

MOTIVASI MANAJEMEN EKSTERNAL *STAKEHOLDERS* SEKOLAH UNTUK MENINGKATKAN KEDISIPLINAN ANAK DIDIK DAN KINERJA GURU

MOTIVATION OF EXTERNAL MANAGEMENT OF SCHOOL STAKEHOLDERS TO IMPROVE STUDENT DISCIPLINE AND TEACHER PERFORMANCE

**Pusvariauwaty¹, Sri Langgeng Ratnasari², Adela Siahaan³, Abraham Jeruansal Rahman⁴,
Ade Isyana Hairunnisah⁵, Amrullah Rasal⁶, Andi Masakim⁷, Aria Alhadi⁸, Bosar
Hasibuan⁹, Badarudin¹⁰, Buyung Nul Hakim¹¹, Imam Setiyohadi¹², Edi Kusmawan¹³**

¹Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Riau Kepulauan

²Program Studi Magister Manajemen, Universitas Riau Kepulauan

³Program Studi Pendidikan Sejarah, Universitas Riau Kepulauan

^{4,8,12,13}Program Studi Teknik Sipil, Universitas Riau Kepulauan

^{5,9}Program Studi Akuntansi, Universitas Riau Kepulauan

⁶Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Riau Kepulauan

^{7,10,11}Program Studi Teknik Mesin, Universitas Riau Kepulauan

email: pusvariauwaty@gmail.com

Abstrak

Pengaruh kemampuan manajemen external dan motivasi berpengaruh terhadap kedisiplinan guru dan kedisiplinan siswa, Keberhasilan dan tanggung jawab pendidikan bukan hanya tugas pemerintah pusat saja tetapi menjadi tanggung jawab pemerintah daerah dan stakeholder pendidikan, pemerintah bertanggung jawab mengeluarkan regulasi atau aturan yang dibutuhkan untuk menjadi pedoman pelaksanaan pendidikan, selanjutnya juga pendidikan juga menjadi tanggung jawab beberapa pihak diantaranya, pihak sekolah, orang tua, masyarakat dan intansi- intansi terkait yang berkepentingan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa: 1. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Pada sisi lain faktor motivasi dapat meningkatkan kedisiplinan guru dan kedisiplinan siswa SMPN 21 Batam. 2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan guru SMPN 21 Batam, sehingga hipotesis pertama diterima. 3. Disiplin guru berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin siswa SMPN 21 Batam, sehingga hipotesis kedua diterima. 4. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan kedisiplinan guru SMPN 21 Batam, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Kata Kunci: Motivasi; Manajemen Eksternal; Kedisiplin Guru; Kedisiplinan Siswa

Abstract

The influence of external management abilities and motivation influences teacher discipline and student discipline. The success and responsibility of education is not only the task of the central government but is the responsibility of regional governments and education stakeholders. The government is responsible for issuing the regulations or rules needed to guide the implementation of education. Furthermore, education is also the responsibility of several parties, including the school, parents, the community and related agencies with interests. Based on the results of previous research, the results of the analysis and discussion in this research, it can be concluded that: 1. A good organization is an organization that tries to improve the capabilities of its human resources. On the other hand, motivation factors can increase teacher discipline and student discipline at SMPN 21 Batam. 2. Motivation has a significant positive effect on teacher discipline at SMPN 21 Batam, so the first hypothesis is accepted. 3. Teacher discipline has a significant positive effect on student discipline at SMPN 21 Batam, so the second hypothesis is accepted. 4. Motivation has a significant positive effect on the disciplinary abilities of SMPN 21 Batam teachers, so the third hypothesis is accepted.

Keywords: Motivation; External Management; Teacher Discipline; Student Discipline

PENDAHULUAN

Keberhasilan dan tanggung jawab pendidikan bukan hanya tugas pemerintah pusat saja tetapi menjadi tanggung jawab pemerintah daerah dan *stakeholder* pendidikan, pemerintah bertanggung jawab mengeluarkan regulasi atau aturan yang dibutuhkan untuk menjadi pedoman pelaksanaan pendidikan, selanjutnya juga pendidikan juga menjadi tanggung jawab beberapa pihak diantaranya, pihak sekolah, orang tua, masyarakat dan instansi- instansi terkait yang berkepentingan.

Stakeholder di dalam lembaga Sekolah berbentuk organisasi yang disebut komite sekolah, adapun tugas komite sekolah yaitu: 1) kebijakan dan program sekolah, Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah/ Rencana Kerja dan Anggaran Sekolah (RAPBS/ RKAS); kriteria kinerja sekolah; kriteria fasilitas pendidikan di sekolah; dan kriteria kerja sama sekolah dengan pihak lain, 2) menggalang dana dan sumber dana pendidikan lainnya dari masyarakat, baik perorangan/organisasi/dunia usaha/dunia industri, maupun pemangku kepentingan lainnya melalui upaya kreatif dan inovatif, 3) mengawasi pelayanan pendidikan di sekolah, sesuai dengan ketentuan, peraturan perundang-undangan, 4) menindaklanjuti, keluhan, saran, kritik, dan aspirasi dari peserta didik, orang tua/wali, dan masyarakat, serta hasil pengamatan komite sekolah atas kinerja sekolah (Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 75 Tahun 2016).

Penguatan tata kelola pendidikan tidak saja bergantung pada kemampuan pemerintah saja tetapi juga sangat bergantung pada kemauan dari semua lapisan masyarakat sebagai stakeholder dalam Sistem Pendidikan Nasional, oleh sebab itu dalam pengelolaan pendidikan sebagai sebagai suatu sistem sangat berkaitan dengan proses dan dinamika manusia dan lingkungannya (filsafatnya), dan cita-cita pendidikan harus kita lihat secara komprehensif sebagai suatu sistem pendidikan nasional yaitu adanya interdependensi komponen stakeholder Pendidikan, (As'ad & Firmansyah, 2022). Dalam penyelenggaraan pendidikan, para guru harus memiliki kompetensi agar menghasilkan kinerja yang baik. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Replublik Indonesia (Permendiknas) Nomor 18 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru dijelaskan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. guru harus bekerja sama dengan berbagai pihak di antaranya kepala sekolah, teman sejawat guru, karyawan, maupun peserta didik demi tercapainya kinerja guru yang optimal.

Upaya yang segera dilakukan untuk memenuhi tuntutan dalam pendidikan adalah pembaruan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan. Oleh sebab itu, semua stakeholder yang ada dalam pendidikan harus bekerja sama dengan baik. Kepala sekolah sebagai pimpinan dapat menggunakan teknik tertentu agar tujuan yang ditetapkan dapat diwujudkan secara efektif. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi sekolah dalam mencapai tujuannya bergantung oleh keberhasilan sumber daya manusia di yang dimiliki organisasi sekolah dalam menjalankan tugas mereka. Untuk dapat mewujudkan sumber daya manusia atau guru yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerjasama dalam team akan menjadi kunci keberhasilan organisasi, maka dibutuhkan suatu langkah yang tepat bagi pemimpin dalam menjalankan dan memajemen sumber daya manusianya tersebut. Hal ini bisa melalui motivasi, pendidikan belajar dan kemampuan kerja.

Kinerja guru dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh oleh seseorang atau guru, bagaimana guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran, serta

memberikan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran dan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang guru. Berkaitan dengan hal itu, tugas guru tidak hanya berfokus pada tujuan kinerja yang menjadi bagian dari penilaiannya, melainkan juga ditentukan oleh kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan individu guru dalam bekerja juga dapat menunjukkan indikasi yang negatif sehingga dapat memengaruhi aktivitas selama proses pembelajaran.

Motivasi merupakan suatu kondisi yang memberikan dorongan dari dalam diri seseorang yang digambarkan sebagai keinginan, kemauan, dorongan dan sebagainya. Motivasi bisa juga perwujudan keadaan dalam diri seseorang yang mengaktifkan atau menggerakkan. Motivasi sebagai suatu keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil tertentu (Gibson, 2017) Motivasi yang dimiliki oleh guru itu timbul diakibatkan oleh dua faktor yaitu dari dalam diri sendiri yang disebut intrinsik, atau faktor dari luar diri yang disebut faktor ekstrinsik.

Keberhasilan guru dalam menjalankan profesinya selalu diawali dengan disiplin kerja. Disiplin merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2018). Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun tetap pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan.

Tujuan penelitian ini untuk: 1) Untuk mengetahui peran motivasi manajemen eksternal di sekolah SMP 21 Batam. 2) Untuk mengetahui peningkatan kedisiplinan peserta didik dan guru setelah adanya motivasi manajemen eksternal stakeholders di SMPN 21 Batam. 3) Untuk mengetahui motivasi manajemen eksternal stakeholders terhadap lingkungan kerja karyawan dan para guru SMPN 21 Batam.

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memiliki arti dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga memiliki arti usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Motivasi berasal dari kata Latin "movere" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Dalam manajemen, motivasi hanya ditujukan untuk sumber dayam manusia. Motivasi membahas bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi sangat penting karena pemimpin membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik secara terintegrasi untuk mencapai tujuan organisasi. Nawawi (2021), menyatakan motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Rahmawati (2015) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan suatu tindakan yang mengarahkepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak sinambungan.

Manajemen pendidikan berfungsi sebagai tolak ukur dalam pengembangan kinerja dari seluruh elemen lembaga pendidikan untuk menciptakan lulusan peserta didik yang berkualitas, bermoral dan berkarakter baik. Kepala sekolah selaku manager di sekolah harus mengerti

penerapan manajemen pendidikan terutama dalam hal kepemimpinan untuk mempengaruhi seluruh elemen pendidik dan tenaga kependidikan yang ada dalam lingkungan sekolah agar mau bekerja sesuai dengan kompetensinya. Untuk itu kepala sekolah harus memiliki kompetensi dalam mengenal kompetensi dan karakteristik dari masing-masing komponen yang ada di sekolah agar mampu menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat sesuai dengan kompetensi keahliannya dalam waktu yang tepat.

Stakeholder menurut Merriam-Webster Dictionary memiliki dua makna, makna yang pertama seseorang yang dipercaya sepenuhnya. Makna yang kedua orang yang terlibat atau dipengaruhi oleh suatu Tindakan, (Fahmi, 2021) Menurut Hatry stakeholder adalah salah satu kategori masyarakat sekolah, yang merupakan unsur-unsur sekolah yang jika salah satu unsur tersebut tidak ada, maka proses persekolahan tersebut menjadi terganggu. Stakeholder pendidikan dapat di artikan sebagai orang yang menjadi pemegang dan sekaligus pemberi support terhadap pendidikan atau lembaga pendidikan, stakeholder adalah orang-orang atau badan yang berkepentingan langsung maupun tidak langsung terhadap kegiatan.

Menurut para ahli, kedisiplinan siswa adalah kesediaan siswa untuk mematuhi peraturan selama proses belajar. Kedisiplinan siswa dapat diartikan sebagai berikut: Menurut Subrata, disiplin adalah karakteristik yang dimiliki seseorang yang muncul dari hasil pembelajaran dan latihan. Menurut Rachman, disiplin adalah upaya mengendalikan diri untuk mengembangkan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib. Menurut Arikunto (2015), disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan dan tata tertib karena didorong oleh kesadaran. Menurut Drever (2016), disiplin adalah kemampuan mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang sesuai dengan norma yang sudah ada. Indikator kedisiplinan siswa, di antaranya: Disiplin berangkat sekolah, Disiplin mengikuti pembelajaran di sekolah, Disiplin mengerjakan tugas, Disiplin belajar di rumah, Disiplin menaati tata tertib sekolah. Disiplin adalah tentang kebiasaan. Setiap tindakan yang berulang pada waktu yang sama akan membentuk manusia yang disiplin. Dalam proses pembelajaran banyak hal yang mempengaruhi motivasi belajar, peranan guru sebagai pelaksana perlu meningkatkan profesionalismenya dalam hal kegiatan belajar mengajar di sekolah terutama kedisiplinan kepada peserta didik Seorang guru profesional memiliki keahlian, keterampilan, dan kemampuan sebagaimana filosofi Ki Hajar Dewantara: “Tut wuri handayani, ing ngarso sung tulodo, ing madya mangun karso”. Tidak cukup dengan menguasai materi pelajaran akan tetapi mengayomi murid, menjadi contoh atau teladan bagi murid serta selalu mendorong murid untuk lebih baik dan maju, Kedisiplinan gurudilihat dari aspek kehadiran sudah sangat baik, hanya dilihat dari aspek lainnya masih perlu ditingkatkan. Bagi guru yang disiplin, para peserta didik cenderung memberikan penghargaan lebih dalam bentuk perilaku peserta didik di sekolah.

Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru adalah salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Guru yang memiliki kinerja tinggi dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti: Bekerja dengan siswa secara individual, Persiapan dan perencanaan pembelajaran, Pendayagunaan media pembelajaran, Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, Kepemimpinan yang aktif dari guru. Penilaian kinerja guru

merupakan suatu aktivitas memberikan nilai pada setiap butir kegiatan guru dalam rangka penilaian kinerjanya dan perbaikan kinerja selanjutnya. Septiawan, dkk. (2020) menjelaskan kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Keberhasilan pendidikan dan peserta didik sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para gurunya, sehingga lembaga dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian exsplanatory (penjelasan). Penelitian exsplanatory (penjelasan) yaitu menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel untuk menguji hipotesis. Menurut Sugiyono, (2017), penelitian eksplatori adalah tingkat penjelasan, yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul. Pendekatan utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang dilengkapi dengan deskriptif. Penggunaan kedua metode ini diharapkan mampu menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang lebih baik terhadap penelitian ini. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intreprestasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan. Analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda menggunakan SPSS versi 23.

Hipotesis Penelitian ini adalah: 1) Manajemen eksternal berpengaruh terhadap kedisiplinan guru SMPN 21 Batam. 2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru SMPN 21 Batam. 3) Manajemen eksternal berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan siswa SMPN 21 Batam. 4) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru SMPN 21 Batam. 5) Kedisiplinan guru berpengaruh terhadap kedisiplinan siswa SMPN 21 Batam.

Populasi, Sampel, Besar Sampel, dan Penarik Sampel

Data penelitian adalah komite sekolah, perwakilan wali murid, peserta didik para karyawan dan guru SMPN 21 Batam. sampel yang digunakan adalah paguyuban sekolah gabungan dari guru, wali murid, karyawan sekolah dan komite sekolah sebanyak 157 orang untuk menjadikan data penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji pengaruh manajemen external terhadap kedisiplinan guru

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel manajemen external terhadap kedisiplinan guru sebesar 0.004 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa manajemen external berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru karena nilai signifikansi $0.004 < 0.05$, maka hipotesis 1 diterima.

2. Uji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin guru terhadap kinerja guru sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hipotesis 2 diterima

3. Uji pengaruh motivasi terhadap kedisiplinan guru

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi terhadap kedisiplinan guru sebesar 0.004 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat

diartikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru karena nilai signifikansi $0.004 < 0.05$, hipotesis 3 diterima.

4. Uji pengaruh kedisiplinan guru terhadap kedisiplinan guru

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin guru terhadap kedisiplinan siswa sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin guru berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan siswa karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hipotesis 4 diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Pada sisi lain faktor motivasi dapat meningkatkan kedisiplinan guru dan kedisiplinan siswa SMPN 21 Batam. 2) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan guru SMPN 21 Batam, sehingga hipotesis pertama diterima. 3) Disiplin guru berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin siswa SMPN 21 Batam, sehingga hipotesis kedua diterima. 4) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan kedisiplinan guru SMPN 21 Batam, sehingga hipotesis ketiga diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrianto, W., Sutjahjo, G., Ratnasari, S.L. (2021). Manajemen Sistem Pencatatan Akuntansi Dengan Menggunakan Sistem Aplikasi Oracle Dan SAP. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (3). 371-380.
- Aisyah, S., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G. (2021). Analisis Pengembangan Media Pembelajaran. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (1), 98-108.
- Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 480-493.
- 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.
- Atmodiwiro, Soebagyo. 2013. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Buulolo, A., SL Ratnasari. (2020). Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Dimensi*. 9 (2), 339-351.
- Buulolo, M., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 502-509.
- 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.
- Flippo, Edwin. 2014. *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.



- 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.
- Hartati, Y., SL Ratnasari, EN Susanti. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*. 9 (2), 294-306.
- Hasibuan, Malayu SP. 2019. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta: Liberty.
- 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.
- Maradalena, T., Ratnasari, S. L., Krisselni, M. E. A., Ashari, W. S. A., Rahmiyana, R. (2022). Analisis Manajemen Sistem Pengawasan Sumber Daya Kelautan Dan Perikanan Oleh Kantor Satker PSDKP Tanjung Balai Karimun. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. 6 (1), 83-110.
- Muchtarrudin, M., Ratnasari, SL., Susanti, EN., Ariyati, Y., Desi, VT., 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.
- 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.
- 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., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 524-533.
- Nasution, PLM., Ratnasari, Sri Langgeng., Tibrani, T. (2023). Pengaruh Kepribadian, Kualitas Sumber Daya Manusia, Orientasi Kerja, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cicor Panatec Batam. *Jurnal Bening*. Vol. 10. No. 1. Hal. 33-44.
- Pramesti, A.W., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Nugrahani, F., Safitri, D.E. (2021). Analisis Kebijakan ekspor Benih Lobster Berdasarkan Prinsip Pembangunan Berkelanjutan. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 600-607.

- 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.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., dan Nasrul, H. N. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. Vol. 2. No. 1., Mei 2020. Hal. 15-25.
- 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., dan Septiani, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Global Business and Management Review*. Vol. 2. No. 1., Juli 2020. Hal. 41-48.
- 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 Employee's Performance: Job Satisfaction of the Organizational Culture and the Leadership Styles. *International Journal of Advance Science and Technology*. Vol. 29 No. 10S. (2020). Pp. 93-106. ISSN: 2005-4238.
- Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., and Manurung, S. (2020). Employee Performance: Organizational Commitment, Motivation, Work Ability, and Work Environment. *International Journal of Advance Science and Technology*. Vol. 29 No. 10S. (2020). Pp. 1074-1084. ISSN: 2005-4238.
- 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, S. L., dan Siregar, D. (2020). Bagaimana Upaya Meningkatkan Kinerja Guru? *Jurnal Bening*. Vol. 7. No. 1. Tahun 2020. Hal. 119-125.
- Ratnasari, SL., VR Letsoin, G Sutjahjo, W Ismanto. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 284-289
- Ratnasari, SL., A Tanzila. (2020). Model Pembelajaran, Profesionalisme Guru Dan Kualitas Pelayanan Sebagai Prediktor Terhadap Kepuasan Orangtua Pada Sekolah Dasar Hang Nadim Malay School Batam. *Cahaya Pendidikan*. 6 (2).
- Ratnasari, SL., S Aidah. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*. 4 (2), 122-135.
- 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., OA Thiyarara. (2020). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan. *Jurnal Bening*. 7 (2), 79-90.
- Ratnasari, SL., EJ Prasetyo, L Hakim. (2020). The Effect of Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Environment, and Leadership Style on Job Satisfaction. *Enrichment: Journal of Management* 11 (1, November), 57-62.
- Ratnasari, SL., S Supardi, HW Nasrul. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Business Administration*. 4 (2), 98-107.
- Ratnasari, SL., HW Nasrul, I Nurdin, Y Susilowati, EN Susanti. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Mataram: Penerbit Forum Pemuda Aswaja 1, 160.
- Ratnasari, SL., M Septiani. (2020). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Global Business and Management Review*. 2 (1), 41-48.
- Ratnasari, S.L., Sinaga E.P., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan stress Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*. 5(2). 128-140.
- Ratnasari, S.L., Susanti, S.N., Munzir, T., Tanjung, R., Sutjahjo, G. (2021). Peranan Manajemen Untuk Pengembangan Karir Dosen. *Jurnal Bening*. 8(1), 159.
- 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, MMMB., Ariyani, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*. 8 (2), 189-202.
- 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., Wulandari, S., Hadi, M. A. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 11 (1), 115-126.
- Ratnasari, S. L., Sari, W.N., Siregar, Y., Susanti, E.N., Sutjahjo, G. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Pada Mahasiswa Di Kota Batam. *Proseding of National Conference on Accounting & Finance* 4, 440-448.
- Rivaldo, Y., Ratnasari, S.L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 505-515.
- Saputra, R. D., Ratnasari, S.L., dan Tanjung, Rona. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, Dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*. Vol. 4., No.1. Hal. 90-99.
- 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.



- Sinaga, E.P., Ratnasari, S.L., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Equilibiria*. 8 (2).
- 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.
- Subandi, S., Ratnasari, SL., Nasrul, HW., Munzir, T., Ciptono, C., Arianto, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Penghargaan, Dan remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*. Vol. 12. No. 1. Hal. 325-336.
- Supardi, SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan D'Merlion Hotel Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 363-369.
- Susanti, E.N., Ratnasari, S.L., Manalu, F.M., Pasaribu, A.K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (2), 171-181.
- Susanti, E.N., Alamin, R., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 346-362.
- Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Awal Bros Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 628-635.
- Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 397-411.
- 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.
- 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.
- 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.
- Widyanti, R., Basuki, B., Ratnasari, S.L. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap komitmen Organisasional. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 255-268.