

**PENGARUH EFEKTIVITAS KERJA, LOYALITAS, SEMANGAT KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA DOSEN**

**THE INFLUENCE OF WORK EFFECTIVENESS, LOYALTY, WORK SPIRIT AND
CAREER DEVELOPMENT ON LECTURERS' PERFORMANCE**

Della Febryani¹, Sri Langgeng Ratnasari², Yannik Ariyati³, Rahmat Riyandi⁴, Petra Paulus Tarigan⁵, Peri Yudianto⁶, Erma Kusdiyanti⁷, Gandhi Sutjahjo⁸, Suhana⁹, Nola Fibriyani Bte Salman¹⁰

¹⁻⁷Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁸Universitas Batam, Indonesia

⁹Universiti Teknologi Mara, Malaysia

¹⁰Muhammadiyah Islamic College, Singapore

*Co Author: sarisucahyo@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Efektivitas kerja, Loyalitas, Semangat kerja dan Pengembangan karir secara parsial dan simultan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah Dosen Universitas Riau Kepulauan sebanyak 171 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 120 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan alat uji SPSS versi 30. Hasil penelitiannya adalah Efektivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen. Loyalitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Dosen. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen. Efektivitas Kerja, Loyalitas, Semangat Kerja, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen.

Kata Kunci: Efektivitas Kerja; Loyalitas; Semangat Kerja; Pengembangan Karir; Kinerja Dosen

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the Influence of Work Effectiveness, Loyalty, Work Spirit and Career Development partially and simultaneously. This type of research is quantitative. The population of this study was 171 lecturers at the University of Riau Islands. The sample in this study amounted to 120 respondents. The sampling technique was carried out using the Proportionate Stratified Random Sampling formula. Data were obtained using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis used multiple linear regression and hypothesis testing using the SPSS version 30 test tool. The results of the study were that Work Effectiveness had a positive and significant effect on Lecturer Performance. Loyalty had a positive and insignificant effect on Lecturer Performance. Work Spirit had a positive and significant effect on Lecturer Performance. Career Development had a positive and significant effect on Lecturer Performance. Work Effectiveness, Loyalty, Work Spirit, and Career Development simultaneously had a positive and significant effect on Lecturer Performance.

Keywords: *Work Effectiveness; Loyalty; Work Spirit; Career Development; Lecturer Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang di pekerjakan di sebuah organisasi sebagai pergerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai juga meningkat. Peningkatan kinerja akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Semakin jelas peran kinerja suatu organisasi sehingga wajib bagi organisasi untuk memikirkan strategis yang tepat untuk meningkatkan kinerja.

Efektivitas kerja Dosen di Universitas Riau Kepulauan bisa dapat mencapai tujuan akademik dan administratif yang telah ditetapkan oleh Universitas itu sendiri dengan memanfaatkan sumber daya yang optional dan efektivitas kerja juga tidak hanya diukur dari jumlah mata kuliah yang diajarkan tetapi dari segi kualitas pengajaran dan kontribusi dari pengembangan Universitas.

Loyalitas dapat dilihat dari berbagai aspek seperti seberapa besar Dosen merasa bangga atau puas dan memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan Universitas dan seberapa besar mereka ikut terlibat dari berbagai kegiatan seperti kegiatan akademik maupun non akademik untuk kemajuan Universitas itu sendiri. Loyalitas juga dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor salah satunya kepuasan kerja. Dosen merasa puas dengan kondisi kerja mereka seperti fasilitas memadai dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan Dosen lainnya seperti atasan dan lain-lain.

Semangat kerja adalah sikap mental individu atau kelompok yang menunjukkan semangat kerja untuk mendorong mereka bekerja sama menyelesaikan tugas tepat waktu, serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Semangat kerja Dosen di Universitas Riau Kepulauan menjadi salah satu faktor dalam menentukan kualitas pendidikan dan produktivitas akademik di kampus. Semangat kerja Dosen yang tinggi berperan besar dalam menciptakan suasana akademik yang dinamis, inovatif, dan berkualitas.

Pengembangan karir adalah peningkatan jabatan yang didasarkan pada prestasi, masa kerja, dan kesempatan pengembangan karir perlu diupayakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Pengembangan karir di Universitas Riau Kepulauan seperti mengikuti pelatihan, seminar atau promosi jabatan terbatas. Oleh karena itu, hal ini dipengaruhi oleh keterbatasan institusi dan program pelatihan yang mendukung peningkatan kompetensi Dosen. Dosen yang memiliki peluang untuk mengikuti pelatihan atau memperoleh promosi jabatan akan lebih berkomitmen dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik. Oleh karena itu, penting bagi Universitas Riau Kepulauan untuk menyediakan lebih banyak kesempatan pengembangan karir yang mendukung Dosen untuk meningkatkan kualitas pengajaran, penelitian, dan kontribusi terhadap Universitas.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian menggunakan metode Kuantitatif berarti penelitian yang telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan data sehingga informasi dapat diukur dan dilakukan analisis statistik untuk mendukung atau menolak hipotesis atau dugaan-dugaan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen di Universitas Riau Kepulauan berjumlah 171 Orang.

Sampel

Pada penelitian ini seluruh anggota populasi diambil menjadi sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu kuisioner dikumpulkan yang kemudian diambil secara acak. Teknik pengambilan sampel ini apabila populasi memiliki anggota yang tidak homogen dan berstrata profesional.

ANALISIS INSTRUMEN

Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan menggunakan sampel 20 Orang diluar responden atau diluar Dosen Universitas Riau Kepulauan, berdasarkan distribusi r tabel signifikansi 5 % dengan jumlah N atau responden 20 Orang maka nilai r tabel adalah 0,444.

Tabel 1 Hasil uji validitas variabel Efektivitas kerja

No	Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	X1_1	0,918	0,444	Valid
2	X1_2	0,894	0,444	Valid
3	X1_3	0,941	0,444	Valid
4	X1_4	0,869	0,444	Valid
5	X1_5	0,711	0,444	Valid
6	X1_6	0,745	0,444	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Tabel 2 Hasil uji validitas variabel Loyalitas

No	Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	X2_1	0,868	0,444	Valid
2	X2_2	0,875	0,444	Valid
3	X2_3	0,932	0,444	Valid
4	X2_4	0,952	0,444	Valid
5	X2_5	0,851	0,444	Valid
6	X2_6	0,875	0,444	Valid
7	X2_7	0,930	0,444	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Tabel 3 Hasil uji validitas variabel Semangat kerja

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X3_1	0,929	0,444	Valid
2	X3_2	0,929	0,444	Valid
3	X3_3	0,939	0,444	Valid
4	X3_4	0,796	0,444	Valid
5	X3_5	0,927	0,444	Valid
6	X3_6	0,934	0,444	Valid
7	X3_7	0,929	0,444	Valid
8	X3_8	0,927	0,444	Valid
9	X3_9	0,899	0,444	Valid
10	X3_10	0,929	0,444	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Tabel 4 Hasil uji validitas variabel Pengembangan karir

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X4_1	0,904	0,444	Valid
2	X4_2	0,904	0,444	Valid
3	X4_3	0,924	0,444	Valid
4	X4_4	0,917	0,444	Valid
5	X4_5	0,956	0,444	Valid
6	X4_6	0,915	0,444	Valid
7	X4_7	0,853	0,444	Valid
8	X4_8	0,956	0,444	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Tabel 5 Hasil uji validitas variabel Kinerja Dosen

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y_1	0,524	0,444	Valid
2	Y_2	0,524	0,444	Valid
3	Y_3	0,911	0,444	Valid
4	Y_4	0,910	0,444	Valid
5	Y_5	0,928	0,444	Valid
6	Y_6	0,769	0,444	Valid
7	Y_7	0,970	0,444	Valid
8	Y_8	0,947	0,444	Valid
9	Y_9	0,970	0,444	Valid
10	Y_10	0,524	0,444	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 1 sd 5 diketahui bahwa hasil uji validitas variabel Efektivitas kerja, Loyalitas, Semangat kerja dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Dosen menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel maka kesimpulannya bahwa variabel Efektivitas kerja, Loyalitas, Semangat kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Dosen dinyatakan valid.

1. Uji Reliabilitas

Penelitian melakukan pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan sampel 20 orang diluar Dosen Universitas Riau Kepulauan. Reliabilitas diukur berdasarkan *Cronbach's Alpha* (α) dengan ketentuan variabel dikatakan reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Untuk melakukan pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *IBM SPSS Statistic Version 30*.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	N of item
1	Efektivitas Kerja	0,911	6
2	Loyalitas	0,932	7
3	Semangat Kerja	0,973	10
4	Pengembangan Karir	0,960	8
5	Kinerja Dosen	0,922	10

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Hasil dari pengolahan data yang terdapat pada Tabel diatas didapatkan nilai sebagai berikut :

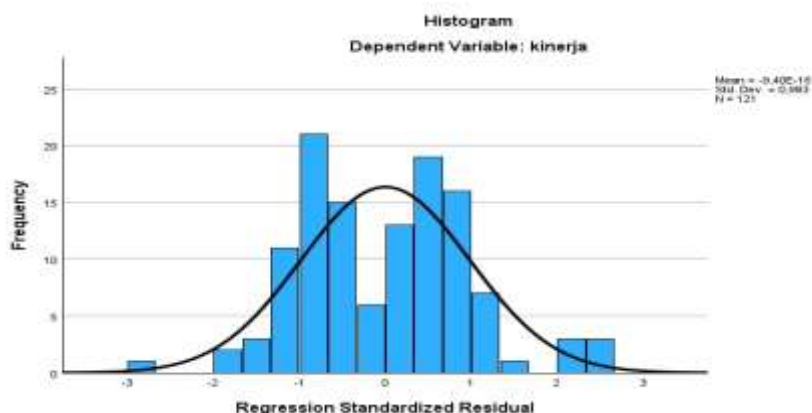
- Variabel Efektivitas Kerja diperoleh nilai *Cronbach Alpha* $0,911 > 0,70$.
- Variabel Loyalitas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* $0,932 > 0,70$.
- Variabel Semangat Kerja diperoleh nilai *Cronbach Alpha* $0,973 > 0,70$.
- Variabel Pengembangan Karir diperoleh nilai *Cronbach Alpha* $0,960 > 0,70$.
- Variabel Kinerja Karyawan diperoleh nilai *Cronbach Alpha* $0,922 > 0,70$.

Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan setiap variabel penelitian tersebut reliabel. Artinya terdapat konsistensi jawaban dari responden atas pernyataan variabel Efektivitas kerja, Loyalitas, Semangat kerja, Pengembangan karir dan Kinerja Dosen.

ANALISIS DATA

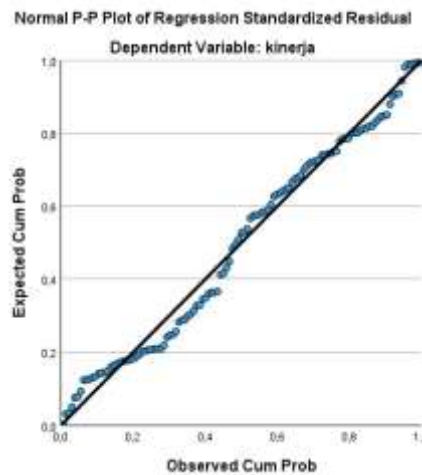
Uji Normalitas

Uji ini dapat dilakukan dengan pendekatan *histogram* dan *normal p-plot of regression standardized residual* serta pendekatan uji kolmogorof-smirnov yang dikatakan normal jika nilai *asympt. (sig > 0,05)* sedangkan apabila nilai signifikan kurang dari ($\text{sig} < 0,05$) maka tidak terdistribusi normal.



Gambar 1 Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025



Gambar 2 Uji Grafik Normal Probability Plot

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,81492621
Most Extreme Differences	Absolute	,040
	Positive	,040
	Negative	-,035
Test Statistic		,040
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Uji Multikolinearitas

Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi > dari 0,1.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

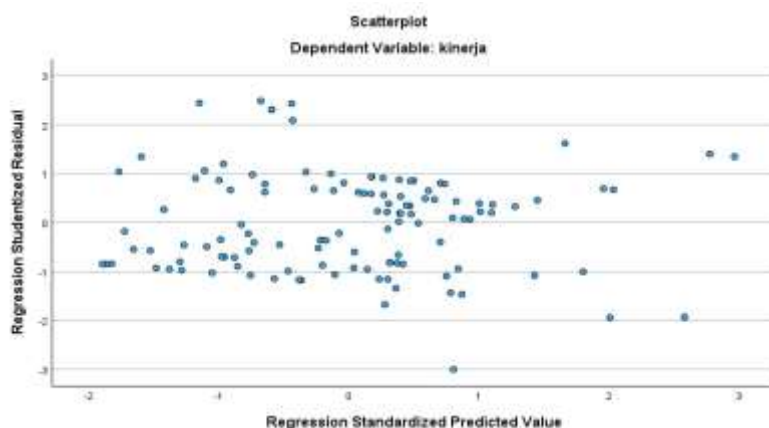
Collinearity Statistics

Model		Tolerance	VIF
1	Efektivitas kerja	,994	1,006
	Loyalitas	,946	1,057
	Semangat kerja	,980	1,021
	Pengembangan Karir	,961	1,041

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa semua variabel independent yaitu X1, X2, X3, dan X4 memiliki *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF, yang artinya tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Scatter plot yang disajikan dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

UJI HIPOTESIS

Uji T

Tabel 8 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,754	6,076		2,757	,007
Efektivitas Kerja	,321	,131	,223	2,449	,016
Loyalitas	,016	,086	,018	,189	,850
Semangat Kerja	,261	,098	,057	2,62624	,534
Pengembangan karir	,369	,062	,024	3,263	,793

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis Tabel 4.15 diperoleh nilai t_{hitung} (2,449) > t_{tabel} (1,980) dan sig 0,016 < 0,05 maka dapat disimpulkan efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen, H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Berdasarkan hasil analisis Tabel 4.15 diperoleh nilai t_{hitung} (189) > t_{tabel} (1,980) dan sig 850 < 0,05 maka dapat disimpulkan loyalitas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen, H_a ditolak dan H_0 diterima.
3. Berdasarkan hasil analisis Tabel 4.15 diperoleh nilai t_{hitung} (2,626) > t_{tabel} (1,980) dan sig 534 < 0,05 maka dapat disimpulkan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen, H_a diterima dan H_0 ditolak.
4. Berdasarkan hasil analisis Tabel 4.15 diperoleh nilai t_{hitung} (3,263) > t_{tabel} (1,980) dan sig 793 < 0,05 maka dapat disimpulkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen, H_a diterima dan H_0 ditolak.

Uji F

Uji F disebut juga dengan ANOVA yaitu *Analysist Of Variance* digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 9 Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	607,932	4	151,983	3,561	,000 ^b
	Residual	4073,558	116	43,222		
	Total	4681,490	120			

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Semangat Kerja, Efektivitas Kerja, Loyalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai $t_{hitung} (3,561) > f_{tabel} (1,980)$. karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dengan ini efektivitas kerja, loyalitas, semangat kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja Dosen adalah berbentuk linear dan menunjukan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0,05$), sehingga efektivitas kerja, loyalitas, semangat kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja Dosen).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teori yang telah ada serta pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dengan ini peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Efektivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Universitas Riau Kepulauan. 2) Loyalitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Dosen Universitas Riau Kepulauan. 3) Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Universitas Riau Kepulauan. 4) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Universitas Riau Kepulauan. 5) Efektivitas Kerja, Loyalitas, Semangat Kerja, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Universitas Riau Kepulauan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan maupun bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan terhadap Kinerja Dosen Universitas Riau Kepulauan. Berikut beberapa saran yang dikemukakan yaitu: 1) Universitas Riau Kepulauan, diharapkan agar dapat meningkatkan efektivitas kerja bagi Dosen agar kinerja Dosen juga meningkat. 2) Universitas Riau Kepulauan, diharapkan dapat meningkatkan loyalitas Dosen dengan memberikan insentif dan *reward*. 3) Universitas Riau Kepulauan, diharapkan agar dapat meningkatkan semangat kerja Dosen dengan memberikan insentif dan *reward*. 4) Universitas Riau Kepulauan, diharapkan bisa memperluas peluang untuk pengembangan karir bagi Dosen. 5) Universitas Riau Kepulauan, diharapkan meningkatkan kinerja Dosen dengan memberikan dukungan terhadap efektivitas kerja, loyalitas, semangat kerja dan pengembangan karir Dosen.

REFERENSI

- Fitri, D., Ratnasari, S. L., & Sultan, Z. (2024). The Examining the Mediating Role of Personality on the Relationship between Talent, Technology Systems, and Employee Competency. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 11(1), 27-40.
- Kadir, R. D., Ratnasari, S. L., & Abduh, M. A. (2022). What Drives Non Performing Financing? Evidence from Islamic Rural Banks in Indonesia During Covid-19. *Ikonomika*, 6(2), 410888.
- Nurlaila, Ratnasari, S.L., Harsasi, M., Sultan, Z. 2024. The Role of Individual Performance in the Influence of Innovation Culture and Quality of Work Life on Competitive Advantage. *Journal of Ecohumanism*, 2024, 3(4), pp. 327–334.
- 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., Sutjahjo, G., & Yana, D. (2019). The Performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *ETIKONOMI*, 18(1), 63-72.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>
- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Organization Culture and Leadership On Employee Performance. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 2020, 23(13A), SP231329
- Ratnasari, S. L., Susanti, E.N., Ismanto, W., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2020). An Experience of tourism development: How is the strategy? *Journal of Environmental Management and Tourism*, 2020, 11(7), pp. 1877-1886.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- Ratnasari, S.L., Mahadi, N., Nordin, N.A., Darma, D.C. (2022). Ethical Work Climate, Social Trust, and Decision-Making in Malaysian Public Administration: The Case of MECD Malaysia. *Croatian and Comparative Public Administration*, 2022, 22(2), pp. 289–312
- Ratnasari, S. L., Badawi, S., Susanti, E. N., Susanto, A., Sari, H., Natta, U., ... & Hayati, M. (2024). THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, COMPETENCE AND WORK ENVIRONMENT ON POLICE PERSONNEL PERFORMANCE. In *PROCEEDING OF INTERNATIONAL CONFERENCE ON MULTIDISCIPLINARY STUDY* (Vol. 2, No. 1, pp. 18-29).
- Sari, H., Ratnasari, S. L., Zulkifli, Z., Ismanto, W., Sutjahjo, G., Pasaribu, R. S., ... & Salman, N. F. B. (2023). PENGARUH KOMPETENSI, KETRAMPILAN, KONSEP DIRI, DAN KARAKTERISTIK PRIBADI TERHADAP KINERJA GURU. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS*, 3(4), 260-269.



- Setyaningrum, R.P., Ratnasari, S.L., Soelistya, D., ...Desembrianita, E., Fahlevi, M. (2024). Green human resource management and millennial retention in Indonesian tech startups: mediating roles of job expectations and self-efficacy. *Cogent Business and Management*. 2024, 11(1), 2348718.
- Susanto, A., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Megah, S. I., Wilany, E., & Yuliani, S. (2024). Beliefs of English Language Instruction by Indonesian Elementary School Teachers: Exploring the Influence of Environment and Educational Background. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 16(1), 1-13.
- Yudianto, P., Ratnasari, S. L., Hasibuan, S. S., Hamidi, H., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Nuryanto, N. (2024). ANALISIS STRUKTUR ORGANISASI MATRIKS TERHADAP KEUNTUNGAN BISNIS. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 625-633.
- Zuhroh, D., Jermias, J., Ratnasari, S.L., ...Nurjanah, E., Fahlevi, M. The role of GoJek and Grab sharing economy platforms and management accounting systems usage on performance of MSMEs during covid-19 pandemic: Evidence from Indonesia. *Uncertain Supply Chain Management*. 2024, 12(1), pp. 249–262
- Zuhroh, D., J 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.