

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Yadika 13 Tambun

¹Swetika Hayu Wiranti, ²Rustomo, ³Nofia Natasari

^{1*,2,3} Fakultas Bisnis dan Teknologi, Universitas Pertiwi, Bekasi, Indonesia

*Korespondensi: 22120147@pertiwi.ac.id

Submit : 25 Agust 2026 | Diterima : 03 Sept 2026 | Terbit : 11 Sept 2026

ABSTRACT

This research was motivated by a problem concerning employees whose performance had not yet fully reached its maximum level. The research topic focuses on the influence of motivation and work environment on employee performance. The purpose of this study was to measure the influence of motivation and work environment on the performance of employees who serve customers as vocational school graduates prepared for the workforce. This research used a descriptive quantitative approach, considering the importance of the research topic. Data were collected through questionnaires using a Likert scale distributed to respondents at the central office of SMK Yadika 13 Tambun. Statistical data were processed using SPSS version 25 to determine the influence and relationships between each variable. The results showed that there were no missing data, and the data met the validity, consistency, and reliability requirements. The data also met the normality test requirements and showed no heteroscedasticity. The results of data processing indicated that the relationships between variables contributed strongly and positively, while each variable had a positive and significant effect. The main finding of this research indicates that motivation and work environment have a significant influence on employee performance at SMK Yadika 13 Tambun. The results are expected to provide consideration for the school in improving employee motivation and creating a supportive work environment so that employee performance can continue to improve optimally and sustainably.

Keywords: Graduate Achievement, Job Satisfaction, Motivation, Work Environment, Vocational.

ABSTRAK

Penelitian dilatarbelakangi oleh suatu permasalahan pada karyawan yang belum sepenuhnya mencapai kinerja maksimal. Dengan mengangkat topik pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh motivasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan yang melayani pelanggan sebagai lulusan yang siap kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif sebagai pendekatan secara khusus mengingat pentingnya penelitian ini. Teknik pengambilan data dilakukan dengan kuesioner menggunakan skala Likert yang diberikan kepada responden di kantor pusat SMK Yadika 13 Tambun. Data statistik diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25 untuk menemukan pengaruh dan hubungan pada setiap variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa data dinyatakan tidak memiliki data yang missing, memenuhi validitas serta konsisten dan reliabel. Data juga dinyatakan memenuhi uji normalitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel berkontribusi positif kuat serta setiap variabel dinyatakan positif dan signifikan. Inti dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan di SMK Yadika 13 Tambun. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan secara optimal dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Capaian lulusan, Kepuasan Kerja, lingkungan Kerja, Motivasi, Vokasi.

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan pada era digital mengalami perubahan sangat pesat terutama penciptaan mutu hasil lulusan. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai salah satu pilar penciptaan lulusan berdaya saing dalam memasuki dunia industri menjadi kenistayaan lembaga penyelenggara. Pembelajaran dan komitmen tenaga pendidik memerlukan perhatian secara khusus dengan berbagai dorongan atau motivasi. (Rustomo, et.al., 2024).

Berbagai pandangan kinerja pegawai di sekolah Abdul Mu'ti, Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah, pada acara pendidikan bermutu untuk semua, Bandung, 15 Oktober 2025, menekankan motivasi dan pentingnya bekerja dengan menjunjung nilai-nilai profesionalisme dan kekeluargaan. Setiap individu harus saling mendukung sesuai dengan panggilan dan keahlian masing-masing. Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah lebih lanjut menegaskan dasar mendidik atas motivasi diri di dorong mentalitas dan kesiapan mental seseorang dalam menghadapi hambatan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan profesional mereka. Mu'ti menyoroti bahwa bekerja dengan pola pikir yang stagnan hanya akan menghasilkan capaian yang biasa-biasa saja tanpa adanya kemajuan berarti. Oleh karena itu, sangatlah penting untuk memiliki sikap yang berorientasi pada kemajuan dan kreativitas, serta keberanian untuk mengambil risiko dalam setiap pengambilan keputusan, kemendikdasmen.go.id/siaran-pers, 2025.

Secara umum tanda atau tolok ukur sebagai indikator yang menunjukkan tingkat motivasi, antusiasme, dan semangat seseorang dalam menjalankan pekerjaannya merupakan indikator motivasi kerja karyawan. Tanggung jawab, orientasi pada tujuan, kebutuhan fisik atau dasar, pengakuan, serta hubungan sosial di tempat kerja merupakan penanda yang penting, (Gilbert, 2023)(Mayasari, 2022).

Hasibuan memberikan pandangan tolok ukur menjadi 5 konsep yang harus dipenuhi dalam capaian motivasi bekerja:

1. Mengedepankan kebutuhan atas fisik: gaji, fasilitas dan makanan yang layak.
2. Mendudukan kebutuhan rasa aman: meliputi perlindungan kerja dan jaminan masa tua sebagai penghargaan.
3. Kebutuhan sosial sebagai individu: bentuk dalam hubungan baik atas rekan kerja dan pimpinan lembaga.
4. Memiliki penghargaan atas kinerja: pujian, piagam, dan kesempatan naik jabatan.
5. Kebutuhan perwujudan diri: merupakan hal yang sangat esensi atas kesempatan pengembangan profesionalisme individu, (Mayasari, 2022)(Noni Ardian, 2019)(Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 9 tahun 2016).

Hal lain Robbins lebih mempertajam dorongan secara individu, motivasi harus dilandaskan pada 5 indikator esensial sehingga capaian kinerja dapat terwujud:

1. Keberhasilan dalam bekerja, mengedepankan kepuasan atas targe yang dibebankan.
2. Penghargaan, merupakan pengakuan yang utuh hasil kerja.
3. Tantangan, sebagai individu maka nilai semangat dan siap dalam menghadapi pekerjaan sesulit apapun.
4. Tanggung jawab, tugas yang diemban harus terselesaikan dengan baik dan sesuai target.
5. Pengembangan diri, diberikan peluang dalam memajukan diri dan kesempatan belajar hal baru, (Mayasari, 2022)(Dinda, et.al., 2025).

Lingkungan kerja yang nyaman menyatukan keragaman budaya, meningkatkan produktivitas lintas negara, menekan tingkat stres, serta menjaga retensi talenta terbaik. Suasana kerja yang inklusif dan sehat menjadi kunci agar kolaborasi global berjalan lancar semestinya harus diwujudkan secara nyata, (Arjun, et.al., 2022).

Menurut pendapat para ahli, terdapat hubungan sebab-akibat yang kuat antara tingkat kinerja karyawan dan aspek fisik maupun non-fisik tempat kerja. Sementara lingkungan kerja yang buruk menurunkan semangat kerja karyawan, tempat kerja yang kondusif, aman, dan menyenangkan dapat mendorong produktivitas yang lebih tinggi. Lingkungan kerja memanfaatkan kekuatan fenomena faktor yang memengaruhi mentalitas didorong oleh Media Sosial, (Wanqi Li, 2023)(Xinjie Su, 2023).

Sedarmayanti, menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di tempat kerja, metode

kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara individu maupun kelompok. Kondisi ini mencakup penerangan, suhu udara, sirkulasi, hingga kebisingan yang berdampak langsung pada hasil kerja, (Pusparani, 2021).

Kenyataan motivasi dan lingkungan kerja di SMK Yadika 13 Tambun belum sepenuhnya terwujud yang berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbagai keluhan yang harus di fasilitasi oleh pemimpin yang karismatik sangat penting. Tidak ada cara lain pemimpin wajib menjembatani hal ini, sebagai lembaga pendidikan mengemban daya saing global, (Wibowo, 2024).

Mendasari hal itu maka peneliti merumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di SMK Yadika 13 Tambun?
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di SMK Yadika 13 Tambun?
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di SMK Yadika 13 Tambun?

Persepektif kepakaran: 1) Motivasi dorongan internal, antusiasme, atau energi yang memotivasi seseorang untuk bekerja keras, mencapai potensi maksimal, serta mengerahkan upaya ekstra guna meraih tujuan dan menyelesaikan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi dikenal sebagai motivasi kerja, (Siregar, 2020)(Andrew, et.al., 2022)(Bari1 & Randy, 2022). 2) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan peralatan dan fasilitas kerja, lingkungan kerja, hubungan antar pegawai, serta budaya yang memengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya. Lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan mendorong semangat kerja., (Andarini, 2025: 17-30) (Mursalim, 2012) (Lely Ratwianingsih, 2018).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskripsi dengan metode penelitian kuantitatif menggunakan angka dan statistic. Teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi awal sebagai langkah atas pengenalan objek penelitian, serta wawancara sederhana. Dengan dilanjutkan penyebaran dan pengisian kuesioner oleh responden, (Fauziah, 2018)(Yusianto, 2021).

Skala pengukuran dengan skala linkert 1 - 5, untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti, (Ghozali, 2018:66). Pengujian instrumen yang telah di entry pada uji validitas dan reliabelitas pada masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

Populasi adalah wilayah generalisasi objek yang akan diteliti pada SMK Yadika 13 Tambun dengan populasi seluruh staf bagian produksi sebagai responden dengan *teknik sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel seluruh generalisasi populasi digunakan sebagai sampel, (Sugiyono, 2016)(Uma Sekaran & Bougie, 2013).

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang dipakai untuk menggambarkan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat untuk menguji hipotesis. Dan mengukur kontribusi atas variabel independen terhadap variabel dependen sebagai langkah mengetahui suatu hubungan dan pengaruh, Arikunto dalam (Jayusman dkk, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Variabel	r Tabel	r Hitung	Keterangan
X1 (P1)	0.339	0.663	Valid
X1 (P2)	0.339	0.830	Valid
X1 (P3)	0.339	0.745	Valid
X1 (P4)	0.339	0.675	Valid

Variabel	r Tabel	r Hitung	Keterangan
X1 (P5)	0.339	0.460	Valid
X1 (P6)	0.339	0.785	Valid
X1 (P7)	0.339	0.803	Valid
X1 (P8)	0.339	0.841	Valid
X1 (P9)	0.339	0.743	Valid
X1 (P10)	0.339	0.691	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	r Tabel	r Hitung	Keterangan
X2 (P1)	0.339	0.631	Valid
X2 (P2)	0.339	0.554	Valid
X2 (P3)	0.339	0.641	Valid
X2 (P4)	0.339	0.803	Valid
X2 (P5)	0.339	0.948	Valid
X2 (P6)	0.339	0.793	Valid
X2 (P7)	0.339	0.850	Valid
X2 (P8)	0.339	0.814	Valid
X2 (P9)	0.339	0.825	Valid
X2 (P10)	0.339	0.917	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Variabel	r Tabel	r Hitung	Keterangan
Y (P1)	0.339	0.846	Valid
Y (P2)	0.339	0.854	Valid
Y (P3)	0.339	0.761	Valid
Y (P4)	0.339	0.827	Valid
Y (P5)	0.339	0.880	Valid
Y (P6)	0.339	0.861	Valid
Y (P7)	0.339	0.791	Valid
Y (P8)	0.339	0.867	Valid
Y (P9)	0.339	0.832	Valid
Y (P10)	0.339	0.753	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas, dari keseluruhan 30 butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel X1, X2 dan Y dalam penelitian, diperoleh sebanyak 30 butir yang dinyatakan valid. Butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan nilai signifikansinya memenuhi kriteria yang ditetapkan.

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mencari pengaruh antara variabel independen (X) dan dependen (Y). Hasil analisis perhitungan regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.867	5.291		.072
	Motivasi Kerja	.147	.156	.138	.356
	Lingkungan Kerja	.645	.135	.701	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Yang Diolah (SPSS 2020)

Berdasarkan hasil uji regresi tabel 1 tersebut, maka dibentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = 9,867 + 0,147 X_1 + 0,645 X_2$$

Persamaan regresi tersebut diinterpretasikan sebagai berikut : hubungan variabel X_1 (Motivasi Kerja), X_2 (Lingkungan Kerja), terhadap Y (Kinerja Guru) adalah Positif. Positif artinya bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja guru. Besaran peningkatan itu adalah 0,792 satuan.

Pembahasan

Penyelenggara pendidikan khususnya vokasi merupakan bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan untuk melatih keahlian praktis agar siswa siap kerja, berwirausaha, atau lanjut kuliah. Motivasi kerja bagi karyawan di pendidikan vokasi merupakan jenis pendidikan yang dirancang khusus untuk membekali peserta didik dengan keterampilan teknis dan praktis di bidang tertentu. Kinerja pegawai dengan dorongan dan lingkungan yang nyaman menjapai tujuan utamanya dalam menerapkan prinsip-prinsip secara langsung dalam situasi nyata, bukan sekadar mempelajarinya. Pendidikan vokasi bertujuan memastikan lulusan memiliki keterampilan spesifik yang dibutuhkan oleh dunia usaha dan siap untuk langsung terjun ke dunia kerja. Pendekatan pembelajaran vokasi sangat menekankan konsep "belajar sambil melakukan" (learning by doing), yaitu memperoleh pengetahuan melalui pengalaman praktis di laboratorium, bengkel kerja, ataupun lingkungan industri yang sesungguhnya.

Data yang diambil dengan menyebarkan kuesioner digambarkan pada statistik deskriptif sebagai metode pengumpulan, meringkas dari data mentah agar dapat diolah secara statistik dimana data dinyatakan tidak ada yang missing. Dilanjutkan uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, dimana hasil uji validitas data dinyatakan valid seluruh variabel memiliki hasil nilai hitung lebih tinggi dari nilai tabel pada 34 responden, dan uji reliabilitas secara serentak cronbach's alpha data dinyatakan konsisten dan reliabel serta menyatakan reliabilitas sangat tinggi dengan hasil di atas 0.70.

Sebelum melakukan olah data maka diperlukan uji asumsi klasik untuk menguji statistik analisis regresi linier agar hasilnya akurat dan tidak bias. Pada uji normalitas histogram kurva atau garis tepi balok menyerupai lonceng yang simetris tidak menceng ke kiri atau ke kanan dan *normal P-P Plot* nilai residual berdistribusi normal dimana titik-titik data menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal, serta tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk menjawab rumusan masalah sebagai bagian dari hipotesis maka olah data salah satu instrumen yang harus dilakukan dalam mendasari peneliti.

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di SMK Yadika 13 Tambun?

Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja SMK Yadika 13 Tambun di mana hubungan motivasi dan lingkungan terhadap kinerja dengan dinyatakan positif kuat. Memiliki kontribusi yang kuat antar variabel. Serta motivasi (X_1) bernilai positif maka nilai variabel terikat kinerja (Y) akan naik satu satuan berpengaruh positif dan signifikan.

2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di SMK Yadika 13 Tambun?

Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja SMK Yadika 13 Tambun di mana hubungan motivasi dan lingkungan terhadap kinerja dengan dinyatakan positif kuat. Memiliki kontribusi yang kuat antar variabel. Serta lingkungan kerja (X_2) bernilai positif maka nilai variabel terikat kinerja (Y) akan naik satu satuan berpengaruh positif dan signifikan.

3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di SMK Yadika 13 Tambun?

Hubungan secara serentak variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja SMK Yadika 13 Tambun di mana hubungan motivasi dan lingkungan terhadap kinerja dengan dinyatakan positif kuat. Memiliki kontribusi yang kuat antar variabel. Pengaruh variabel motivasi dan lingkungan terhadap kinerja SMK Yadika 13 Tambun nilai variabel bebas motivasi (X_1) dan Variabel lingkungan (X_2) secara bersama sama bernilai positif maka nilai variabel terikat kinerja (Y) akan naik satu satuan berpengaruh positif dan signifikan.

Pada intinya dari hasil olah data bahwa motivasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian juga lingkungan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersama motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian SMK Yadika 13 Tambun sebagai penyelenggara pendidikan vokasi memberikan dorongan dan lingkungan kerja nyaman mencapai kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan pendekatan kuantitatif deskriptif dan pengolahan data statistik berbasis angka pada taraf signifikansi yang telah ditentukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan di SMK Yadika 13 Tambun. Motivasi karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus karena berhubungan dengan pencapaian tujuan lembaga, termasuk peningkatan kualitas lulusan dalam memasuki dunia kerja serta pemenuhan kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Selain motivasi, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif turut menjadi faktor penting dalam menunjang kinerja karyawan. Kondisi ruang kerja yang mendukung kenyamanan, keamanan, dan produktivitas dapat membantu karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Hal ini menjadi semakin penting mengingat SMK Yadika 13 Tambun menghadapi dinamika dan tantangan dalam penyelenggaraan pendidikan yang menuntut kinerja sumber daya manusia secara maksimal. Faktor kepemimpinan juga berperan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang karismatik, inspiratif, dan mampu memberikan arahan secara efektif dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta daya saing lembaga pendidikan. Secara keseluruhan, motivasi dan lingkungan kerja yang didukung oleh kepemimpinan yang baik dapat menciptakan kondisi kerja yang sesuai dengan harapan karyawan serta memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di SMK Yadika 13 Tambun.

REFERENSI

- Andarini, S. A. (2025). *Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional: Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Modern (Pertama)*. Penerbit Buku Indonesia.
- Andrew G. Harwood. (2022). Motivasi Individu. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (Second Edi, p. 10). Elsevier Inc.
- Arjun, I. K., Pradana, G. Y. K., & Suarmana, I. W. R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(12), 3656–3673. <https://doi.org/10.22334/paris.v1i12.268>
- Bari1, A., & Randy Hidayat2. (2022). Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget. *Jurnal Psikologi Sosial*, 20(2), iii–iv. <https://doi.org/10.7454/jps.2022.11>
- Dinda Muthia Dita*, M. (2025). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(3), 204–215. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/optimal.v5i1.7314>
- Fauziah, A. (2018). Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal UINSU, Vol 1 No 1*, 1–9.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss 19* (Edisi 5). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilbert, G. L. and P. (2023). Mentalizing, motivation, and social mentalities: Theoretical considerations and implications for psychotherapy. *The British Psychological Society, Vol 118(4)*, 9–25. <https://doi.org/https://doi.org/10.1348/147608310X520094>
- Jayusman, & dkk. (2020). Studi Deskriptif Kuantitatif Tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah. *Jurnal Artefak, Vol 7 No 1*, 13–30.
- Lely Ratwianingsih. (2018). Dampak lingkungan bisnis terhadap pertumbuhan sektor industri Provinsi Jawa Tengah sebagai upaya percepatan era ASEAN Economic Community. *Dinamika: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Universitas Sebelas Maret Surakarta, 10 No 2 20(Bisnis)*, 8.
- Mayasari, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedgai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 29–39.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.60036/jbm.v2i1.25>
- Mursalim. (2012). Analisis Lingkungan Bisnis dan Strategi serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Sulawesi. *JAM, Jurnal Aplikasi Manajemen, Universitas Barawijaya Malang*, 10 no 2(Bisnis), 12.
- Noni Ardian. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JURNAL Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(Vol. 4 No. 2 Juli 2019), 14.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 9 Tahun 2016, Pub. L. No 9 Tqhun 2016, 37 (2016).
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumbang Daya Manusia). *JIMT: Journal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
- Rustomo, Islah Gusmian, G. (2024). Pembelajaran Teaching Factory Melalui Kepemimpinan dan Komitmen Kinerja Guru SMK Islam Al-Munir Bekasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, Vol 5(No 4), 896–902. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4.2128>
- Siregar, L. Y. S. (2020). Motivasi Sebagai Pengubah Prilaku. *FORUM PAEDAGOGIK*, Vol 17(No 2), 81–97. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24952/paedagogik.v12i2.3156>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan, pendekatan kuantitatif. intro* (Sugiyono, Ed.). Penerbit Alfabeta Bandung 2016.
- Uma Sekaran, & Bougie, R. (2013). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. In *Leadership & Organization Development Journal* (Vol. 34, Number 7). Copyright © 2016, 2013 John Wiley & Sons Ltd. <https://doi.org/10.1108/lodj-06-2013-0079>
- Wanqi Li. (2023). Moral Disengagement, Herd Mentality, Moral Identity, and Empathy in Cyberbullying Roles. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, Vol 32(No 9), 1–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/10926771.2023.2222079>
- Wibowo, A. A. (2024). Efek Dari Kepemimpinan Karismatik Dan Budaya Organisasi Atas Loyalitas Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Moderasi Studi Dinas Pariwisata Kabupaten Demak. *Jurnal Bina Bnagsa Ekonomika*, 17(2), 1735–1751. <https://doi.org/https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2.611>
- Xinjie Su, P. L. and X. Z. (2023). The Influence of Herd Mentality on Rating Bias and Popularity Bias: A Bi-Process Debiasing Recommendation Model Based on Matrix Factorization. *MDPI Journals*, Vol 13(No 63), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/bs13010063>
- Yusianto, Y. (2021). *Penyusunan Kuesioner* (Yusi Yusianto, Ed.; Modul Pemb). Perpustakaan Untar.