

Implementasi Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan pada PT. Batam Bangun Prathama

Antony Sentoso¹, Jeffry²

^{1,2} Universitas Internasional Batam, Indonesia

Corresponding Author

Nama Penulis: jeffry

E-mail: 2141184.jeffry@uib.edu

Abstrak

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk memastikan bahwa bisnis atau organisasi dapat mencapai tujuan bersama dengan sukses, diperlukan penanganan khusus. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan informasi tambahan pada perusahaan bagaimana cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan menggunakan manajemen kinerja berbasis kompetensi atau lebih rincinya menggunakan *management by objective*. Penelitian ini menggunakan metode gabungan yaitu metode penelitian wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa motivasi, komunikasi karyawan, manajemen waktu serta pelatihan dan pengembangan merupakan hal yang paling penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kemudian dari hasil survei didapatkan bahwa penerapan manajemen kinerja memberikan kepuasan terhadap karyawan.

Kata Kunci - Produktivitas, Motivasi, Manajemen, Komunikasi, Pelatihan

Abstract

Human resources are the most important resources to achieve company goals. To ensure that a business or organization can achieve common goals successfully, special handling is needed. The aim of this research is to provide additional information to companies on how to increase employee productivity by using competency-based performance management or in more detail using management based on objectives. This research uses a combined method, namely interview, observation and documentation research methods. The results of this research show that motivation, employee communication, time management and training and development are the most important things in increasing employee productivity. Then from the survey results it was found that the implementation of management performance provided employee satisfaction.

Keywords - Productivity, Motivation, Management, Communication, Training

PENDAHULUAN

Salah satu motor penggerak yang paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Penanganan khusus diperlukan untuk memastikan bahwa perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuan bersama dengan sukses. Perusahaan atau organisasi dapat dikategorikan sebagai organisasi yang berjalan jika ia mampu atau setidaknya mendekati tujuan yang diinginkan. Ini berarti bahwa perusahaan atau organisasi tersebut mampu menjalankan setiap tiga kegiatan dalam berbagai aspeknya dengan baik dan benar. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus diterapkan sebaik mungkin di setiap organisasi dan perusahaan (Rahman, 2019).

Manajemen sumber daya manusia (HRM) memainkan peran penting dalam mencapai kinerja organisasi, terutama dalam kaitannya dengan pengelolaan kinerja. Manajemen SDM yang efektif tidak hanya mencakup perekrutan dan pelatihan karyawan, tetapi juga mengelola kinerja karyawan untuk memastikan bahwa mereka berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi. HRM dalam konteks manajemen kinerja bertanggung jawab untuk merancang sistem penilaian kinerja yang adil (Krismayanti et al, 2024).

Pengetahuan, kemampuan, dan kolaborasi karyawan adalah kunci keberhasilan sebuah perusahaan. Produk (barang atau jasa) yang dibuat dan dijual bukan satu-satunya hal yang berkaitan dengan peningkatan kualitas produk kerja ini juga mencakup semua aspek operasi organisasi, terutama cara tim kerja bekerja sama, berkolaborasi dan berkontribusi pada penciptaan yang baik dan sinergi melalui percakapan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan harus berada di tempat yang tepat, memahami kinerja tugas, dan memiliki pengetahuan umum tentang kinerja tugas. Karyawan yang tidak memiliki keterampilan, seperti karyawan baru, mengalami kesulitan di awal pekerjaan mereka dan akhirnya berkinerja buruk. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas dari karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus melatih dan mengembangkan karyawannya untuk mengurangi meminimalisir kerugian dan mengurangi penurunan tingkat produktivitas dari karyawan (Pangestu et al, 2022).

Meningkatkan produktivitas karyawan adalah salah satu tujuan paling penting dari beberapa organisasi di dunia saat ini yang kompetitif. Tingkat produktivitas karyawan yang lebih tinggi memberi organisasi dan karyawannya banyak keuntungan. Produksi yang lebih tinggi meningkatkan pertumbuhan ekonomi, profitabilitas, dan kemajuan sosial yang sehat. Karyawan juga menjadi lebih produktif dan memperoleh upah yang lebih baik, kompensasi yang lebih baik, kondisi kerja yang lebih baik, dan peluang kerja yang lebih baik. Keterlibatan karyawan atau keterlibatan kerja sangat diperhatikan oleh manajemen organisasi saat mengendalikan tantangan lingkungan bisnis, terutama dalam hal meningkatkan beban yang sangat besar. Ini adalah hasil dari pekerja yang sangat termotivasi dan konsisten dengan prinsip dasar organisasi yang mengarah pada keberhasilan organisasi. Dalam situasi ini, teori keterlibatan kerja didasarkan pada komponen penyerapan, kekuatan, dan komitmen yang signifikan untuk mencapai produktivitas karyawan. Hal ini menyebabkan tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah, yang pada gilirannya akan menyebabkan peningkatan produktivitas karyawan (Abdelwahed et al, 2023).

Maka dari itu, diperlukannya solusi untuk mengatasi masalah tersebut dan meningkatkan produktivitas dari karyawan, perusahaan perlu dilakukan kajian dan implementasi strategi yang efektif. Upaya peningkatan produktivitas karyawan diharapkan dapat menciptakan budaya kerja yang lebih baik, meningkatkan produktivitas karyawan, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

METODE

Dalam kegiatan ini, berbagai metode digunakan, termasuk dokumentasi, observasi, dan wawancara. Setiap metode memiliki keuntungan yang berbeda dan dapat digunakan sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti dapat mengumpulkan informasi penting untuk mendukung hasil dan kesimpulan penelitian dengan menggunakan metode pengumpulan data yang efektif.

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara peneliti sendiri secara pribadi mengamati proses atau perilaku yang terjadi dalam suatu organisasi selama waktu tertentu (Arnoud et al, 2020). Tujuan dari observasi sendiri yaitu untuk memberikan informasi atau data yang diperlukan oleh peneliti untuk memahami tentang subjek atau fenomena yang sedang diteliti. Fenomena yang diamati harus dijelaskan oleh tim yang melakukan observasi dengan memperluas pemahaman tentang fenomena, memperjelas apa yang harus diamati dan dicatat, dan memastikan bahwa pengumpulan data dilakukan dengan benar. (Fix et al, 2022).
2. Wawancara adalah metode pengumpulan data yang menggunakan tanya jawab sepihak yang dilakukan secara sistematis dan berdasarkan tujuan penelitian (Harjono et al, 2022). Wawancara biasa dilakukan dengan mengamati peserta bertanya dan menjawab pertanyaan dari data mereka sendiri secara real-time, peneliti dapat lebih memahami dan mengidentifikasi keinginan peserta terhadap data pribadi (Moore et al, 2021).
3. Dokumentasi adalah proses pengolahan data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka, dan gambar, serta laporan dan keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dalam penelitian kualitatif, studi dokumen berfungsi sebagai pengganti penggunaan metode observasi dan wawancara. Hasil penelitian yang berasal dari observasi atau wawancara akan lebih dapat dipercaya atau memiliki kredibilitas yang tinggi jika didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik yang sudah ada (Fairus, 2020). Selain itu dokumentasi juga berfungsi sebagai bahan penelitian dari para ilmuwan, memori perusahaan dan sebagai alat bukti (Anggi, 2024).

Peneliti dapat memanfaatkan manfaat dari kombinasi metode observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memastikan pengumpulan data yang komprehensif dan akurat. Metode ini juga memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pandangan yang beragam dan menyeluruh yang mendukung penelitian ini.

Tahapan yang terjadi dalam proses penerapan manajemen kinerja berbasis kompetensi untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam membantu pemilik usaha sebagai berikut:

1. Tahap pertama ialah melakukan peninjauan ke lokasi penelitian atau observasi lapangan pada PT. Batam Bangun Prathama yang merupakan sebuah tempat yang dipilih untuk melakukan kerja praktik. Alasan dalam memilih perusahaan ini karena perusahaan belum menerapkan sistem manajemen kinerja berbasis kompetensi.
2. Pada tahap kedua, penulis berkonsentrasi pada mencari dan menemukan masalah PT. Batam Bangun Prathama. Penemuan ini memungkinkan penulis membuat rekomendasi dan solusi untuk mengatasi masalah yang dihadapi perusahaan. Salah satu hal penting yang dilakukan pemilik bisnis adalah menyediakan solusi inovatif dan berguna.
3. Tahap ketiga penerapan sistem manajemen kinerja berbasis kompetensi untuk PT. Batam Bangun Prathama. Sistem ini dimaksudkan untuk membantu memvisualisasikan alur kerja perusahaan secara sistematis, terutama untuk menemukan masalah karyawan yang dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Metode ini memberikan gambaran yang jelas dan terorganisir tentang proses operasional, yang memudahkan perbaikan yang diperlukan.
4. Perusahaan mendapat bantuan dalam tahap keempat dengan menerapkan sistem evaluasi karyawan. Tujuan sistem ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang kinerja karyawan yang mungkin mengalami kesulitan. Selain itu, evaluasi ini menentukan tingkat keberhasilan dan masalah yang dihadapi selama proses evaluasi. Dengan demikian, perusahaan dapat mengambil tindakan yang tepat untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan mereka.
5. Tahap akhir ialah melibatkan bantuan dalam menerapkan sistem manajemen kinerja berbasis kompetensi untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan menggunakan sistem

Management by Objectives. Pada pendekatan ini, sasaran dan tujuan organisasi tidak ditentukan oleh manajer puncak saja, tetapi juga oleh karyawan. Manajer dan karyawan bersama-sama membuat sasaran-sasaran yang ingin dicapai. Dengan begini, karyawan akan merasa dihargai sehingga produktivitas mereka akan meningkat.

Oleh karena itu, proses lengkap ini sangat membantu pemilik bisnis dalam mengoptimalkan pengelolaan kinerja karyawan, meningkatkan produktivitas, dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis.

Pelaksanaan kerja praktek akan dibagi menjadi beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Tahap persiapan

Pada tahap ini, Langkah pertama yaitu penulis akan mengumpulkan data awal mengenai produktivitas karyawan melalui survei, wawancara, dan analisis data kinerja historis. Tujuannya adalah untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas di tempat kerja. Selain itu, penulis akan mengidentifikasi indikator kunci produktivitas (*Key Performance Indicators/KPI*) yang akan digunakan sebagai acuan selama proyek berlangsung. Penulis juga akan merancang rencana pelatihan, memilih alat dan teknologi yang mendukung peningkatan produktivitas, serta menetapkan jadwal dan anggaran proyek.

2. Tahap pelaksanaan

Tahap pelaksanaan melibatkan implementasi strategi dan inisiatif yang telah dirancang untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Ini termasuk pelaksanaan pelatihan dan pengembangan keterampilan, perbaikan manajemen waktu karyawan, perbaikan komunikasi tim, membuat peningkatan terhadap motivasi karyawan serta perbaikan lingkungan kerja. Selama tahap ini, penulis akan secara rutin memonitor kemajuan dan mengumpulkan data untuk menilai efektivitas dari setiap inisiatif yang diterapkan. Penulis juga akan melakukan penyesuaian terhadap rencana proyek jika diperlukan untuk memastikan tujuan produktivitas tercapai.

3. Tahap penilaian dan pelaporan

Setelah tahap pelaksanaan selesai, penulis akan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap hasil yang telah dicapai. Penilaian ini akan dilakukan dengan membandingkan data kinerja karyawan sebelum dan sesudah implementasi inisiatif. Selain itu, survei kepuasan karyawan akan dilakukan untuk menilai dampak dari perubahan yang telah diterapkan terhadap kesejahteraan dan kepuasan mereka. KPI yang telah ditetapkan sebelumnya akan digunakan untuk mengukur keberhasilan proyek secara keseluruhan. Tahap akhir dari proyek ini adalah pelaporan hasil kepada manajemen dan pemangku kepentingan terkait. Laporan akan mencakup analisis data yang telah dikumpulkan selama proyek, penilaian terhadap efektivitas strategi yang diterapkan, serta rekomendasi untuk langkah-langkah ke depan. Selain itu, laporan ini juga akan menyoroti tantangan yang dihadapi selama pelaksanaan proyek dan pelajaran yang dapat diambil untuk perbaikan di masa depan. Laporan ini akan menjadi dasar bagi pengambilan keputusan strategis terkait pengelolaan sumber daya manusia dan produktivitas di perusahaan.

Tabel 1.
Jadwal Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan	Agustus				September				Oktober				November				Desember			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Tahap Persiapan																				
Survei Lokasi																				
Penetapan Judul																				
Konsultasi Dosen Pembimbing																				
Membuat & mengantar surat MOA dan MOU																				
Proyek Proposal																				
Pengumpulan Proposal																				
Tahap Pelaksanaan																				
Pemantauan produktivitas kinerja karyawan																				
Menyusun rancangan prosedur untuk peningkatan produktivitas karyawan																				
Implementasi rancangan yang telah disusun																				
Tahap Monitoring dan Evaluasi																				
Evaluasi hasil rancangan prosedur																				
Penyusunan Laporan																				
Finalisasi Laporan																				

Tabel 2.
Anggaran Pelaksanaan

No	Rancangan Aktivitas	Jenis Anggaran	Volume	Unit	Satuan	Jumlah
1.	Belanja Perjalanan	Biaya Transportasi	12	Kali	150.000	1.800.000
2	Belanja Barang Non Operasional	Biaya Konsumsi	12	Kali	200.000	2.400.000
		Biaya Koneksi Internet	6	Kali	60.000	360.000
		Biaya Lainnya	1	Kali	300.000	300.000
3.	Belanja Bahan	Biaya ATK	1	Kali	350.000	350.000
		Biaya Print	100	Kali	1.000	100.000
Total Anggaran						5.310.000

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perancangan Luaran Kegiatan

Dalam tahap ini perancangan luaran kegiatan sedang diterapkan dalam PT. Batam Bangun Prathama. Perancangan luaran kegiatan dapat dimulai dengan langkah-langkah berikut ini. Salah satu langkah awal adalah sistem management by objective. Metode ini memberikan kerangka kerja yang terstruktur untuk menetapkan tujuan bersama antara karyawan dan perusahaan. Ini juga memungkinkan untuk mengukur pencapaian karyawan dan mengoptimalkan sumber daya manusia, Ini akan memberikan gambaran mendalam tentang proses penilaian, yang akan diberikan kepada mitra sebagai panduan alur kerja dari awal hingga akhir proses. Selanjutnya, sistem management by objective akan membantu perusahaan menerapkan dan mengembangkan sistem manajemen kinerja berbasis kompetensi untuk menilai kinerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan.



Gambar 1.

Proposal Pelatihan dan Pengembangan SDM

Dengan proposal yang sudah disusun penulis ini dapat dijadikan sebagai pedoman dalam melaksanakan proses pelatihan dan pengembangan di PT. Batam Bangun Prathama.

2. Proses implementasi luaran

Pada proses implementasi luaran terbagi beberapa tahap yaitu :

a) Implementasi tahap awal

Dalam proses implementasi tahap awal dilakukan pengenalan terlebih dahulu terhadap sistem management by objective. Proses dimulai dengan memberikan penjelasan mendalam mengenai struktur sistem yang disiapkan. Tujuannya agar mitra memahami sistem yang akan digunakan dalam perusahaan nantinya.



Gambar 2.

Bukti Dokumentasi Kegiatan

b) Implementasi tahap kedua

Dalam proses implementasi tahap kedua dilakukan observasi secara langsung dalam lapangan mengenai masalah-masalah yang mungkin di hadapi selama penerapan sistem management by objective. Dengan menjalankan sistem MBO, maka dimungkinkan untuk menilai dengan tepat masalah-masalah yang dihadapi saat bekerja. Selain itu, langkah ini memungkinkan evaluasi langsung terhadap efektivitas sistem seleksi evaluasi dengan menggunakan management by objective untuk menghasilkan data yang akurat dan relevan.

Dari masalah-masalah yang dikumpulkan penulis memberikan beberapa Solusi untuk perusahaan yaitu :

- Manajemen waktu dari karyawan yang buruk sehingga mengganggu kinerja karyawan dan mengakibatkan penurunan produktivitas karyawan. Solusinya adalah perusahaan membuat dapat memberikan penghargaan atau tunjangan kehadiran terhadap karyawan yang selalu datang bekerja. Hal ini tidak berlaku bagi karyawan yang melakukan cuti, sakit, izin kerja dan yang terlambat.
- Melakukan pelatihan dan pengembangan pada karyawan. Melakukan pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan efisiensi, menghindari kecelakaan kerja dan meningkatkan pelayanan. Pada masalah ini dapat diatasi dengan melakukan Skill Training terhadap tiap departemen.
- Motivasi karyawan yang rendah juga merupakan salah satu masalah yang krusial. Untuk meningkatkan motivasi karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan baik, memberikan apresiasi terhadap karyawan.
- Masalah komunikasi antar tim juga merupakan masalah yang penting untuk dihadapi. Untuk meningkatkan komunikasi antar karyawan juga dapat dilakukan dengan

memberikan pelatihan terhadap karyawan sehingga karyawan juga belajar bahwa komunikasi antar tim sangatlah penting.

c) Implementasi tahap ketiga

Pada langkah ketiga, implementasi evaluasi hasil penilaian dilakukan terhadap karyawan yang telah berpartisipasi. Proses ini memastikan implementasi tidak hanya menjadi proses mekanis, tetapi juga melibatkan interaksi dan pemahaman mendalam tentang kinerja individu. Evaluasi hasil penilaian menjadi kunci unifikasi.

Dengan mengikuti langkah-langkah ini dengan hati-hati, diharapkan penerapan sistem manajemen by objective akan menjadi langkah awal yang berhasil menuju penilaian kinerja karyawan di PT. Batam Bangun Prathama

3. Kondisi setelah implementasi

Setelah fase implementasi, terjadi beberapa perubahan positif di PT. Batam Bangun Prathama yaitu

a) Karyawan semakin banyak yang datang tepat waktu dan hadir

Berikut terlampir data absensi karyawan yang ada di PT. Batam Bangun Prathama. Bisa terlihat yang pada awalnya di bulan Agustus masih banyaknya pekerja yang terlambat dan tidak hadir, kemudian di bulan September terlihat beberapa perubahan yaitu karyawan yang tidak hadir dan terlambat semakin berkurang.

Tabel 3.

Absensi Karyawan di PT. Batam Bangun Prathama

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja	Total Izin	Total Sakit	Total Cuti
1	Agustus	25	16	8	21
2	September	24	11	4	4
3	Oktober	26	8	5	10
4	November	26	2	6	11

b) Tingkat motivasi karyawan semakin naik

Tingkat motivasi karyawan yang bekerja terlihat semakin bagus setelah lingkungan kerja yang diciptakan lebih bersih dan rapi. Motivasi karyawan bekerja juga semakin naik karena setiap tim sudah memiliki tujuan dalam bekerja sehingga tujuan yang ingin dicapai oleh tiap orang itu sama.

c) Tingkat komunikasi antar tim semakin baik

Dengan terkumpulnya kendala-kendala dalam melaksanakan pekerjaan, maka tingkat komunikasi antar tim lebih terjaga karena karyawan sudah mengetahui masalah-masalah yang dapat menghambat komunikasi antar tim.

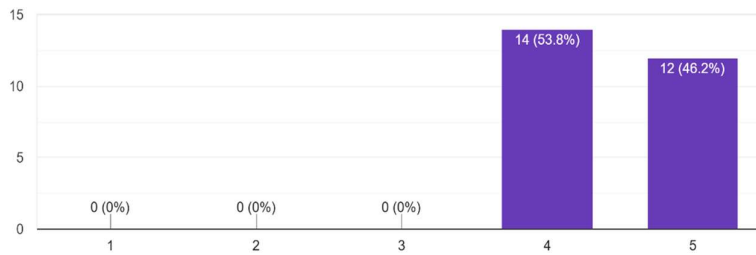
d) Karyawan semakin paham dengan kompetensi yang dimiliki

Karyawan yang bekerja akan semakin memahami pekerjaan yang dikerjakan karena sudah diberikan pelatihan dan pengembangan secara berkala yang berguna untuk menghindari kesalahan-kesalahan selama beraktivitas di PT. Batam Bangun Prathama.

e) Memberikan kuesioner kepuasan karyawan

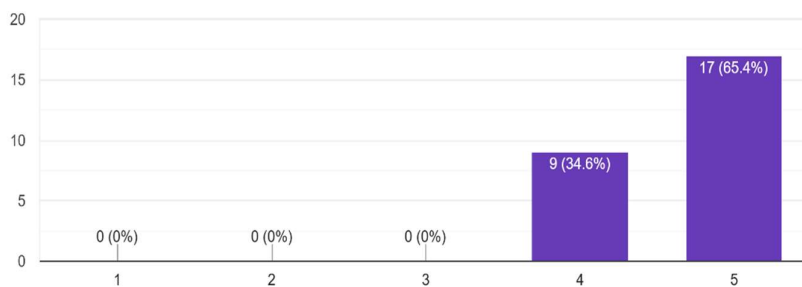
Kemudian diberikan sebuah survei mengenai penerapan sistem manajemen kinerja berbasis kompetensi. Berikut terlampir survei kepuasan pekerja.

Apakah anda merasa nyaman dengan penerapan sistem manajemen kinerja berbasis kompetensi?
26 responses



Gambar 3.
Hasil Survei Kuesioner

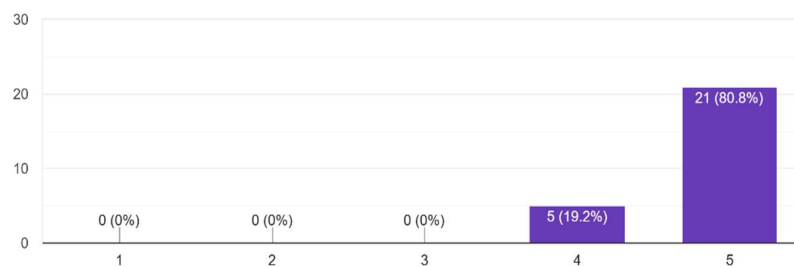
Apakah penerapan sistem MBO ini membawa perubahan ?
26 responses



Gambar 4.
Hasil Survei Kuesioner

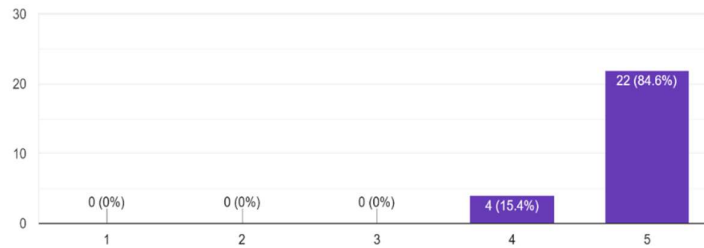
Apakah dengan memberikan penghargaan atau tunjangan menambah motivasi anda dalam bekerja ?
?

26 responses



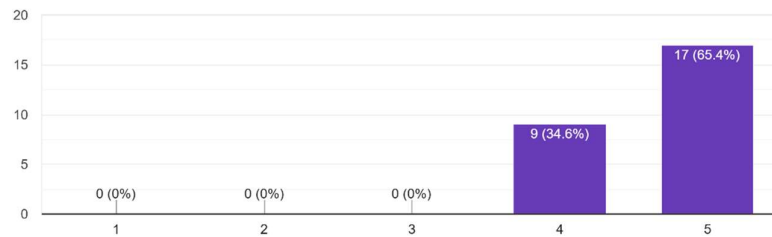
Gambar 5.
Hasil Survei Kuesioner

Apakah dengan memberikan pelatihan terhadap karyawan meningkatkan produktivitas kerja anda ?
26 responses



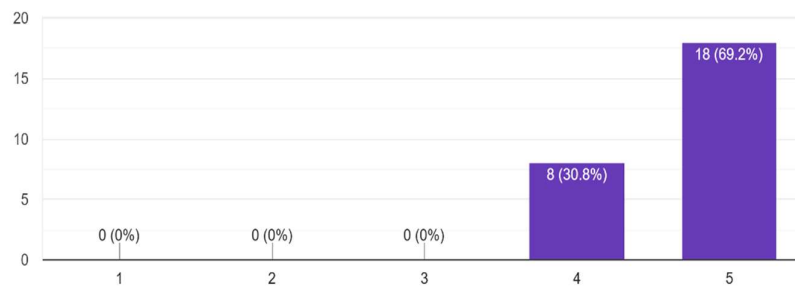
Gambar 6.
Hasil Survei Kuesioner

Seberapa puaskah Anda dengan tingkat komunikasi manajemen terkait pembaruan dan keputusan perusahaan ?
26 responses



Gambar 7.
Hasil Survei Kuesioner

Apakah Anda merasa tim manajemen Anda menghargai feedback dari Anda
26 responses



Gambar 8
Hasil Survei Kuesioner

KESIMPULAN

Dalam suatu bisnis perlu diterapkan sebuah sistem dalam perusahaan supaya dapat mencapai tujuan perusahaan. Apabila dalam sebuah perusahaan diterapkan sebuah sistem yang dapat mengatur sumber daya manusianya, maka tujuan perusahaan juga akan semakin mudah tercapai. Oleh karena itu penulis menyarankan menerapkan sistem manajemen kinerja berbasis kompetensi untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Setelah melakukan penerapan sistem manajemen kinerja berbasis kompetensi untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dapat dirasakan perubahan dalam PT. Batam Bangun Prathama yaitu karyawan semakin banyak yang hadir dan datang tepat waktu, tingkat motivasi karyawan semakin bertambah, komunikasi antar tim yang semakin solid dan kemampuan karyawan semakin bagus dan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelwahed, N. A. A., & Doghan, M. A. A. (2023). Developing Employee Productivity And Performance Through Work Engagement And Organizational Factors In An Educational Society. *Societies*, 13(3). <https://doi.org/10.3390/Soc13030065>
- Arnoud, J., & Hélène, P. (2020). Observing To Coproduce A Collective Narrative: Emplotment Of Multiple Parallel Stories. *Management (France)*, 23(3), 66–78. <https://doi.org/10.37725/Mgmt.V23i3.5352>
- Anggi. (2024). *Dokumentasi: Pengertian, Tujuan Dan Fungsinya Untuk Perusahaan*. www.acurate.id. <https://accurate.id/marketing-manajemen/pengertian-dokumentasi/>
- Fairus F. (2020). *Bab Iii Metoda Penelitian*. <http://repository.stei.ac.id/2172/4/Bab%20iii.Pdf>
- Fix, G. M., Kim, B., Ruben, M. A., & McCullough, M. B. (2022). Direct Observation Methods: A Practical Guide For Health Researchers. In *Pec Innovation* (Vol. 1). Elsevier B.V. <https://doi.org/10.1016/j.pecinn.2022.100036>
- Hendriyal, H., Fachruddin, F., Amiruddin, A., Putra, M. I., Saragih, M. R. D., Faisal, F., & Khurniawan, D. (2022). Implementasi Management By Objectives (Mbo) Di Madrasah Tsanawiyah. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1466–1474. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2169>
- Krismayanti, Y. (2024). Implementasi Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Di Perusahaan Multinasional. *Jurnal Cakrawala Akademika (Jca)*, 1(3), 970–986. <https://doi.org/10.70182/jca.v1i3.66>
- Moore, J., Goffin, P., Wiese, J., & Meyer, M. (2021). An Interview Method For Engaging Personal Data. *Proceedings Of The Acm On Interactive, Mobile, Wearable And Ubiquitous Technologies*, 5(4). <https://doi.org/10.1145/3494964>
- Nur Pangestu, R., Septia Rani, D., Setya Ning Tyas, T., Farhah, Z., & Nur Afifah, Z. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas Dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. 4(2). <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Rahman Wasiur. (2019). *Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi Di Cv. Laskar Kaca Seni*. <https://repository.wiraraja.ac.id/407/1/WASIUR%20RAHMAN.pdf>