

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, PELATIHAN, KEPUASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

THE EFFECT OF MOTIVATION, DISCIPLINE, TRAINING, SATISFACTION AND WORK ENVIRONMENT ON TEACHER PERFORMANCE

Imron Haryadi¹, Ervin Nora Susanti^{2*}, Lukmanul Hakim³, Ilfi Nur Diana⁴, Dwi Septi Haryani⁵, Sri Langgeng Ratnasari⁶, Kholdi Septi Triayomi⁷, Erwanto Guntoro⁸, Seow Tawee⁹, Saifuddin Amin¹⁰

^{1-3,6-8}Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁴Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

⁵STIE Pembangunan Tanjungpinang, Indonesia

⁹University Tun Hussein Onn, Malaysia

¹⁰Muhammadiyah Islamic College, Singapore

*Co Author: ervin.nora@gmail.com

Abstrak

Untuk mempertahankan eksistensi serta visi-misi sekolah tentu saja membutuhkan kinerja guru yang baik, oleh karena itu ada beberapa hal untuk meningkatkan kinerja guru yaitu motivasi, disiplin, pelatihan, kepuasan dan lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin, pelatihan, kepuasan, dan kinerja guru secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap di SDIT Darussalam Batam yang berjumlah 113 orang guru. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel sensus dimana seluruh guru tetap yang ada di SDIT Darussalam Batam sebanyak 113 orang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan angket yang telah dibagikan kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, heterokedastisitas dan uji multikolinierritas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menggunakan uji t (parsial) menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, pelatihan, kepuasan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Adapun hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, pelatihan, kepuasan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan variabel motivasi, disiplin, pelatihan, kepuasan dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja guru sebesar 55,6 % sedangkan 44,4 % dijelaskan untuk variabel lainnya yang tidak digunakan dalam metode penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja Guru; Motivasi; Disiplin; Pelatihan; Kepuasan; Lingkungan Kerja

Abstract

To maintain the existence and vision-mission of the school certainly requires good teacher performance, therefore there are several things to improve teacher performance, namely motivation, discipline, training, satisfaction and work environment. The purpose of this study is to determine and analyze the influence of motivation, discipline, training, satisfaction, and teacher performance partially and simultaneously. This study uses a quantitative analysis method and the population in this study were all permanent teachers at SDIT Darussalam Batam, totaling 113

teachers. Data collection in this study used a census sampling technique where all permanent teachers at SDIT Darussalam Batam, totaling 113 people, were used as samples in this study. Data collection was carried out with a questionnaire that had been distributed and then analyzed using validity tests, reliability tests, heteroscedasticity and multicollinearity tests. The data analysis technique in this study used multiple linear regression. The results of the study using the t-test (partial) showed that motivation, discipline, training, satisfaction and work environment partially had a positive and significant effect on teacher performance. The results of the F test (simultaneous) show that motivation, discipline, training, satisfaction and work environment have a significant influence on teacher performance. This shows that the variables of motivation, discipline, training, satisfaction and work environment are able to explain the variation in teacher performance by 55.6% while 44.4% is explained by other variables not used in this research method.

Keywords: *Teacher Performance; Motivation; Discipline; Training; Satisfaction; Work Environment*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari akan hal tersebut pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan, sebab dengan system pendidikan yang baik di harapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Tugas dan peran guru, telah dijelaskan dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005. Undang – Undang Republki Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 menjelaskan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga proposional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Melihat posisi guru yang penting dalam system pendidikan nasional, tentu saja kinerja guru menjadi salah satu tolak ukur dalam menentukan baik tidaknya seorang gruru dalam melaksanakan tugasnya.

Yayasan Darussalam Batam berharap kedepan selain mendirikan lembaga formal, informal dan nonformal, Yayasan Darussalam Batam dapat kerjasama dengan seluruh pihak terkait bidang sosial, pendidikan dan keagamaan baik pemerintah, lembaga pendidikan sejenisnya baik didalam maupun diluar negeri, lembaga-lembaga profesional serta seluruh pihak lainnya yang secara langsung atau tidak langsung dapat meningkatkan pertumbuhan dan kualitas pendidikan di yayasan Darussalam Batam.

Pencapaian kinerja seorang guru secara optimal tidak ada terwujud begitu saja, selain adanya pengembangan kualitas sumber daya manusia yang terarah dan terkoordinasi dengan baik, serta harus didukung juga Motivasi, Disiplin, Pelatihan, Kepuasan, Serta Faktor Lingkungan Kerja.

Berdasarkan pengamatan melalui dokumentasi arsip yang dilakukan peneliti di SDIT Darussalam Batam., diperoleh informasi bahwa beberapa Kinerja guru belum optimal yang terindikasi dari masih rendahnya guru dalam merencanakan program belajar mengajar. Dimensi merencanakan program belajar mengajar meliputi indikator: (1) Merumuskan tujuan pembelajaran,

(2). Memilih dan mengembangkan bahan pengajaran, (3) merencanakan kegiatan mengajar, termasuk didalamnya merencanakan pendekatan dan metode pengajaran, langkah-langkah kegiatan belajar mengajar, alat dan sumber belajar (4) serta merencanakan penilaian. semua indikator tersebut dapat dilihat dari Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), dan Modul Ajar yang dibuat oleh guru yang bersangkutan, masih banyak guru yang belum membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), dan Modul Ajar diawal semester dalam proses kegiatan belajar mengajar di SDIT Darussalam Batam.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja seorang guru yaitu Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru. Motivasi Kerja Merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan, dalam psikologi kerja motivasi kerja disebut sebagai pendorong semangat kerja. Motivasi kerja yang tinggi dari guru akan mendorong guru bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Guru akan memiliki motivasi yang baik jika terpenuhi kebutuhan-kebutuhan yang timbul akibat dari hubungannya dengan sekolah (Suryana 2018). Namun fakta di lapangan yang didapati peneliti masih terlalu sedikit guru yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, sehingga membuat kinerja guru secara keseluruhan belum optimal.

Sutrisno (2016) Menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan demikian bila seorang guru melanggar keteraturan yang ada maka guru tersebut memiliki disiplin kerja yang buruk, maka itu menggambarkan bahwa adanya kondisi disiplin kerja yang sangat baik.

Pelatihan Juga diperlukan untuk membantu guru menambah kecakapan dan pengetahuan yang berhubungan erat dengan pekerjaan dimana guru tersebut bekerja. Tiga syarat pelatihan yaitu: 1) Pelatihan harus membantu menambah kemampuan guru. 2) Latihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang guru terapkan dalam pekerjaannya sehari-hari. 3) Latihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu yang sedang dilaksanakan ataupun pekerjaan yang akan diberikan pada masa yang akan datang.

Jika pelatihan sering dan berkelanjutan bagi setiap guru mata pelajaran diharapkan hasil dari pelatihan tersebut akan menambah pengetahuan, keterampilan juga wawasan dari setiap guru. Pelatihan akan meningkatkan kinerja dari guru tersebut yang akan mempengaruhi mutu pendidikan di SDIT Darussalam Batam, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan mempengaruhi menurunnya kinerja guru-guru di SDIT Darussalam Batam.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting juga untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Menurut Siagian (2021) kepuasan kerja dapat memacu prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu ketika seseorang merasa kepuasan dalam bekerja tentunya guru akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang telah dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya. Selain rendahnya motivasi kerja para guru juga disebabkan faktor karena tidak adanya *reward* (hadiah) dan *punishment* (hukuman) secara serius bagi para guru. Jika *reward* dan *punishment* yang jelas, contohnya penambahan point untuk keperluan kenaikan pangkat/jabatan bagi guru yang berprestasi dan pengurangan nilai kinerja dalam Sasaran Kinerja Guru (SKP) bagi guru yang melakukan kesalahan, kemungkinan hal tersebut dapat mendorong timbulnya motivasi kerja yang tinggi dalam diri para guru, sehingga kinerja guru dapat dilakukan secara optimal, sehingga guru puas dalam mengajar.

Artinya guru merasa puas atas perilaku organisasinya dan dipenuhi hak-haknya, maka

diharapkan akan bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Dalam UU Nomor 20 Tahun 2003, disebutkan bahwa pendidik berhak memperoleh penghasilan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai, serta penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.

Selain Motivasi, Disiplin, pelatihan dan kepuasan kerja ternyata lingkungan kerja juga berpengaruh bagi guru. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di dalam maupun diluar Sekolah SDIT Darussalam Batam baik lingkungan fisik maupun nonfisik (sosial). Dalam pengamatan terhadap lingkungan kerja ini memang kurang kondusif baik secara fisik maupun non fisik. Permasalahan yang ada dalam lingkungan kerja secara fisik yaitu tidak adanya ruang privasi untuk para guru yang menyebabkan tidak nyamannya para guru di dalam ruangan. Sedangkan permasalahan lingkungan non fisik lebih mengrah kepda lingkungan sosial, seperti adanya kelompok/jarak antar guru, sehingga memungkinkan para guru hanya berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik maupun emosional.

Tujuan Penelitian ini adalah: 1) Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SDIT Darussalam Batam. 2) Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SDIT Darussalam Batam. 3) Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SDIT Darussalam Batam. 4) Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SDIT Darussalam Batam. 5) Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SDIT Darussalam Batam. 6) Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SDIT Darussalam Batam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *kuantitatif*, dimana penelitian *kuantitatif* merupakan jenis penelitian yang menganalisis data untuk memperoleh deskripsi atau gambaran tentang pengaruh motivasi, disiplin, pelatihan, kepuasan dan lingkungan kerja, terhadap kinerja guru melalui data sampel sebagaimana adanya, melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum di SDIT Darussalam Batam. Sedangkan peneliti digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru, disiplin kerja terhadap kinerja guru, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui suatu pengujian hipotesis berdasarkan data yang akan dikumpulkan dari lapangan.

Penelitian ini juga merupakan penelitian yang akan menguji motivasi, disiplin, pelatihan, kepuasan dan lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja guru sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SDIT Darussalam Batam yang berjumlah 113 orang guru. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel sensus dimana seluruh guru tetap yang ada di SDIT Darussalam Batam sebanyak 113 orang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini

Teknik Pengumpulan Data

Merupakan langkah yang penting dalam kegiatan penelitian. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan data secara objektif dan akurat sesuai dengan keperluan penelitian. Data yang terkumpul kemudian akan dianalisis berdasarkan acuan landasan teoritis, agar hasilnya berguna untuk hipotesis atau dalam pengambilan suatu keputusan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran Angket dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau angket tertulis dengan menyertakan alternatif pilihan jawaban. Pertanyaan-Pertanyaan tersebut diukur dengan menggunakan skala interval 1-5 atau yang disebut

dengan Skala Likert. Kuisioner ini akan dibagikan kepada seluruh guru yang ada di SDIT Darussalam Batam.

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka data yang diperoleh akan diolah dan dipaparkan berdasarkan statistik deskriptif. Selanjutnya untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS 26.0: model yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e \quad \dots\dots\dots(1)$$

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis menggunakan uji t (parsial) Uji Parsial (Uji-t), Uji Simultan (Uji F), Koefisien Determinan (R^2) digunakan untuk melihat kontribusi (besarnya sumbangan) variabel bebas, yaitu Motivasi (X1), Disiplin kerja (X2), Pelatihan Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X4), dan Lingkungan kerja (X5) terhadap variable terikat yaitu kinerja guru (Y).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dan indikator untuk masing-masing variabel tercantum pada tabel berikut:

Tabel 1. Variabel dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Kinerja guru merupakan seberapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan dan telah dapat dilaksanakan sehubungan dengan kewajiban dan tanggung jawab dalam kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pelaksanaan pembelajaran Sumarsono (2015).	1. Perencanaan pembelajaran 2. Pelaksanakan pembelajaran. 3. Evaluasi hasil pembelajaran 4. Pelaksanakan pembelajaran/ perbaikan/pengayaan	Likert
2	Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Adapun beberapa indikator motivasi kerja guru menurut (Faturrohman & Suryana, 2018)	1. Imbalan yang layak 2. Kesempatan promosi 3. Memperoleh pengakuan 4. Keamanan bekerja	Likert
3	indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru dalam suatu organisasi. Adapun menurut Supomo dan Nurhayati (2018), indikator kedisiplinan	1. Tanggung Jawab 2. Prakarsa 3. Kerjasama 4. Ketaatan	Likert
4	Syukur (2018), Pelatihan merupakan proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan supaya dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar	1. Lama Pelatihan 2. Relevansi 3. Penyelenggara Pelatihan 4. Tingkat pelatihan	Likert

<p>5 Kepuasan Kerja adalah wujud dari adanya perasaan tentang pemenuhan suatu kegiatan sesuai harapan setelah mengajar. Indikator kepuasan kerja mengacu pada empat penilaian dari Jewell dan Siegall (Yuliarni, 2020)</p>	<p>1. Kemajauan 2. Keunggulan 3. Familiar 4. Reputasi</p>	<p>Likert</p>
<p>6 Lingkungan Kerja adalah lingkungan yang berada di dalam organisasi, Robbins dalam Ahyari (2018)</p>	<p>1. Hubungan antar guru dengan pimpinan organisasi 2. Hubungan antar sesama guru 3. Kondisi kerja 4. Fasilitas kantor</p>	

Sumber: Hasil penelitian, 2024

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Tempat Penelitian

SDIT Darussalam adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang SD di Komplek Darussalam 2, Taman Jaya Asri, Buliang, Kec. Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau. Dalam menjalankan kegiatannya, SDIT Darussalam berada di bawah naungan kementerian pendidikan dan kebudayaan pemerintah Kota Batam. Adapun Visi dari SDIT Darussalam adalah membentuk Generasi yang unggul, kreatif, berimtaq, dan berakhlakul karimah. Sedangkan misi sekolah tersebut adalah membentuk dasar anak didik berupa ilmu pengetahuan dan keterampilan untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi maupun hubungan sosial yang berlandaskan nilai-nilai islami, menyatukan kemampuan, keterampilan dan sikap islami sehingga dapat tumbuh dan berkembang potensi fitrahnya kearah yang berimtek dan beriman, dan membina, membentuk anak didik menjadi manusia yang beraqidah benar, sholih, berakhlak mulia, akal cerdas, fisik yang sehat dan kuat serta cinta kepada Allah, Rasul dan sesama Muslim.

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden dalam hal ini adalah Guru Tetap Yayasan yang memiliki karakteristik terdiri atas jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja, yang tercantum pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Uraian		Jumlah
1	Pendidikan	Sarjana	112
		Magister	1
2	Jenis Kelamin	Pria	30
		Wanita	83
3	Masa Kerja	3 sampai 5 Tahun	75
		6 sampai 10 tahun	25
		10 sampai 20 tahun	13
Total Keseluruhan Responden			113

Sumber: Arsip sekolah 2024

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskripsi Data

Data hasil penelitian disajikan dalam bentuk deskripsi data semua variabel yang meliputi Motivasi (X1), Disiplin (X2), Pelatihan (X3), Kepuasan (X4), Lingkungan Kerja (X5), dan Kinerja Guru (Y). Data hasil penelitian yang diperoleh dari 113 responden untuk semua variabel penelitian dapat dideskripsikan sebagai berikut.

Tabel 3. Deskripsi keseluruhan variabel

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	113	30	60	47.79	5.407
Disiplin	113	30	60	49.18	5.397
Pelatihan	113	30	60	37.10	6.072
Kepuasan	113	30	50	42.49	4.138
Lingkungan Kerja	113	30	60	48.96	7.558
Kinerja	113	45	75	63.35	5.818
Valid N (Listwise)	113				

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1, maka dapat diringkas sebagai berikut:

1. Variabel motivasi (X1), dari tabel tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum adalah 30, dan nilai maksimum sebesar 60, nilai rata rata motivasi sebesar 47.49 dan standar deviasi data motivasi adalah 5.407.
2. Variabel disiplin (X2), dari tabel tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum adalah 30, dan nilai maksimum sebesar 60, nilai rata rata disiplin sebesar 49.18 dan standar deviasi data disiplin adalah 5.397.
3. Variabel pelatihan (X3), dari tabel tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum adalah 30, dan nilai maksimum sebesar 60, nilai rata rata pelatihan sebesar 37,10 dan standar deviasi data pelatihan adalah 6.072.
4. Variabel pepuasan (X4), dari tabel tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum adalah 30, dan nilai maksimum sebesar 50, nilai rata rata kepuasan sebesar 42,49 dan standar deviasi data kepuasan adalah 4.138.
5. Variabel lingkungan kerja (X5), dari tabel tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum adalah 30 dan nilai maksimum sebesar 60, nilai rata rata lingkungan kerja sebesar 48,96 dan standar deviasi data lingkungan kerja adalah 7.558.
6. Variabel kinerja guru (Y), dari tabel tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum adalah 45 dan nilai maksimum sebesar 75, nilai rata rata kinerja guru sebesar 63,35 dan standar deviasi data kinerja guru adalah 5.818.

Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji Validitas Data

Uji validitas dari data penelitian menggunakan analisis *pearson correlation*. Apabila hasil analisis menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5%, maka data dikatakan valid.

Uji Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas penelitian ini menggunakan *Alfa Cronbach's*. Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 26. (Uji reliabilitas kinerja guru, motivasi, disiplin, pelatihan, kepuasan dan lingkungan kerja).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Nilai Cronbach's Alpha</i>
Kinerja Guru (Y)	0.797
Motivasi (X1)	0.839
Disiplin (X2)	0.839
Pelatihan (X3)	0.696
Kepuasan (X4)	0.825
Lingkungan Kerja (X5)	0.769

Sumber Data Olahan SPSS 26 Penelitian 2024

Berdasarkan Tabel 4 bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS menunjukkan variabel kinerja guru diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.797 lebih besar dari koefisien syarat minimum sebesar 0.6 ($0.797 > 0.6$). Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan pengujian reliabilitas kinerja guru dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas motivasi menunjukkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0.839 lebih besar dari koefisien syarat minimum sebesar 0.6 ($0.839 > 0.6$). Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan pengujian reliabilitas motivasi dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas disiplin menunjukkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0.839 lebih besar dari koefisien syarat minimum sebesar 0.6 ($0.839 > 0.6$). Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan pengujian reliabilitas disiplin dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas pelatihan menunjukkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0.696 lebih besar dari koefisien syarat minimum sebesar 0.6 ($0.696 > 0.6$). Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan pengujian reliabilitas pelatihan dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas kepuasan pada Tabel 26, menunjukkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0.825 lebih besar dari koefisien syarat minimum sebesar 0.6 ($0.825 > 0.6$). Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan pengujian reliabilitas kepuasan dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas lingkungan kerja pada tabel 26, menunjukkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0.769 lebih besar dari koefisien syarat minimum sebesar 0.6 ($0.769 > 0.6$). Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan pengujian reliabilitas lingkungan kerja dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan penyajian Asumsi Klasik maka data tersebut normal tidak terjadi multikolinearitas, dan heterokedastisitas.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Analisis Regresi Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi, disiplin, pelatihan, kepuasan dan lingkungan kerja, terhadap kinerja guru SDIT Darussalam

Batam. Melalui perhitungan SPSS 26 , formulasi dari analisis regresi dapat dilihat pada tabel 5:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	33.665	5.412		6.221	.000
Motivasi	.283	.074	.263	3.816	.000
Disiplin	.333	.076	.309	4.366	.000
Pelatihan	.290	.094	.299	3.124	.002
Kepuasan	.478	.108	.340	4.430	.000
Lingkungan Kerja	.275	.070	.357	5.649	.000

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan persamaan rumus regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

$$Y = 33.665 + 2.83 X_1 + 3.33 X_2 + 2.90 X_3 + 24.78 X_4 + 2.75 X_5 + e$$

Dimana:

- Untuk variabel Motivasi (X_1) koefisien regresi adalah positif (2.83). Hal ini dapat diartikan apabila motivasi (X_1) meningkat satu satuan maka Kinerja Guru (Y) juga meningkat sebesar 2,83.
- Untuk variabel disiplin (X_2) koefisien regresi adalah positif (3.33). Hal ini dapat diartikan apabila disiplin (X_2) meningkat satu satuan maka Kinerja Guru (Y) juga meningkat sebesar 3,33.
- Untuk variabel Pelatihan (X_3) koefisien regresi adalah positif (2.90). Hal ini diartikan apabila Pelatihan (X_3) meningkat satu satuan maka Kinerja Guru (Y) juga meningkat sebesar 2.90
- Untuk variabel Kepuasan (X_4) koefisien regresi adalah positif (24.78). Hal ini dapat diartikan apabila kepuasan (X_4) meningkat satu satuan maka Kinerja Guru (Y) juga meningkat sebesar 24,78.
- Untuk variabel Lingkungan Kerja (X_5) koefisien regresi adalah positif (2.75). Hal ini dapat diartikan apabila Lingkungan Kerja (X_5) meningkat satu satuan maka Kinerja Guru (Y) juga meningkat sebesar 2,75.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja guru (Y). Menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien positif sebesar 0,283 dan nilai sig. sebesar 0,000 yang berarti dibawah 0,05.

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh disiplin (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh disiplin (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien sebesar 0,333 dan nilai sig. sebesar 0,000 yang berarti dibawah 0,05.

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh pelatihan (X3) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,002 <0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh pelatihan (X3) terhadap kinerja guru (Y). membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien positif sebesar 0,478 dan nilai sig. sebesar 0,000 yang berarti dibawah 0,05.

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh kepuasan (X4) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,000 <0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh kepuasan (X4) terhadap kinerja guru (Y). membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien positif sebesar 0,478 dan nilai sig. sebesar 0,000 yang berarti dibawah 0,05.

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh X5 terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,000 <0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X3 terhadap kinerja guru (Y). membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien positif sebesar 0.275 dan nilai sig. sebesar 0,000 yang berarti dibawah 0,05.

Pengaruh Motivasi, Disiplin, Pelatihan, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja secara bersama – sama terhadap Kinerja Guru. Persamaan regresi ini memiliki arti bahwa apabila motivasi, disiplin, pelatihan, kepuasan dan lingkungan kerja, secara bersama-sama ditingkatkan, maka kinerja guru juga akan meningkat secara signifikan. Selanjutnya dari hasil analisis korelasi terhadap pasangan data dari kelima variabel tersebut menghasilkan korelasi nilai F Hitung sebesar $F = 29,003$ dan *Adjusted R Square* koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,556. Hal ini berarti bahwa motivasi, disiplin, pelatihan, kepuasan dan lingkungan kerja secara bersama- sama dan simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 55,6 %. Motivasi, disiplin , pelatihan, kepuasan dan lingkungan secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja guru cukup besar. Dimana, kelima variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 55,6% terhadap kinerja guru sedangkan 44,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seorang guru Di SDIT Darussalam Batam, yang bermakna bahwa semakin besar motivasi seorang guru maka semakin baik pula kinerjanya. (2) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SDIT Darussalam Batam, dimana hal ini bermakna semakin tinggi disiplin kerja seorang guru maka kinerja guru juga akan semakin baik. (3). Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SDIT Darussalam Batam, dimana hal ini bermakna semakin seringnya diadakan pelatihan kerja seorang guru maka kinerja guru juga akan semakin baik. (4). Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seorang guru SDIT Darussalam Batam yang bermakna bahwa semakin besar kepuasan seorang guru maka semakin baik pula kinerjanya. (5). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SDIT Darussalam Batam, yang mengandung arti bahwa semakin baik lingkungan kerja seorang guru maka semakin baik pula kinerjanya. (6). Secara Bersama-sama motivasi, disiplin, pelatihan, kepuasan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SDIT Darussalam Batam.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka diberikan saran sebagai berikut: (1). Untuk meningkatkan motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor luar saja, tetapi yang lebih penting adalah yang berasal dari dalam diri sendiri (motivasi intrinsik), yaitu upaya meningkatkan kinerja dan profesinya. (2). Agar menumbuhkan sikap disiplin dalam bekerja maka dibutuhkan kesadaran diri sendiri terhadap tanggung jawab dan tugasnya sebagai seorang guru, selain dari faktor tempat bekerja. (3). Dengan adanya pelatihan yang cukup agar menjadikan penyemangat untuk guru memberikan inovasi sesuai dengan perkembangan teknologi dalam sistem pembelajaran didalam kelas. (4). Kepuasan guru dalam implementasi penyelesaian tugas menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik. Komitmen guru untuk dapat memotivasi bagi terlaksananya proses belajar mengajar penuh semangat dan kepedualian terhadap siswa yang di ajarkannya. (5).Melakukan peningkatan kualitas lingkungan kerja, agar lingkungan kerja para guru menjadi nyaman dan kondusif sehingga dapat memberikan pengaruh baik terhadap kinerja para guru, seperti menyediakan ruang privasi untuk para guru didalam ruangan. (6). Demi terwujudnya visi misi sekolah yang optimal maka kinerja dari para guru sangat lah menentukan keberhasilan suatu sekolah. Oleh karena itu, perlu ditingkatkan lagi dalam hal motivasi, disiplin, pelatihan, kepuasan dan lingkungan kerja.

REFERENSI

- Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *Jurnal Dimensi*. 9 (1), 74-86.
- Diah 2019. *Dasar-dasar dan Teknik Menjadi Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta:Ar-Ruzz.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :Alfabeta.
- Fitri, D., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKM Group Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 314-320.
- 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.
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., dan Zulkifli. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. (2020). *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 1., Maret 2020. Hal. 48-56.
- Gumilar, GG., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Di Sekolah SGIA Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 659-664.
- Gozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah (2016), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasim, Djamil. 2019 “*Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Iklim Kerja*”,25 Pasuruan: Qiara Medika
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta Bumi Aksara.
- Hermono (2018). *Teaching ESL Composition (a Practical Approach)*. Rowley, Massachusetts: Newbury House Publishers, Inc.
- Ismanto, W., Munzir, T., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Ciptono, C. (2021). Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Guru. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 619-637.
- Kaswan. 2017. Psikologi Industri dan Organisasi. Cetakan 1, Bandung: Alfabeta. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Kharis, Indra. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 3 No. 1 Maret 2015. Universitas Brawijaya Malang
- Madjid, Abdul. 2016. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui :Kompetensi Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Mangkunegara, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Rosda Karya.
- Mardiana, Yusuf. 2014. *Komitmen Organisasi*, Makasar: CV Nas Media Pustaka
- Muchtarrudin, M., Ratnasari, S.L., Susanti, E.N., Ariyati, Y., Desi, V.T., Andi, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Batamindo Services Sinindo. *Jurnal Dimensi*. Vol. 12. No. 2. Hal. 422-429.
- Murip Yahya. 2016. *Profesi Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nasrul, H.W., Irawati, D., Ratnasari, S.L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 555-568.
- Nasrul, H.W., Buulolo, M., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 317-330.
- Nurani, Sujiono Yuliani, 2010, *Mengajar dengan Portofolio*, Jakarta: Indeks,
- Nurhayati, N., Ratnasari, S.L., Widyanti, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (3), 465-480.
- Nurdin, Ihsan., S.L Ratnasari, H.W 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.
- 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.
- 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.

- Pusvariauwaty, 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., 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.
- 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. *Jurnal Bening*. 7 (2), 36-50.
- Ratnasari, SL., Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (4), 593-602.
- Ratnasari, SL., Girsang, MMMMB., Ariyani, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*. 8 (2), 189-202.
- 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).
- Robbins, S. R., & Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*, (R. Saraswati, & F. Sirait, Penerj.). Jakarta: Salemba Empat.
- 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.
- Shariyani, S., Ratnasari, SL., Hakim, L. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*. Vol. 2. No. 3. Hal. 371-386.
- Sedarmayanti, 2016, *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung
- Siagian, Sondang, P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesatu, Cetakan Ke-21, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- 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.
- 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.
- 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.

- Suprayitno, 2017, “pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol 2(1)
- Suryana, D.I dan Eddy M.S., 2018, “Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*”, Vol 17(2)
- 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.
- Sutrisno, E., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PrenadaMedia Group, Jakarta
- Supomo Dan Nurhayati., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, YramaWidya, Bandung
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno Hadi. 2014. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sumarsono 2015, Anas, *Statistik Pendidikan*. Edisi I. Cet. XVIII; Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sriyono 2012, ‘Manajemen teknik untuk praktisi. Sleman: CV Budi Utama.
- Syukur, 2018. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutjahjo, G., Ratnasari, S.L., Nugrahani, F. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (1), 137-148.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Revika Aditama.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Widyanti, R., Basuki, B., Ratnasari, S.L. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap komitmen Organisasional. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 255-268.
- Tanjung, R., Nurcahayani, R.W., Hasibuan, R., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 13 (2). 193-212.
- Uno 2016, *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan* .Jakarta: Bumi Aksara
- 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.
- Yuliarni, 2020 *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cet XXVI; Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- 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
- Zuhroh, D., Jermias, SL Ratnasari, E Nurjanah, Sriyono, M Fahlevi. (2025). The Impact of Sharing Economy Platforms, Management Accounting Systems, and Demographic Factors on Financial Performance: Exploring the Role of Formal and Informal Education in MSMEs. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. Volume 11, Issue 1, March 2025, 100447.