

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGALAMAN MENGAJAR,  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU  
GENERASI Y DI SMA NEGERI KOTA BATAM**

***THE EFFECT OF LEADERSHIP, TEACHING EXPERIENCE,  
EDUCATION, AND TRAINING ON THE PERFORMANCE OF  
GENERATION Y TEACHERS AT STATE HIGH SCHOOL IN BATAM CITY***

Digusia Nessa<sup>1</sup>, Sri Langgeng Ratnasari<sup>2</sup>, Etty Puji Lestari<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>*Prodi Magister Manajemen, Universitas Terbuka, Indonesia*

<sup>2</sup>*Prodi Magister Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia*

E-mail: <sup>1</sup>[digusian@gmail.com](mailto:digusian@gmail.com), <sup>2</sup>[sarisucahyo@yahoo.com](mailto:sarisucahyo@yahoo.com),

<sup>3</sup>[ettypl@ecampus.ut.ac.id](mailto:ettypl@ecampus.ut.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, pengalaman mengajar, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru generasi Y di SMA Negeri Kota Batam. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru di SMA Negeri Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 100 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Adapun teknik pengambilan sampel dengan metode penentuan sampel jenuh atau total sampling, semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yakni berjumlah 100 responden. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan kuesioner. Teknik Analisis data yang digunakan adalah Uji asumsi klasik, pengujian hipotesis dan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengalaman mengajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Aktualisasi diri, pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,778 atau sebesar 77,8%. sedangkan sisanya sebesar 22,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

Kata Kunci: Kepemimpinan; Pengalaman Mengajar; Pendidikan; Pelatihan; Kinerja Guru; Generasi Y

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the influence of leadership, teaching experience, education, and training on the performance of Generation Y teachers at SMA Negeri Kota Batam. The type of research used in this study is quantitative research. The population in this study is all teachers at SMA Negeri Kota Batam, Riau Islands Province, totaling 100 people. This study employs a quantitative approach with a correlational design. The sampling technique used is total sampling, where all members of the population are included as samples, totaling 100 respondents. The data source used is primary data. The data collection technique used is a questionnaire. The data analysis techniques used are classical assumption tests, hypothesis testing, and multiple linear regression tests. The research results indicate that self-actualization has a positive and significant effect on employee performance, leadership has a positive and significant effect on employee performance, and teaching experience has a positive and significant effect on employee performance. Self-actualization, education, and training simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, as indicated by an Adjusted R Square value of 0.778 or 77.8%. The remaining 22.2% is influenced by other factors not included in this study.*

*Keywords: Leadership; Teaching Experience; Education; Training; Lecturer Performance; Generation Y*

### **PENDAHULUAN**

Dalam era perkembangan pendidikan yang semakin dinamis, kualitas sumber daya manusia (SDM), khususnya tenaga pendidik, menjadi salah satu indikator utama keberhasilan institusi pendidikan. Pengembangan SDM bukan hanya berkaitan dengan peningkatan jumlah tenaga kerja, tetapi lebih kepada peningkatan kualitas individu melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan yang terstruktur dan berkesinambungan (Labola, 2019). Dalam konteks ini, pengembangan SDM dipahami sebagai proses strategis dan sistematis yang bertujuan untuk mentransformasi individu ke arah yang lebih kompeten, agar dapat menghadapi tanggung jawab di masa depan dan berkontribusi terhadap pencapaian target organisasi (Putra & Sobandi, 2019).

Salah satu kelompok tenaga pendidik yang saat ini mendominasi institusi pendidikan adalah guru dari generasi Y. Generasi ini dikenal memiliki karakteristik unik, seperti kemampuan beradaptasi dengan teknologi, keinginan untuk bekerja secara fleksibel, dan kecenderungan untuk mengharapkan umpan balik yang cepat dalam pekerjaannya. Namun, generasi ini juga memiliki tantangan tersendiri, seperti kecenderungan kurangnya loyalitas kerja jangka panjang dan tingkat disiplin yang fluktuatif. Di SMA Negeri Kota Batam, guru generasi Y menjadi salah satu fokus perhatian karena beberapa temuan awal menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara ekspektasi organisasi dan performa nyata di lapangan.

Kinerja guru generasi Y di SMA Negeri Kota Batam menunjukkan tantangan signifikan meskipun diterapkan pola kepemimpinan demokratis. Faktor-faktor seperti rendahnya kedisiplinan waktu, kurangnya motivasi, dan minimnya

pengakuan terhadap kontribusi guru menjadi isu utama. Temuan pra-survei mengungkapkan bahwa 63% guru merasa kepala sekolah tidak selalu memberikan arahan yang efektif, 70% jarang mendapatkan pelatihan relevan, dan hanya 52% yang merasa kinerjanya diakui secara objektif. Selain itu, sebagian besar guru merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan mengeluhkan beban administratif yang tinggi.

Selain faktor-faktor tersebut, kondisi lingkungan kerja juga memiliki pengaruh penting terhadap pelaksanaan tugas guru. Suasana kerja yang kondusif diyakini mampu mendorong semangat dan meningkatkan produktivitas harian. Namun demikian, hasil observasi dan pra-survei menunjukkan bahwa kesadaran akan tanggung jawab dan peran profesional belum sepenuhnya tertanam di kalangan guru generasi Y di sekolah tersebut. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, khususnya dalam memperkuat aspek motivasi, kedisiplinan, dan profesionalisme. Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memainkan peranan penting dalam menciptakan kebijakan dan lingkungan kerja yang dapat mendorong peningkatan kinerja guru secara optimal.

Berdasarkan kondisi dan temuan tersebut, penelitian ini dilaksanakan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, pengalaman mengajar, serta pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru generasi Y di SMA Negeri Kota Batam. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengambilan kebijakan serta perumusan strategi peningkatan kinerja guru generasi Y secara lebih objektif dan terarah.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja Guru**

Kinerja adalah keberhasilan individu dalam menjalankan tugasnya sesuai wewenang dan tanggung jawab (Sutrisno, 2019). Bangun (2019) menekankan bahwa kinerja merupakan hasil pembelajaran individu terhadap standar kerja. Hermawati (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu yang dibandingkan dengan standar atau target yang telah ditentukan organisasi. Didasarkan sejumlah pendapat di atas, disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam menjalankan dan mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan dan derajat kontribusi yang diberikan kepada organisasi dapat dinilai didasarkan aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama dalam organisasi.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara antusias (Suwatno, 2021:5). Kepemimpinan melibatkan komunikasi yang jelas dan akurat, serta keterkaitan dengan tujuan organisasi, individu, dan kelompok. Disimpulkan bahwa kepemimpinan mencakup penerapan pengaruh, dan setiap hubungan dapat melibatkan pemimpin dalam proses komunikasi. Kejelasan dan keakuratan komunikasi mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya, serta kepemimpinan yang memfokuskan mencapai tujuan.

### **Pengalaman Mengajar**

Dalam penelitian oleh Miftangin & Muntaqo (2023), pengalaman mengajar diartikan sebagai *masa kerja guru yang melaksanakan tugas profesional sebagai*

*pendidik*, sesuai surat keputusan atau SK lembaga berwenang. Salah satu indikator pengalaman mengajar guru menjadi faktor utama dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran. Semakin panjang durasi pengalaman mengajar guru, semakin banyak pengalaman profesional yang dikumpulkan meliputi pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai. Pengalaman tidak hanya tentang durasi mengajar tetapi juga berkualitas melalui proses reflektif dalam praktik mengajar, guru melakukan evaluasi strategi, metode dan interaksi di kelas sehingga dapat terus bertumbuh sesuai kebutuhan pembelajaran.

### **Pendidikan**

Pendidikan adalah proses bimbingan dari orang dewasa kepada anak untuk mencapai kedewasaan dan kemandirian (Kosilah & Septian, 2020). Tingkat pendidikan mempengaruhi kemampuan seseorang dalam mengembangkan keahlian dan kompetensi (Widi dalam Hendrayani, 2020).

### **Pelatihan**

Pelatihan adalah proses memperoleh keterampilan kerja yang relevan untuk meningkatkan kinerja (Dessler, 2020). Menurut Mukminin (2019:31), pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

### **METODOLOGI**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analisis verikatif, karena adanya variabel-variabel yang ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual mengenai fakta-fakta dan pengaruhnya antara variabel yang diteliti.

Populasi penelitian ini adalah Guru Generasi Y di SMA Negeri Kota Batam yang berjumlah 100 Orang.

Pada penelitian ini penulis mengambil teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, uji t, dan uji F. dengan menganalisis data menggunakan alat uji statistik *SPSS 26*.

### **Hasil Penelitian**

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Berikut adalah hasil uji t tabel modelnya:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.688	3.849		3.816	.000
	Kepemimpinan	.162	.067	.220	2.433	.017
	Pengalaman Mengajar	.189	.064	.227	2.930	.004
	Pendidikan	.493	.074	.567	6.627	.000
	Pelatihan	.101	.046	.168	2.211	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Guru Generasi Y  
Sumber data: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji signifikansi t (Uji t) di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1)  
Perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel didapatkan, Nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2,433 > 1,985$ ) dan nilai signifikansi  $0,017 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, yang diartikan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru generasi Y (Y).  $H_1$  Diterima
2. Pengalaman Mengajar (X2)  
Perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel didapatkan, Nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2,930 > 1,985$ ) dan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, yang diartikan bahwa pengalaman mengajar (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru generasi Y (Y).  $H_2$  Diterima
3. Pendidikan (X3)  
Perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel didapatkan, Nilai t hitung  $>$  t tabel ( $6,627 > 1,985$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, yang diartikan bahwa pendidikan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru generasi Y (Y).  $H_3$  Diterima
4. Pelatihan (X4)  
Perbandingan antara Nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2,211 > 1,985$ ) dan nilai signifikansi  $0,029 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, yang diartikan bahwa pelatihan (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru generasi Y (Y).  $H_4$  Diterima

Uji F (uji simultan) adalah untuk melihat pengaruh variabel bebas bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai (Y). Berikut adalah nilai F hitung dalam penelitian ini:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji F (Uj Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1102.965	4	275.741	36.433	.000
	Residual	718.995	95	7.568		
	Total	1821.960	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru Generasi Y

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan, Pengalaman Mengajar, Kepemimpinan

Sumber data: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa perbandingan antara nilai F hitung dan F tabel didapatkan, nilai F hitung  $>$  F tabel yakni  $36.433 > 3.09$ , dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Pengalaman Mengajar (X2), Pendidikan (X3), dan Pelatihan (X4) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru Generasi (Y) di SMA Negeri Kota Batam.

Untuk Regresi dengan lebih dari dua variabel independen menggunakan *R Square* sebagai koefisien determinasi. Hasil analisis *R Square* dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.778 <sup>a</sup>	.605	.589	2.75107	1.780

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan, Pengalaman Mengajar , Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru Generasi Y

Sumber data: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui nilai *adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,605 atau 60,5%. Angka tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 60,5% dan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Generasi Y

Variabel aktualisasi diri (X1) mempunyai nilai sig yaitu 0,017, hal ini lebih kecil dari 0,05 dengan demikian berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial aktualisasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru Generasi Y di SMA Negeri Kota Batam. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan sekolah, maka semakin meningkat pula kinerja guru dari kalangan generasi Y. Penelitian oleh Azmiati, Marwan dan Siraj (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja guru melalui pemberian inspirasi dan motivasi. Demikian pula, Mulder (2024) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu mendorong guru menghasilkan output kinerja yang baik. Kepemimpinan yang menciptakan lingkungan kondusif, mendukung pengembangan profesional, dan menyeimbangkan beban kerja sangat penting bagi guru generasi Y yang cenderung lebih sensitif terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan yang transformatif dan adaptif dalam mengelola guru generasi Y. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi yang terbuka, memberikan apresiasi, dan mendorong inovasi akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif bagi guru generasi Y, sehingga meningkatkan kinerja mereka dalam proses pembelajaran.

### Pengaruh Pengalaman Mengajar terhadap Kinerja Guru Generasi Y

Variabel Pengalaman Mengajar (X2) mempunyai nilai sig yaitu 0,004, hal ini lebih kecil dari 0,05 dengan demikian berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial Pengalaman Mengajar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru generasi Y di SMA Negeri Kota Batam. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Irnawaty, Batara, dan Rundupadang (2024) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan karena pengalaman membantu guru dalam membentuk

profesionalisme serta menumbuhkan kompetensi dalam menjalankan perannya secara optimal. Secara keseluruhan, penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa pengalaman mengajar merupakan salah satu determinan penting dalam meningkatkan kinerja guru generasi Y. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan untuk mengembangkan sistem mentoring dan pembelajaran berkelanjutan yang memfasilitasi transfer pengalaman dari guru senior kepada guru yang masih berada pada awal kariernya.

#### **Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel Pendidikan (X3) mempunyai nilai sig yaitu 0,000, hal ini lebih kecil dari 0,05 dengan demikian berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial Pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru Generasi Y di SMA Negeri Kota Batam. Hasil penelitian ini didukung oleh Riska Silfi Alfian dan Damayanti (2025) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pendidikan mampu memperkaya keterampilan profesional dan memberikan landasan akademik yang kokoh untuk menjalankan tugas mengajar. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa pendidikan memiliki peran sentral dalam meningkatkan kinerja guru generasi Y, terutama dalam hal penguasaan materi, inovasi pembelajaran, serta pengembangan strategi pengajaran yang adaptif dan relevan. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan maupun pemerintah untuk terus mendorong penguatan kapasitas akademik guru melalui program pendidikan lanjutan dan pemberdayaan berbasis kompetensi profesional yang berkelanjutan.

#### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel Pendidikan (X3) mempunyai nilai sig yaitu 0,029, hal ini lebih kecil dari 0,05 dengan demikian berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru Generasi Y di SMA Negeri Kota Batam. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Irnawaty, Mince Batara, dan Rundupadang (2024) yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif meskipun secara statistik tidak selalu signifikan terhadap kinerja guru. penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor krusial yang mampu meningkatkan kinerja guru generasi Y. Oleh karena itu, lembaga pendidikan dan pemerintah perlu memberikan perhatian khusus pada program pelatihan yang berkualitas, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensi guru generasi Y agar dapat menghasilkan tenaga pendidik yang profesional dan adaptif terhadap perubahan zaman.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Generasi Y di SMA Negeri Kota Batam. 2) Pengalaman Mengajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Generasi Y di SMA Negeri Kota Batam. 3) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Generasi Y di SMA Negeri Kota Batam. 4) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Generasi Y di SMA Negeri Kota Batam. 5) Kepemimpinan, Pengalaman mengajar, Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Generasi Y di SMA Negeri Kota Batam.

## SARAN

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini, yaitu: 1) Bagi pihak sekolah. Disarankan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan yang adaptif dan transformasional di lingkungan SMA Negeri Kota Batam. Pemimpin sekolah hendaknya lebih aktif memberikan dukungan, motivasi, dan ruang partisipasi bagi guru generasi Y agar dapat meningkatkan kinerja mereka secara optimal. 2) Bagi Tim Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah. Perlu diadakan program pelatihan dan pendidikan berkelanjutan yang relevan dengan kebutuhan guru generasi Y. Selain itu, pengembangan sistem mentoring antara guru senior dan guru baru sangat penting untuk memaksimalkan transfer pengalaman mengajar guna meningkatkan kompetensi dan kinerja guru secara menyeluruh. 3) Bagi Peneliti Selanjutnya. Disarankan untuk menambahkan variabel pendukung lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau kesejahteraan guru dalam model penelitian. Hal ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap dan mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru generasi Y di masa depan.

## REFERENSI

- Ajabar. (2020). *Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Group Penerbitan CV Budi Utama.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumberdaya Manusia)*, 3(3), 312-321.
- Arifin, Hadi et al. 2018. "The Relationship Of Job Satisfaction, Transformational Leadership, And Work Discipline On Performance Employee With Organizational Commitment As Intervening Variable Of Administration Staffs At State Malikussaleh University". *Indonesian Journal of Educational Review* p-ISSN 2338-2018 | e-ISSN 2335-8407 Vol. 5, No.1.
- Astarina, I., & Windartini, S. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Samarinda: Stmik Widya Cipta Dharma.
- Badriyah, Mila. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Bangun, W (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Cahyono, D. D., Hamda, M. K., & Prahastiwi, E. D. (2022). Pemikiran Abraham Maslow Tentang Motivasi dalam Belajar. *Tajdid Jurnal Pemikiran Keislaman Dan Kemanusiaan*, 6(1), 37-48.
- 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.
- Daft, R. L. (2020). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, P. D., dan Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS

- Dhyan, R., Parashakti, & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jebma (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(2), 127-136.
- Duha, T. (2020). *Motivasi Untuk Kinerja*. Yogyakarta : Deepublish.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 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.
- Kasmir (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumberdaya Manusia* Jakarta: CV. AA Rizky
- Labola, Y. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumberdaya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat Dan Ketahanan Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*. 2 No 5.
- Malayu S.P Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Ed. revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Miftangin, A., & Muntaqo, R. (2023). Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar terhadap profesionalitas guru PAIBP SMA se-Kabupaten Wonosobo Tahun 2021/2022. SPESIFIK: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 1(1), 54–72. <https://doi.org/10.53866/spesifik.v1i1.281>  
[ojs.unsiq.ac.id](https://ojs.unsiq.ac.id)+8
- Moeheriono (2018). *Parameter Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Nurkholis. (2020). *Pengembangan Kompetensi Guru dalam Era Digital*. Jakarta: Rajawal
- 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.
- Nurlaila, N., Ratnasari, S. L., Harsasi, M., & Sultan, Z. (2025). Bridging Ethics and Commitment: The Mediating Role of Islamic Work Values in Sharia Banking. *Society*, 13(2), 680–697. <https://doi.org/10.33019/society.v13i2.840>
- Noviyanti, & Ismaya, S. B (2022), Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta. *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis, Dan Keuangan*, 2(1), 79-88.
- Pragiwani, dkk. (2020). Biaya Gaji, Biaya Pelatihan Tenaga Kerja, Jumlah Karyawan Dan Produktivitas Karyawan. *Responsive* Volume 3 No. 2.

- Pranogyo, A. B., & Sumampouw, R. W. (2022). Pengaruh Komitmen Karyawan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruh Komitmen Karyawan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Sarana Instalasi Gardu Induk. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 11 No. 1
- Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). Pengembangan sumberdaya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 127-133.
- 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.
- Rivai, V (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohmat, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business* Vol. 3
- Rusby, Z. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Sedarmayanti (2018), *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- 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.
- Shields, John. (2020). *Managing Employee Performance And Reward: Concepts, Practices, Strategies*. Inggris: Cambridge University
- Sinambela, L. P (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudirman, Ohoiledwarin, G. P., Yuliana, R., Arta, D. N. C., & Hartanto (2023), Effect of Competence and Discipline on Employee Performance at the Education Office. *JIRK -Journal of Innovation Research and Knowledge*,2(9), 3589-3594.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Jakarta: Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, E (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- 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.
- Tarwiyani, T., Ratnasari, S. L., Sari, M., Yanti, F., Hutagaol, N. M., Argadinata, M. P., & Ruslan, R. (2025). The Concept of Education in Malay Society from a Philosophical Perspective. *JURNAL EDUSCIENCE*, 12(2), 342-355.
- Terry, G. R., & Rue, L. W (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Angkasa.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M (2021), Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT. Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi USI*, 3(1), 42-55.
- Wicaksono, A., & Lutfi. (2022). Pengaruh Efikasi Diri dan Kompetensi Intelektual Terhadap Kinerja Guru Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Pemoderasi (Studi pada Yayasan Pendidikan Nurul Falah Kemuning Kecamatan Tunjung Teja). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 6(1), 14-27. <http://dx.doi.org/10.48181/jrbmt.v%06i%01.15667>