONNEL PERFORMANCE. In *PROCEEDING OF INTERNATIONAL CONFERENCE ON MULTIDISCIPLINARY STUDY* (Vol. 2, No. 1, pp. 18-29).
- Sari, H., Ratnasari, S. L., Zulkifli, Z., Ismanto, W., Sutjahjo, G., Pasaribu, R. S., ... & Salman, N. F. B. (2023). PENGARUH KOMPETENSI, KETRAMPILAN, KONSEP DIRI, DAN KARAKTERISTIK PRIBADI TERHADAP KINERJA GURU. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS*, 3(4), 260-269.
- Setyaningrum, R.P., Ratnasari, S.L., Soelistya, D., ...Desembrianita, E., Fahlevi, M. (2024). Green human resource management and millennial retention in Indonesian tech startups: mediating roles of job expectations and self-efficacy. *Cogent Business and Management*. 2024, 11(1), 2348718.
- Susanto, A., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Megah, S. I., Wilany, E., & Yuliani, S. (2024). Beliefs of English Language Instruction by Indonesian Elementary School Teachers: Exploring the Influence of Environment and Educational Background. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 16(1), 1-13.
- Yudianto, P., Ratnasari, S. L., Hasibuan, S. S., Hamidi, H., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Nuryanto, N. (2024). ANALISIS STRUKTUR ORGANISASI MATRIKS TERHADAP KEUNTUNGAN BISNIS. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 625-633.
- Zuhroh, D., Jermias, J., Ratnasari, S.L., ...Nurjanah, E., Fahlevi, M. The role of GoJek and Grab sharing economy platforms and management accounting systems usage on performance of MSMEs during covid-19 pandemic: Evidence from Indonesia. *Uncertain Supply Chain Management*. 2024, 12(1), pp. 249–262