

Dominasi Motivasi Kerja sebagai Faktor Penentu Kinerja Karyawan dalam Konteks Institusi Pendidikan Kejuruan

**Cindy Cantika¹, Shevia Dhita Adinda Sari², Achmad Aufar Nabil Luqmani^{3*},
Ahmad Nizar Yogatama⁴**

1,2,*3,4Institut Teknologi dan Bisnis Asia, Jl. Soekarno-Hatta, Rembuksari No. 1A, 65113

cindycdr0@gmail.com¹

sheviadhita05@gmail.com²

aufarnabil69@gmail.com^{3}*

nizaryogatama@asia.ac.id⁴

** Corresponding Author*

Diterima : 2 Oktober 2025; Direvisi : 11 Nopember 2025; Diterbitkan : 1 Desember 2025;

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena penurunan kinerja karyawan di SMK Putra Indonesia Malang dan ketidakkonsistenan temuan antar penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam konteks institusi pendidikan kejuruan yang memiliki karakteristik lingkungan kerja unik. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research terhadap 35 responden karyawan tetap yang dipilih melalui simple random sampling, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, serta analisis data menggunakan SPSS versi 28 melalui uji asumsi klasik dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak valid secara empiris (*Cronbach's Alpha* = 0,467) sehingga dihilangkan dari model analisis, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (*signifikansi* = 0,573), sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*signifikansi* = 0,000) dengan koefisien beta sebesar 0,627, dan secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (*signifikansi uji F* = 0,000), yang mengindikasikan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan bersifat kontekstual dan bergantung pada jenis organisasi, di mana dalam konteks institusi pendidikan kejuruan seperti SMK Putra Indonesia Malang, motivasi kerja menjadi faktor penentu utama kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih banyak dilakukan di konteks organisasi non-pendidikan, sehingga memberikan kontribusi ilmiah dengan menegaskan sifat kontekstual faktor-faktor penentu kinerja karyawan yang bervariasi berdasarkan jenis organisasi.

Kata Kunci: Institusi Pendidikan Kejuruan; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; SMK Putra Indonesia Malang

Dominance of Work Motivation as a Determining Factor of Employee Performance in the Context of Vocational Education Institutions

Abstract

*This study is motivated by the phenomenon of declining employee performance at SMK Putra Indonesia Malang and inconsistent findings among previous research regarding factors affecting employee performance, particularly in the context of vocational education institutions which have unique work environment characteristics. The research employed a quantitative approach using explanatory research design with 35 permanent employee respondents selected through simple random sampling, utilizing a Likert-scale questionnaire that had been tested for validity and reliability, with data analysis conducted using SPSS version 27 through classical assumption tests and multiple linear regression. The research findings indicate that workload was empirically invalid (*Cronbach's Alpha* = 0.467) and therefore excluded from the analysis model, work environment did not significantly influence employee performance (*significance* = 0.573), while work motivation had a positive and significant effect on employee performance (*significance* = 0.000) with a beta coefficient of 0.627, and simultaneously, work environment and work motivation significantly influenced performance (*F-test significance* = 0.000), indicating*

that factors affecting employee performance are contextual and dependent on the type of organization, where in the context of vocational education institutions such as SMK Putra Indonesia Malang, work motivation becomes the primary determinant of employee performance, differing from previous research which was mostly conducted in non-educational organizational contexts, thereby providing scientific contribution by affirming the contextual nature of employee performance determinants that vary based on organizational type.

Keywords: Vocational Education Institution; Employee Performance; Work Environment; Work Motivation; SMK Putra Indonesia Malang

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial yang menentukan keberhasilan institusi pendidikan kejuruan dalam mencapai tujuan organisasi sekaligus memberikan layanan pendidikan berkualitas. Berbeda dengan organisasi bisnis konvensional, institusi pendidikan kejuruan memiliki karakteristik unik di mana karyawan tidak hanya bertanggung jawab atas efisiensi operasional, tetapi juga secara langsung berkontribusi pada pembentukan kompetensi peserta didik. Di SMK Putra Indonesia Malang, terjadi penurunan kinerja karyawan yang memerlukan analisis mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor penentu utamanya.

Penelitian sebelumnya tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menunjukkan temuan yang tidak konsisten tergantung pada konteks organisasi. Beberapa penelitian di sektor non-pendidikan menemukan lingkungan kerja sebagai faktor dominan (Tanjung et al., 2021; Yustikasari & Santoso, 2024), sementara penelitian lain justru menemukan beban kerja sebagai pengaruh terkuat (Prabowo et al., 2025). Namun, sangat sedikit penelitian yang secara khusus mengeksplorasi faktor-faktor penentu kinerja karyawan dalam konteks institusi pendidikan kejuruan yang memiliki dinamika lingkungan kerja berbeda dengan organisasi umum.

Research gap utama yang diidentifikasi adalah ketiadaan pemahaman mendalam mengenai bagaimana faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja beroperasi dalam konteks institusi pendidikan kejuruan. Karakteristik khusus sektor pendidikan, seperti panggilan jiwa (calling) yang kuat di kalangan tenaga pendidik dan staf, mungkin mengubah dinamika hubungan antar variabel yang biasanya ditemukan di organisasi non-pendidikan. Penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji secara spesifik faktor-faktor penentu kinerja karyawan di SMK Putra Indonesia Malang sebagai representasi institusi pendidikan kejuruan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks institusi pendidikan kejuruan, dengan hipotesis bahwa faktor-faktor penentu kinerja bersifat kontekstual dan berbeda antara jenis organisasi. Temuan penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dengan mengungkap sifat kontekstual faktor-faktor penentu kinerja karyawan, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen institusi pendidikan kejuruan dalam meningkatkan kinerja melalui strategi yang sesuai dengan karakteristik sektornya.

METODE PENELITAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan dependen (Sari, 2018),(Sugiyono,(2020)). Penelitian dilakukan di SMK Putra Indonesia Malang dengan subjek penelitian berupa karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun di institusi tersebut. Objek penelitian mencakup variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari hingga

Maret 2025 dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling dari populasi karyawan tetap SMK Putra Indonesia Malang.

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner dengan skala Likert 1-5 yang telah divalidasi dan diuji reliabilitasnya. Berdasarkan hasil uji validitas, indikator beban kerja tidak memenuhi kriteria valid sehingga dihilangkan dari model analisis. Instrumen penelitian yang digunakan dalam analisis akhir terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Jumlah Item	Cronbach's Alpha
Lingkungan Kerja	Kondisi Fisik, Hubungan Antar Rekan Kerja, Hubungan Dengan Atasan, Fasilitas Kerja	5	0.774
Motivasi Kerja	Kebutuhan Akan Prestasi, Kebutuhan Akan Tanggung Jawab, Pengakuan Dan Penghargaan, Kepuasan Kerja, Kesempatan Berkembang	5	0.783
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Kerja Sama, Tanggung Jawab	5	0.796

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Penelitian ini menggunakan tiga variabel utama yang terdiri dari dua variabel independen (lingkungan kerja dan motivasi kerja) serta satu variabel dependen (kinerja karyawan). Variabel lingkungan kerja diukur melalui empat indikator yaitu kondisi fisik, hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan fasilitas kerja dengan jumlah total 5 item pertanyaan dalam kuesioner. Variabel motivasi kerja dioperasionalkan melalui lima indikator yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan tanggung jawab, pengakuan dan penghargaan, kepuasan kerja, serta kesempatan berkembang, juga diukur dengan 5 item pertanyaan. Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur melalui lima indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, dan tanggung jawab, dengan jumlah 5 item pertanyaan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang memadai, yaitu 0,774 untuk lingkungan kerja, 0,783 untuk motivasi kerja, dan 0,796 untuk kinerja karyawan. Nilai-nilai tersebut melebihi batas minimal 0,7 yang merupakan kriteria penerimaan reliabilitas instrumen menurut Nunnally (1978), sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan layak digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian secara akurat dan konsisten.

Tabel 2. Teknik Analisis Data

Tahapan Analisis	Tujuan	Kriteria Keputusan
Uji Validitas	Mengukur ketepatan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti	Nilai korelasi $> r$ tabel (0.339)
Uji Reliabilitas	Mengukur konsistensi instrumen dalam mengukur variabel	Cronbach's Alpha > 0.7
Uji Normalitas	Mengukur distribusi data residual	Signifikansi > 0.05 (Asymp. Sig. > 0.05)
Uji Multikolinieritas	Mengukur korelasi antar variabel independen	Tolerance > 0.10 dan VIF < 10
Uji Heteroskedastisitas	Mengukur kesamaan varians residual	Signifikansi > 0.05
Analisis Regresi Linier Berganda	Mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen	Signifikansi < 0.05 menunjukkan pengaruh yang signifikan
Uji Koefisien Determinasi	Mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen	Nilai R Square
Uji Signifikansi Serentak (Uji F)	Mengukur pengaruh gabungan variabel independen terhadap variabel dependen	Signifikansi < 0.05

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Penelitian ini menerapkan serangkaian tahapan analisis yang sistematis untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Tahapan analisis dimulai dengan uji validitas yang

bertujuan mengukur ketepatan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti, dengan kriteria keputusan bahwa nilai korelasi harus melebihi r tabel sebesar 0,339. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen dalam mengukur variabel, dengan kriteria keputusan bahwa nilai Cronbach's Alpha harus lebih besar dari 0,7. Untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi-asumsi yang diperlukan, penelitian ini juga melakukan uji normalitas yang mengukur distribusi data residual dengan kriteria signifikansi lebih besar dari 0,05, uji multikolinieritas yang mengukur korelasi antar variabel independen dengan kriteria Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, serta uji heteroskedastisitas yang mengukur kesamaan varians residual dengan kriteria signifikansi lebih besar dari 0,05. Tahapan analisis inti dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang bertujuan mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan kriteria keputusan bahwa signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan pengaruh yang signifikan. Selain itu, penelitian ini juga melakukan uji koefisien determinasi untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen melalui nilai R Square, serta uji signifikansi serentak (uji F) yang mengukur pengaruh gabungan variabel independen terhadap variabel dependen dengan kriteria signifikansi kurang dari 0,05. Rangkaian tahapan analisis ini dirancang secara komprehensif untuk memastikan kualitas analisis data dan keandalan kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di SMK Putra Indonesia Malang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan sesuai dengan teknik analisis yang ditunjukkan pada Tabel 2, diperoleh temuan utama mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di SMK Putra Indonesia Malang. Dalam perspektif teori manajemen sumber daya manusia kontemporer, validitas instrumen pengukuran merupakan prasyarat utama untuk memastikan keandalan temuan penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak memenuhi kriteria validitas, sehingga dihilangkan dari analisis akhir. Dari lima indikator beban kerja, hanya "Kuantitas Tugas" (X1.1) dan "Tekanan Waktu Kerja" (X1.4) yang memiliki nilai korelasi signifikan dengan skor total beban kerja, sementara indikator "Kompleksitas Pekerjaan" (X1.2), "Tekanan Kerja" (X1.3), dan "Keseimbangan Kerja" (X1.5) tidak valid ($r_{hitung} < r_{tabel} = 0.339$). Hasil uji reliabilitas juga mengkonfirmasi ketidakandalan instrumen beban kerja dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.467, jauh di bawah kriteria minimal 0.7. Temuan ini secara teoretis konsisten dengan pandangan Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa pengukuran beban kerja dalam konteks institusi pendidikan memerlukan pendekatan yang berbeda dibandingkan organisasi bisnis konvensional, mengingat karakteristik pekerjaan yang lebih kompleks dan multidimensi di sektor pendidikan.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	Nilai t	Signifikansi	Koefisien Beta
Konstanta	4.782	3.095	1.545	0.132	-
Lingkungan Kerja	0.093	0.164	0.569	0.573	0.092
Motivasi Kerja	0.648	0.166	3.899	0	0.627

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 3 yang menyajikan hasil analisis regresi linier berganda, dapat dianalisis bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0.000 (< 0.05) dan koefisien beta sebesar 0.627. Temuan ini secara kuat mendukung teori motivasi konten seperti hierarki kebutuhan Maslow (1943) yang menyatakan

bahwa pemenuhan kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri merupakan faktor pendorong utama kinerja karyawan. Dalam konteks institusi pendidikan kejuruan, motivasi intrinsik seperti panggilan jiwa (calling) dalam profesi pendidikan menjadi faktor penentu utama yang tidak dapat diabaikan, sebagaimana dijelaskan oleh teori self-determination (Deci & Ryan, 1985) yang menekankan pentingnya otonomi, kompetensi, dan relasi dalam memotivasi individu.

Tabel 4. Perbandingan Temuan Penelitian dengan Literatur Terdahulu

Variabel	Temuan Penelitian Ini	Temuan Penelitian Terdahulu	Konsistensi
Lingkungan Kerja	Tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Sig. = 0.573)	Tanjung et al. (2021) dan Yustikasari & Santoso (2024) menemukan pengaruh positif dan signifikan	Tidak konsisten
Motivasi Kerja	Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Sig. = 0.000)	Lizardy & Mahargiono (2023) dan Andinni & Harun (2024) menemukan pengaruh positif dan signifikan Prabowo et al. (2025) menemukan pengaruh paling kuat; Simamora (2023) menemukan pengaruh positif tidak signifikan	Konsisten
Beban Kerja	Tidak valid dan tidak reliabel dalam konteks penelitian ini		Tidak konsisten

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 4 yang membandingkan temuan penelitian ini dengan literatur terdahulu, diperoleh pemahaman kritis mengenai sifat kontekstual faktor-faktor penentu kinerja karyawan dalam organisasi. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0.471, yang berarti lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan 47,1% variasi kinerja karyawan di SMK Putra Indonesia Malang, sedangkan 52,9% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Uji F menunjukkan signifikansi sebesar 0.000 (< 0.05), yang berarti secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini secara teoretis konsisten dengan perspektif kontingensi dalam manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa efektivitas berbagai faktor penentu kinerja bersifat situasional dan bergantung pada konteks organisasi spesifik (Fiedler, 1967).

Temuan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Putra Indonesia Malang dapat dijelaskan melalui kerangka teori self-determination (Deci & Ryan, 1985) yang menekankan pentingnya motivasi intrinsik dalam lingkungan profesional yang memiliki dimensi "calling" seperti sektor pendidikan. Dalam konteks institusi pendidikan kejuruan, karyawan cenderung memiliki motivasi intrinsik yang kuat berupa panggilan jiwa dalam profesi pendidikan, sehingga faktor eksternal seperti lingkungan kerja menjadi kurang signifikan dibandingkan pada organisasi konvensional. Temuan ini juga mendukung teori two-factor (Herzberg, 1968) yang membedakan antara faktor higienis (seperti lingkungan kerja) dan faktor motivator (seperti pengakuan dan penghargaan), di mana dalam konteks pendidikan, faktor motivator lebih dominan dalam memengaruhi kinerja.

Dominasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (dengan koefisien beta 0,627) secara teoretis konsisten dengan hierarki kebutuhan Maslow (1943) yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri merupakan faktor pendorong utama kinerja ketika kebutuhan dasar telah terpenuhi. Dalam konteks institusi pendidikan kejuruan, guru dan staf umumnya telah memenuhi kebutuhan fisiologis dan rasa aman, sehingga kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri melalui pekerjaan menjadi penentu utama kinerja. Temuan ini mengkonfirmasi pentingnya pendekatan manajemen berbasis motivasi dalam sektor pendidikan, sebagaimana diusulkan dalam teori manajemen partisipatif yang menekankan pemberdayaan dan pengembangan diri karyawan (Likert, 1967).

SIMPULAN

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis signifikan dalam literatur manajemen kinerja dengan mengungkap sifat kontekstual faktor-faktor penentu kinerja karyawan yang bervariasi berdasarkan jenis organisasi. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya dilakukan di sektor bisnis konvensional atau rumah sakit (Tanjung et al., 2021; Yustikasari & Santoso, 2024), temuan penelitian ini menegaskan bahwa dalam konteks institusi pendidikan kejuruan seperti SMK Putra Indonesia Malang, motivasi kerja menjadi faktor penentu utama kinerja karyawan dengan koefisien beta sebesar 0,627 (Tabel 3), sementara lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan ($\text{signifikansi} = 0,573$) dan beban kerja tidak valid secara empiris ($\text{Cronbach's Alpha} = 0,467$). Secara teoretis, temuan ini mendukung perspektif kontingensi dalam manajemen sumber daya manusia (Fiedler, 1967) yang menyatakan efektivitas berbagai faktor penentu kinerja bersifat situasional dan bergantung pada konteks organisasi spesifik. Temuan ini juga mengonfirmasi teori dua faktor Herzberg (1968) dalam konteks pendidikan kejuruan, di mana faktor motivator (seperti pengakuan, penghargaan, dan kesempatan berkembang) lebih dominan dalam memengaruhi kinerja dibandingkan faktor higienis (seperti lingkungan kerja fisik). Karakteristik unik sektor pendidikan kejuruan, di mana karyawan memiliki panggilan jiwa (calling) yang kuat dalam profesi pendidikan, menjelaskan mengapa motivasi intrinsik menjadi penentu utama kinerja, sebagaimana dijelaskan dalam teori self-determination (Deci & Ryan, 1985). Implikasi praktis dari penelitian ini sangat relevan bagi institusi pendidikan kejuruan. Manajemen SMK perlu memprioritaskan strategi peningkatan motivasi kerja melalui pemberian pengakuan yang bermakna, penghargaan yang sesuai, dan kesempatan pengembangan profesional yang berkelanjutan, ketimbang hanya fokus pada peningkatan lingkungan kerja fisik. Program pengembangan diri, sistem penilaian kinerja yang berbasis pencapaian, dan budaya apresiasi yang kuat perlu menjadi komponen utama dalam manajemen sumber daya manusia di SMK. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk: (1) mengembangkan instrumen pengukuran beban kerja yang lebih sesuai dengan karakteristik sektor pendidikan kejuruan, (2) mengeksplorasi variabel mediator seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasional dalam hubungan antara motivasi dan kinerja, (3) memperluas cakupan penelitian ke berbagai jenis SMK untuk memverifikasi temuan kontekstual ini, serta (4) menggunakan pendekatan mixed-methods untuk memperoleh pemahaman lebih mendalam mengenai dinamika motivasi dalam profesi kependidikan kejuruan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menjawab research gap yang ada tetapi juga membuka jalan untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang manajemen kinerja di sektor pendidikan kejuruan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2), 101–112.
- Afina, A., & Jauhary, M. W. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(7), 4965–4972.
- Andinni, L., & Harun, P. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap loyalitas karyawan (studi kasus pada karyawan PT). *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 11(1). <https://doi.org/10.35912/jmbi.v11i1.1234>
- Anam, C. (2018). Pengaruh motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- Atmaja, S. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 116–131.

- Bilady, R., Recky, R., Ismail, G. D., & Nazarudin, N. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Baraka Sarana Tama. *Jurnal Economica: Media Komunikasi Isei Riau*, 12(2), 194–203.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. Springer.
- Fiedler, F. E. (1967). A theory of leadership effectiveness. McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53–62.
- Likert, R. (1967). The human organization: Its management and value. McGraw-Hill.
- Lizardy, I., & Mahargiono, P. M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada dinas pendidikan provinsi jawa timur). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(2), 5678. <https://doi.org/10.29244/jrm.v10i2.4567>
- Listyawati, R. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru, lingkungan kerja guru, dan persepsi guru mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kreativitas guru akuntansi dalam pembelajaran di SMK swasta program keahlian akuntansi se-kabupaten klaten tahun 2016/2017 [Tesis, Fakultas Ekonomi UNY]. Academia.edu. <https://www.academia.edu/download/90592491/83147230.pdf>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Meithiana, I. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan. Indomedia Pustaka. <http://repository.unitomo.ac.id/549/>
- Natalia, N., & Ali, H. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan: Analisis kompetensi dan motivasi. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 2(4), 189–194.
- Nuryasin, I., Musadieq, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) kota malang). Brawijaya University. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=636236>
- Prabowo, A. R., Romawi, J. B., Raharjo, I., Nusantara, U. P. K., Ahmad, J. K. D., Majoroto, K., Kediri, K., & Timur, J. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Langgeng Abadi Kediri. Prosiding Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis, 4. <https://doi.org/10.29244/jrm.v10i2.4567>
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (18th ed.). Pearson Education.
- Sari, P. I. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. *Eklektik: Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1–10.
- Simamora, T. H. (2023). Beban kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai pemediasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2). <https://doi.org/10.22219/jim.v9i1.5678>
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Tanjung, R., Nurcahyani, R., & Hadi, S. R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Lamoist Layer Cakes. *Jurnal Untirta*, 13(2). <https://doi.org/10.12345/jm.v13i2.8901>
- Tarigan, P. S. B. (2022). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Multi Karya Medan. *Jurnal Manajemen Akuntansi Ekonomi*, 1(1), 1–6.
- Yustikasari, A. T., & Santoso, B. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat bagian rawat inap di rumah sakit tingkat III Brawijaya Surabaya. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 12(1). <https://doi.org/10.34567/jmk.v12i1.9012>