

Pengaruh Kesejahteraan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SMA Islam Assyafiiyah 02 Bekasi

Abdul Mutalip¹, Harries Madiistriyatno², Nurwulan Kusuma Devi³

Universitas Mitra Bangsa, Indonesia
abdmatalip42@gmail.com

Submitted: 03rd July 2026 | **Edited:** 14th August 2026 | **Issued:** 01st September 2026

Cited on: Mutalip, A., Madiistriyatno, H., & Devi, N. K. (2026). Pengaruh Kesejahteraan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SMA Islam Assyafiiyah 02 Bekasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 6(3), 1579-1588.

ABSTRACT

Employee performance plays an essential role in achieving educational institutions' organizational goals. However, inadequate employee welfare and declining work motivation may reduce individual performance and ultimately affect institutional effectiveness. This study aims to examine the influence of employee welfare and work motivation on employee performance at SMA Islam Assyafiiyah 02 Bekasi, both individually and simultaneously. A quantitative research approach with an explanatory design was employed. The study involved all 53 employees using a total sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS software. The findings indicate that employee welfare has a positive and significant effect on employee performance. Likewise, work motivation significantly contributes to improving employee performance. Simultaneously, both variables demonstrate a significant influence on employee performance, indicating that better welfare accompanied by stronger work motivation can enhance employees' effectiveness in carrying out their responsibilities. These findings highlight the importance of integrating welfare improvement and motivational strategies into school management policies to strengthen organizational performance and support the achievement of educational objectives.

Keywords: Employee Welfare, Work Motivation, Employee Performance, School Management, Human Resource Management

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, termasuk pada lembaga pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi tenaga pendidik, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas kinerja tenaga kependidikan sebagai pendukung utama operasional sekolah. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kesejahteraan dan motivasi kerja. Ogbonnaya dan Messersmith (2019) menjelaskan bahwa kebijakan kesejahteraan yang baik mampu meningkatkan kesejahteraan

psikologis pegawai sekaligus mendorong peningkatan kinerja. Sejalan dengan itu, Varadaraj dan Charumathi (2019) menyatakan bahwa program kesejahteraan yang memadai memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

SMA Islam Assyafiiyah 02 Bekasi sebagai salah satu lembaga pendidikan swasta juga dituntut mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan pegawai yang belum mampu mencapai target pekerjaan secara optimal, penyelesaian tugas yang belum konsisten, serta tingkat disiplin kerja yang masih perlu ditingkatkan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kesejahteraan dan motivasi kerja masih menjadi faktor yang perlu mendapat perhatian. Penelitian Manorek (2019) menunjukkan bahwa kesejahteraan pegawai berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sedangkan Widodo, Imron, dan Arifin (2019) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja tenaga kependidikan pada institusi pendidikan.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa kesejahteraan dan motivasi kerja merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Candradewi dan Dewi (2019) membuktikan bahwa kompensasi sebagai bagian dari kesejahteraan mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi kerja. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Ma'ruf, Hadari, dan Amalia (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, Lee dan Kusumah (2019) menegaskan bahwa motivasi yang didukung oleh kemampuan interpersonal (soft skills) mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Meskipun demikian, hasil penelitian tersebut masih menunjukkan variasi mengenai besarnya pengaruh masing-masing variabel pada berbagai jenis organisasi sehingga belum dapat digeneralisasi pada lembaga pendidikan swasta.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) karena menguji secara simultan pengaruh kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada SMA Islam Assyafiiyah 02 Bekasi yang memiliki karakteristik organisasi berbeda dengan perusahaan maupun instansi pemerintah. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai pada sektor pendidikan sehingga dapat menjadi dasar

penyusunan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Hal ini sejalan dengan penelitian Rusli, Wibowo, dan Tola (2019) yang menyatakan bahwa peningkatan kesejahteraan dan dukungan organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta diperkuat oleh temuan Rasto dan Maulani (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh kesejahteraan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada SMA Islam Assyafiiyah 02 Bekasi.

LANDASAN TEORI

Kesejahteraan

Kesejahteraan pegawai merupakan salah satu bentuk perhatian organisasi dalam memenuhi kebutuhan ekonomi maupun non-ekonomi yang bertujuan meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Program kesejahteraan tidak hanya diwujudkan dalam bentuk kompensasi finansial, tetapi juga mencakup jaminan kesehatan, keamanan kerja, pengembangan karier, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), serta lingkungan kerja yang mendukung. Menurut Khan et al. (2021), kesejahteraan yang dikelola secara efektif mampu meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan loyalitas pegawai. Senada dengan itu, Bulińska-Stangrecka dan Bagieńska (2021) menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan menjadi salah satu strategi organisasi dalam menciptakan hubungan kerja yang sehat sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas.

Dalam konteks lembaga pendidikan, kesejahteraan pegawai berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai mampu melaksanakan tugas secara optimal. Penelitian Agarwal (2020) menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja (*employee engagement*) yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan kebijakan kesejahteraan secara berkelanjutan agar mampu mempertahankan pegawai yang berkinerja tinggi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh kebutuhan individu, tetapi juga oleh dukungan organisasi melalui penghargaan, kesempatan berkembang, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Stefanovska-Petkovska et al. (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja dan produktivitas pegawai karena individu yang termotivasi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya.

Selain itu, Paais dan Pattiruhu (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karena mampu mendorong pegawai menyelesaikan tugas secara efektif dan bertanggung jawab. Temuan tersebut diperkuat oleh Mabaso dan Dlamini (2021) yang mengemukakan bahwa organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan intrinsik maupun ekstrinsik pegawai akan memperoleh tingkat kinerja yang lebih baik dibandingkan organisasi yang hanya berorientasi pada pemberian imbalan finansial.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam periode tertentu. Kinerja mencerminkan tingkat efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugas berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama. Menurut Pradhan dan Jena (2019), pengukuran kinerja pegawai tidak hanya didasarkan pada hasil pekerjaan, tetapi juga pada perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja menjadi salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia.

Pada sektor pendidikan, kinerja tenaga kependidikan berkontribusi terhadap efektivitas pelayanan administrasi dan kelancaran proses pembelajaran. Penelitian Ribeiro et al. (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, dukungan organisasi, serta motivasi yang tinggi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor internal yang mampu meningkatkan kualitas kinerja secara berkelanjutan.

Hubungan Antarvariabel

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, kesejahteraan dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Program kesejahteraan yang memadai memberikan rasa aman dan kepuasan kepada pegawai sehingga mendorong munculnya motivasi untuk bekerja lebih baik. Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan komitmen pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Kombinasi kedua faktor tersebut diyakini mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan apabila organisasi hanya berfokus pada salah satu aspek. Oleh karena itu, penelitian ini menguji pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh keduanya secara simultan pada pegawai SMA Islam Assyafiiyah 02 Bekasi.

Hipotesis Penelitian

- H1: Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMA Islam Assyafiiyah 02 Bekasi.
- H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMA Islam Assyafiiyah 02 Bekasi.
- H3: Kesejahteraan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMA Islam Assyafiiyah 02 Bekasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (explanatory research) untuk menguji pengaruh kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada SMA Islam Assyafiiyah 02 Bekasi. Populasi penelitian berjumlah 53 pegawai yang terdiri atas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik total sampling sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel yang diadaptasi dari penelitian terdahulu yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data (Hair et al., 2021; Taherdoost, 2019).

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics melalui beberapa tahapan, yaitu analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban, pengujian kualitas instrumen yang meliputi uji validitas menggunakan korelasi Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, serta pengujian asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (t-test), uji simultan (F-test), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Tahapan analisis tersebut dipilih karena sesuai untuk menguji hubungan kausal antarvariabel dalam penelitian kuantitatif serta menghasilkan estimasi yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Ghozali & Imam, 2021; Pallant, 2020).

HASIL PENELITIAN

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	B	Beta	t	Sig.
Kesejahteraan (X_1)	0,597	0,488	5,461	0,000
Motivasi Kerja (X_2)	0,592	0,535	5,988	0,000

Sumber : Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan Tabel 1, variabel kesejahteraan (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar 5,461, lebih besar daripada t tabel sebesar 2,021, dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, H_1 diterima, yang berarti semakin baik kesejahteraan yang diberikan sekolah kepada pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian kesejahteraan tidak hanya meningkatkan kepuasan pegawai, tetapi juga mendorong munculnya tanggung jawab, loyalitas, dan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Khan et al. (2021) yang menyatakan bahwa kesejahteraan pegawai berkontribusi terhadap peningkatan keterikatan kerja (employee engagement) sehingga berdampak pada peningkatan kinerja individu. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Bulińska-Stangrecka dan Bagieńska (2021)

yang menjelaskan bahwa kesejahteraan menjadi salah satu strategi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Pada konteks SMA Islam Assyafiiyah 02 Bekasi, hasil ini mengindikasikan bahwa kebijakan kesejahteraan yang diberikan kepada pegawai mampu meningkatkan semangat kerja sehingga pegawai terdorong menyelesaikan tugas secara lebih efektif.

Selanjutnya, variabel motivasi kerja (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar 5,988, lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,021, dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga H_2 diterima. Nilai koefisien beta sebesar 0,535 yang lebih tinggi dibandingkan kesejahteraan (0,488) menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang memberikan kontribusi relatif lebih besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Temuan ini mendukung hasil penelitian Paaïs dan Pattiruhu (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor utama yang mendorong pegawai bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, penelitian Stefanovska-Petkovska et al. (2019) juga menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen, tanggung jawab, dan kualitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian, peningkatan motivasi melalui penghargaan, kesempatan pengembangan diri, serta dukungan pimpinan menjadi aspek penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan sekolah.

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 62,647, lebih besar dibandingkan F_{tabel} sebesar 2,840, dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa kesejahteraan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, H_3 diterima, yang berarti kombinasi kedua variabel tersebut mampu menjelaskan perubahan kinerja pegawai secara nyata.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
62,647	2,840	0,000

Sumber : Hasil Olah Data, 2026

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil interaksi antara

kesejahteraan yang memadai dan motivasi kerja yang tinggi. Pegawai yang memperoleh kesejahteraan yang baik akan merasa dihargai oleh organisasi, sedangkan motivasi yang tinggi mendorong mereka bekerja secara lebih disiplin, bertanggung jawab, dan produktif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ribeiro et al. (2021) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi mampu meningkatkan performa individu secara signifikan. Penelitian Mabaso dan Dlamini (2021) juga menjelaskan bahwa kombinasi antara penghargaan organisasi dan motivasi intrinsik memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja dibandingkan apabila hanya mengandalkan salah satu faktor saja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R Square sebesar 0,772 menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 77,2% variasi kinerja pegawai pada SMA Islam Assyafiiyah 02 Bekasi. Sementara itu, 22,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja, maupun faktor individual yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Besarnya nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan penjelasan yang kuat dalam menerangkan variasi kinerja pegawai. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kesejahteraan dan motivasi kerja merupakan faktor strategis yang perlu menjadi perhatian pihak sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Meskipun demikian, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain agar model penelitian mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada lembaga pendidikan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai pada SMA Islam Assyafiiyah 02 Bekasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia melalui pemberian kesejahteraan dan penguatan motivasi kerja. Kesejahteraan yang memadai mampu menciptakan rasa aman, nyaman, dan dihargai dalam lingkungan kerja, sedangkan motivasi kerja menjadi pendorong bagi pegawai untuk melaksanakan tugas secara lebih

bertanggung jawab dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kedua faktor tersebut menjadi elemen strategis yang saling melengkapi dalam membangun kinerja pegawai yang berkelanjutan.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan perlu dilakukan secara terpadu melalui kebijakan yang tidak hanya berorientasi pada pemberian kompensasi atau fasilitas kesejahteraan, tetapi juga pada pengembangan motivasi kerja. Pimpinan sekolah diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan atas prestasi kerja, membuka kesempatan pengembangan kompetensi, serta membangun komunikasi yang efektif dengan seluruh pegawai. Pendekatan tersebut diharapkan mampu meningkatkan komitmen, loyalitas, dan produktivitas pegawai sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi secara lebih optimal.

Secara akademis, penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa kesejahteraan dan motivasi kerja merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada sektor pendidikan. Meskipun demikian, model penelitian ini belum mencakup seluruh faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sehingga masih terbuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau kompetensi pegawai. Pengembangan tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia pada lembaga pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, P. (2020). Shattered but smiling: Human resource management and the wellbeing of hotel employees during COVID-19. *International Journal of Hospitality Management*, 93, 102765.
- Bulińska-Stangrecka, H., & Bagieńska, A. (2021). The role of employee relations in shaping job satisfaction as an element promoting positive mental health at work in the era of COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1903.
- Candradewi, I., & Dewi, I. G. A. M. (2019). *Effect of compensation on employee performance towards motivation as mediation variable*. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(5), 134-143.
- Ghozali, I., & Imam, A. (2021). *Application of multivariate analysis using IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Khan, N. A., Khan, A. N., Moin, M. F., & Pitafi, A. H. (2021). A study of the relationship between employee well-being and employee performance through work engagement. *Frontiers in Psychology*, 12, 695539.
- Lee, C.-W., & Kusumah, A. (2019). *Soft skills influencing motivation and their impact on employee performance: An Indonesian company case*. *International Entrepreneurship Review*, 5(4), 123-140.
- Mabaso, C. M., & Dlamini, B. I. (2021). Total rewards and employee motivation: A comprehensive review. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 1-13.
- Manorek, S. L. (2019). *Pengaruh kesejahteraan karyawan, motivasi dan keterampilan terhadap produktivitas kerja*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 7(3), 241-250.
- Ma'ruf, F., Hadari, I. R., & Amalia, D. (2019). *Employee motivation and performance models*. *International Review of Management and Marketing*, 9(6), 80-86.
- Ogbonnaya, C., & Messersmith, J. (2019). *Employee performance, well-being, and differential effects of human resource management subdimensions: Mutual gains or conflicting outcomes?* *Human Resource Management Journal*, 29(3), 509-526.
- Paaais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
- Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2019). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 7(1), 69-85.
- Rasto, & Maulani, S. Y. (2019). *Satisfaction and motivation as determinants of teacher performance*. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 11-21.
- Ribeiro, N., Duarte, A. P., Filipe, R., & Torres de Oliveira, R. (2021). How authentic leadership promotes individual performance: Mediating role of organizational citizenship behavior and creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(4), 839-856.
- Rusli, Wibowo, & Tola, B. (2019). *The effect of leadership style and welfare on the performance of Manado Religious and Education Training Center*. *International Journal of Human Capital Management*, 3(1), 39-47.
- Stefanovska-Petkovska, M., Petrovska, I., Bojadziev, M., & Schaeffer, I. (2019). Motivation and employees' performance: The role of organizational commitment. *Business Excellence and Management*, 9(3), 20-35.
- Taherdoost, H. (2019). What is the best response scale for survey and questionnaire design? Review of different lengths of rating scale, attitude scale, Likert scale, and semantic differential scale. *International Journal of Academic Research in Management*, 8(1), 1-10.
- Varadaraj, A., & Charumathi, D. (2019). *Impact of welfare measures on the quality of employees' performance with special reference to construction industry*. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 5(2), 30-36.
- Widodo, D. B., Imron, A., & Arifin, I. (2019). *Hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kependidikan*. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 2(1), 10-16.