

Menilai Dampak Kualifikasi Akademik dan Motivasi Kerja Berkenaan dengan Kinerja Pekerja Generasi Z

Ni Wayan Lasmi^{*1}, Komang Widhya Sedana Putra P², Ni Made Desak Sukarnasih³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional

E-mail Correspondence: wayanlasmi@undiknas.ac.id

Abstract

This study delves into how the educational background and motivation levels of Generation Z employees in Denpasar City influence their job performance. With a focus on a quantitative approach, the research targets the Generation Z population in the city. A representative sample was selected using the Slovin formula for simple random sampling, ensuring results that are more broadly representative of the population. Data collection was conducted through questionnaires using a Likert scale, allowing for an evaluation of the correlations between educational background, motivation, and employee job performance. Subsequently, the collected data were analyzed using SPSS software, enabling the application of various statistical analysis techniques. The analysis results indicate that educational background has a positive and significant impact on employee job performance. Similarly, work motivation also exhibits a positive and significant effect on job performance. Furthermore, the findings suggest that the combined influence of educational background and work motivation significantly affects employee job performance. These findings provide valuable insights for human resource management, highlighting the importance of considering these factors in designing policies and strategies to enhance the job performance of Generation Z employees. Additionally, this research can serve as a foundation for further studies in understanding the dynamics of the relationship between educational background, motivation, and job performance in a broader context.

Keywords: Educational Background, Work Motivation, Job Performance

Abstrak

Penelitian ini mengkaji bagaimana kualifikasi akademik dan tingkat motivasi karyawan Generasi Z di Kota Denpasar mempengaruhi kinerja mereka. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menargetkan populasi Generasi Z di kota tersebut. Sampel representatif dipilih menggunakan rumus Slovin untuk sampling acak sederhana, sehingga

hasilnya lebih mewakili populasi melalui luas. Pengumpulan data dilaksanakan melalui kuesioner dengan skala Likert, memungkinkan evaluasi tentang korelasi antara kualifikasi akademik, motivasi, dan kinerja kerja karyawan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS, yang memungkinkan penerapan berbagai teknik analisis statistik. Hasil analisis menunjukkan bahwa kualifikasi akademik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Demikian pula dengan motivasi kerja, yang juga menunjukkan efek positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, temuan menunjukkan bahwa pengaruh gabungan antara kualifikasi akademik dan motivasi kerja melalui signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi manajemen sumber daya manusia, menyoroti pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor ini dalam merancang kebijakan dan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut dalam memahami dinamika hubungan antara kualifikasi akademik, motivasi, dan kinerja kerja dalam konteks yang lebih luas.

Kata kunci: Kualifikasi akademik, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam iklim bisnis yang tidak dapat diprediksi saat ini, lebih banyak upaya diperlukan untuk mencapai kesuksesan organisasi. Kreativitas menonjol merupakan sumber keunggulan kompetitif dan kesuksesan jangka panjang dalam pasar yang dinamis dan sangat kompetitif saat ini (Yesuf et al., 2024). arena manajemen sumber daya manusia merupakan area studi yang masih tergolong baru, istilah-istilah yang digunakan untuk menggambarkan hal yang sama bisa berbeda-beda dalam literatur ilmiah (Papsiene, 2024). Intinya adalah peran manajemen sumber daya manusia dalam mendorong kesuksesan organisasi.

Permintaan akan karyawan di bidang ilmu eksakta dan alam menanjak, terutama bagi mereka yang menyimpan pengalaman profesional, kualifikasi akademik, dan semangat kewirausahaan (Grooters et al., 2023). Tenaga kerja yang dikelola dengan baik tidak hanya menajakkan efisiensi operasional konstani juga menyimpan peran yang krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana loyalitas individu dan kesiapan mereka untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Akibatnya, karyawan dengan

komitmen organisasi yang tinggi cenderung menyiratkan rasa tanggung jawab yang lebih tinggi berkenaan dengan organisasi (Chen et al., 2024). Melalui khusus, kinerja karyawan adalah penentu utama produktivitas dan kesuksesan organisasi.

Pandangan (Sabrina & Ikhsan, 2023), kinerja karyawan menandakan tingkat pencapaian yang dicapai seseorang dalam memenuhi tugas dianalogikan dengan berdasarkan norma, sasaran, atau kriteria yang telah dikonstankan. Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian (2018), menekankan bahwa kinerja karyawan mencerminkan hasil nyata yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran mereka dalam organisasi. Dengan demikian, mengoptimalkan kinerja karyawan sangat krusial untuk efisiensi dan daya saing organisasi.

Pendidikan adalah sistem yang kohesif yang dapat digambarkan sebagai kumpulan elemen yang terstruktur untuk mendorong hasil yang diinginkan (Ummanel et al., 2023). Kualifikasi akademik, yang ditandai oleh pencapaian dan kredensial pendidikan formal seperti diploma, melalui meyakinkan membentuk perilaku kerja dan kerangka kognitif individu.

Tujuan utama pendidikan adalah memungkinkan siswa untuk mengembangkan kemampuan, kapabilitas, dan kemandirian yang diperlukan untuk berinteraksi melalui efektif dengan dinamika global yang berkembang, serta pengetahuan dan data (Khasawneh et al., 2024). Di bawah Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia No. 20 Tahun 2003, pendidikan dirancang melalui sistematis untuk mendorong lingkungan belajar di mana siswa melalui aktif mengembangkan potensi mereka di berbagai dimensi spiritual, intelektual, emosional, dan sosial. Tingkat pendidikan yang dicapai memengaruhi kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas melalui efektif, terutama di bidang khusus di mana pengetahuan akademis sangat penting.

Selain kualifikasi pendidikan, motivasi berfungsi sebagai pendorong penting untuk menanjakkan kinerja karyawan. Motivasi mencerminkan alasan di balik tindakan seseorang (Wang et al., 2024), (Pontoh, 2020).

Mengartikan motivasi berasal dari kata Latin "movere," yang merujuk pada dorongan atau pendorong untuk bergerak atau maju. (Pramesti, 2017)

mengkarakterisasi motivasi Sebagai sebuah proses yang menggerakkan individu atau kelompok untuk melalui sukarela terlibat dalam tugas sesuai dengan yang telah dikonstankan. Suryam Dora (2017) menambahkan bahwa motivasi kerja mencakup dorongan internal yang mendorong individu untuk mengejar aktivitas tertentu untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Di Kota Denpasar, Interaksi antara pendidikan dan motivasi kerja melalui meyakinkan memengaruhi praktik manajemen karyawan di berbagai sektor. Karyawan dengan kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi sering menyiratkan pengetahuan dasar yang lebih kuat dan lebih mampu beradaptasi dengan tugas dan tanggung jawab yang kompleks. Kualifikasi akademik yang beragam dari tenaga kerja di Denpasar berkontribusi pada berbagai hasil kinerja, menyoroti pentingnya menyelaraskan pencapaian pendidikan dengan persyaratan pekerjaan.

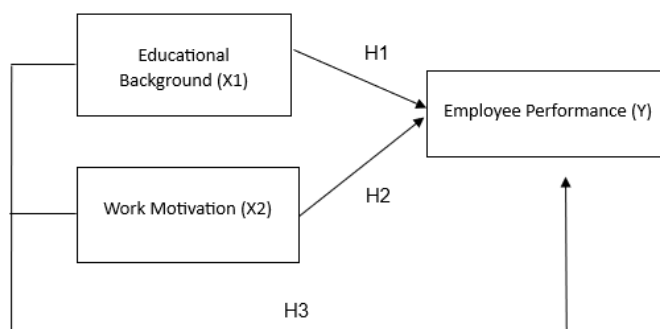
Pengamatan awal menyiratkan berbagai tingkat motivasi kerja di antara karyawan, yang memdampaki ketepatan waktu dan ketekunan mereka dalam melaksanakan tugas. Mengatasi faktor-faktor motivasi ini penting bagi manajemen untuk menenangkan kinerja karyawan dan, pada akhirnya, kesuksesan organisasi.

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan ini, kajian ini berniat untuk menyelidiki dampak kualifikasi akademik dan motivasi kerja berkenaan dengan kinerja karyawan Generasi Z di Kota Denpasar melalui komprehensif. Kajian ini berupaya memberikan kontribusi teoretis dengan memperluas pemahaman dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai dampak kualifikasi akademik dan motivasi berkenaan dengan kinerja karyawan. Melalui praktis, temuan kajian ini akan memberikan wawasan yang dapat diterapkan bagi perusahaan di Kota Denpasar yang berniat untuk mengoptimalkan kinerja karyawan melalui manajemen strategis berkenaan dengan kualifikasi pendidikan dan faktor-faktor motivasi.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Kerangka konseptual dari kajian ini menetapkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti: kualifikasi akademik, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di antara karyawan Generasi Z di Kota Denpasar. Kualifikasi akademik dan motivasi

kerja adalah variabel independen, sedangkan kinerja karyawan adalah variabel dependen, yang dapat disajikan dalam diagram berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, pernyataan masalah, dan teori-teori pendukung mengenai dampak kualifikasi akademik dan motivasi kerja berkenaan dengan kinerja karyawan di antara karyawan Generasi Z di Kota Denpasar, hipotesis-hipotesis berikut dirumuskan:

Kualifikasi akademik dan Kinerja Karyawan

Terdapat dampak positif yang meyakinkan dari kualifikasi akademik berkenaan dengan kinerja karyawan. Kajian sebelumnya oleh (Simarmata et al., 2023) menemukan dampak positif yang meyakinkan dari kualifikasi akademik berkenaan dengan kinerja karyawan di Kantor Desa Nagori Naga Dolok, Kabupaten Simalungun. Demikian pula, (Zaenab, 2019) menyimpulkan bahwa kualifikasi akademik menyimpan efek positif dan meyakinkan berkenaan dengan kinerja pramusaji.

Hipotesis 1 (H1): Kualifikasi akademik melalui meyakinkan memdampaki kinerja karyawan di antara karyawan Generasi Z di Kota Denpasar.

Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Terdapat dampak positif yang meyakinkan dari motivasi kerja berkenaan dengan kinerja karyawan. Kajian yang dilaksanakan oleh (Nadiroh et al., 2022) menyiratkan bahwa motivasi melalui parsial memdampaki kinerja guru.

Hipotesis 2 (H2): Motivasi kerja melalui meyakinkan memdampaki kinerja karyawan di antara karyawan Generasi Z di Kota Denpasar.

Kualifikasi akademik dan Motivasi Kerja berkenaan dengan Kinerja Karyawan

Terdapat dampak positif yang meyakinkan dari kualifikasi akademik dan motivasi kerja berkenaan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan studi oleh (Nadiroh et al., 2022), ditemukan bahwa kualifikasi akademik dan motivasi melalui simultan memdampaki kinerja guru Ra di Kecamatan Kutorejo selama pandemi Covid-19.

Hipotesis 3 (H3): Kualifikasi akademik dan motivasi kerja melalui bersama-sama meyakinkan memdampaki kinerja karyawan di antara karyawan Generasi Z di Kota Denpasar.

Kerangka konseptual dan hipotesis ini berfungsi sebagai dasar untuk mengeksplorasi bagaimana kualifikasi akademik dan motivasi kerja berkontribusi berkenaan dengan kinerja karyawan di antara karyawan Generasi Z di Kota Denpasar. Kajian ini berniat untuk memberikan wawasan teoretis dalam praktik manajemen sumber daya manusia dan implikasi praktis untuk menajakkan efektivitas organisasi melalui manajemen strategis berkenaan dengan kualifikasi pendidikan dan faktor-faktor motivasional.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah penduduk Generasi Z di Kota Denpasar, berusia antara 15 hingga 25 tahun. Untuk memastikan sampel yang representatif, digunakan rumus Slovin yang menghasilkan ukuran sampel sebanyak 40 individu. Instrumen utama pengumpulan data adalah kuesioner yang mencakup pertanyaan dengan skala Likert untuk mengukur perspektif responden mengenai kepemilikan gadget, konsumsi konten online, dan perilaku finansial. Kuesioner ini bertujuan untuk menangkap tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan tertentu, sehingga memberikan wawasan tentang sikap dan preferensi mereka (Albaum, 1997).

Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Analisis ini meliputi uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi internal dari kuesioner, serta analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik demografis dan variabel penelitian. Selain itu, analisis inferensial seperti regresi linier atau uji korelasi akan digunakan untuk menguji hubungan antara kualifikasi akademik, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di kalangan Generasi Z di lingkungan perkotaan yang dinamis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Tes Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Kualifikasi akademik (X1)	X1.1	0,839	Valid
	X1.2	0,824	Valid
	X1.3	0,803	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,443	Valid
	X2.2	0,699	Valid
	X3.3	0,442	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,401	Valid
	Y2	0,542	Valid
	Y3	0,611	Valid
	Y4	0,467	Valid
	Y5	0,441	Valid

Berdasarkan angka r yang dihitung dalam Tabel 1, menyiratkan adanya korelasi positif, dengan semua angka r melebihi 0,3 (interpretasi dari angka koefisien). Oleh karena itu, semua instrumen kajian yang digunakan dianggap valid dan bisa dipakai dalam analisis statistik selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Tes Reliabilitas

No	Item Pertanyaan	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Kualifikasi akademik	0,911	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,704	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,724	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2, semua instrumen menyimpan angka *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 yang menyiratkan bahwa semua variabel tersebut dapat diandalkan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.317	2.518		3.302	0.002
X1	0.353	0.101	0.441	3.498	0.001
X2	0.692	0.211	0.412	3.272	0.002

- Angka dari $a=8.317$ mewakili keadaan ketika variabel kinerja (Y) tidak didampaki oleh variabel lain, yaitu kualifikasi akademik (X1) dan motivasi kerja (X2). Jika tidak ada variabel independen, kinerja karyawan (Y) tidak akan berubah.
- Angka koefisien regresi untuk kualifikasi akademik (X1) adalah 0,353, yang menyiratkan bahwa jika kualifikasi akademik menanjak sebesar 1 unit, kinerja karyawan akan menanjak sebesar 0,353 unit, dengan asumsi variabel lain konstan konstan.
- Angka koefisien regresi untuk motivasi kerja (X2) adalah 0,692, yang menyiratkan bahwa jika motivasi kerja menanjak sebesar 1 unit, kinerja karyawan akan menanjak sebesar 0,692 unit, dengan asumsi variabel lain konstan konstan.

Uji T

Tabel 4. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.317	2.518		3.302	0.002
Kualifikasi akademik	0.353	0.101	0.441	3.498	0.001
Motivasi Kerja	0.692	0.211	0.412	3.272	0.002

a. Dampak Kualifikasi akademik berkenaan dengan Kinerja Karyawan

Pentingnya dari dampak kualifikasi akademik berkenaan dengan kinerja karyawan diuji menggunakan uji t, dengan menyandingkan angka pentingnya (t) dengan α (0,05). Angka t untuk variabel kualifikasi akademik dengan angka pentingnya sebesar 0,001 kurang dari α (0,05), mengakibatkan pertentangan H_0 dan penerimaan H_1 . Ini menyiratkan bahwa kualifikasi akademik menyimpan dampak positif dan meyakinkan berkenaan dengan kinerja karyawan.

b. Dampak Motivasi Kerja berkenaan dengan Kinerja Karyawan

Pentingnya dari dampak motivasi kerja berkenaan dengan kinerja karyawan diuji menggunakan uji t, dengan menyandingkan angka pentingnya (t) dengan α (0,05). Angka t untuk variabel motivasi kerja dengan angka pentingnya sebesar 0,002 lebih rendah dari α (0,05), mengakibatkan pertentangan H_0 dan penerimaan H_2 . Ini menyiratkan bahwa motivasi kerja menyimpan dampak positif dan meyakinkan berkenaan dengan kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.257	2	51.629	19.874	<.001 ^b
	Residual	96.118	37	2.598		
	Total	199.375	39			

Dampak Gabungan Kualifikasi akademik dan Motivasi Kerja berkenaan Kinerja Karyawan

Dampak gabungan kualifikasi akademik dan motivasi kerja berkenaan kinerja karyawan diuji menggunakan uji F. Ini melibatkan perbandingan angka pentingnya F dengan α (0,05). Angka pentingnya F yang dihitung adalah 0,001, yang kurang dari α (0,05), mengakibatkan pertentangan H_0 dan penerimaan H_1 . Ini menyiratkan bahwa kualifikasi akademik dan motivasi kerja menyimpan dampak meyakinkan berkenaan dengan kinerja karyawan.

Pembahasan

Dampak Kualifikasi akademik berkenaan dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data, dari dampak kualifikasi akademik berkenaan dengan kinerja karyawan diuji menggunakan uji t, dengan menyandingkan angka pentingnya t dengan α (0,05). Angka t untuk variabel kualifikasi akademik menyimpan pentingnya sebesar 0,001, yang kurang dari α (0,05), menghasilkan pertentangan H_0 dan penerimaan H_1 . Hal ini menyiratkan bahwa kualifikasi akademik menyimpan dampak positif dan meyakinkan berkenaan dengan kinerja karyawan.

Temuan kajian menyarankan bahwa semakin tinggi kualifikasi akademik, semakin baik kinerja karyawan. Kualifikasi akademik yang solid diharapkan dapat menajakkan kinerja karyawan, karena karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung menyimpan pengetahuan yang lebih luas dan pemahaman tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Kualifikasi akademik juga membekali individu dengan pengalaman dan keterampilan yang membantu mereka mengembangkan potensi mereka. Temuan ini konsisten dengan studi oleh Zaenab (2019) dan Simarmata et al. (2023), yang juga menyiratkan bahwa kualifikasi akademik menyimpan dampak positif dan meyakinkan berkenaan dengan kinerja karyawan. Temuan ini juga didukung oleh karakteristik responden dalam kuesioner kajian.

Dampak Motivasi Kerja berkenaan dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data, pentingnya dari dampak motivasi kerja berkenaan dengan kinerja karyawan diuji menggunakan uji t, dengan menyandingkan angka pentingnya t dengan α (0,05). Angka t untuk variabel motivasi kerja menyimpan pentingnya sebesar 0,002, yang kurang dari α (0,05), menghasilkan pertentangan H_0 dan penerimaan H_2 . Hal ini menyiratkan bahwa motivasi kerja menyimpan dampak positif dan meyakinkan berkenaan dengan kinerja karyawan.

Temuan kajian menyarankan bahwa motivasi kerja yang lebih tinggi mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik. Motivasi kerja adalah metode untuk mengalirkan energi dan potensi bawahan agar mereka bekerja melalui

produktif dan mencapai tujuan yang dikonstankan. Motivasi memainkan peran penting dalam sumber daya manusia untuk menenangkan dan mencapai kinerja karyawan yang baik dalam sebuah perusahaan. Temuan ini konsisten dengan studi oleh Nadiroh et al. (2022), yang juga menyiratkan bahwa motivasi kerja menyimpan dampak positif dan meyakinkan berkenaan dengan kinerja karyawan. Temuan ini juga didukung oleh karakteristik responden dalam kuesioner kajian.

Dampak Kualifikasi akademik dan Motivasi Kerja berkenaan dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data, pentingnya dari dampak gabungan kualifikasi akademik dan motivasi kerja berkenaan dengan kinerja karyawan diuji menggunakan uji F, dengan menyandingkan angka pentingnya F dengan α (0,05). Angka pentingnya F sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05), menghasilkan pertentangan H_0 dan penerimaan H_3 . Hal ini menyiratkan bahwa kualifikasi akademik dan motivasi kerja menyimpan dampak meyakinkan berkenaan dengan kinerja karyawan.

Temuan kajian menyarankan bahwa kualifikasi akademik yang lebih tinggi dan peningkatan motivasi melalui bersama-sama mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik. Temuan ini sejalan dengan Nadiroh et al. (2022), yang juga menyiratkan bahwa kualifikasi akademik dan motivasi kerja melalui positif dan meyakinkan memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini juga didukung oleh karakteristik responden dalam kuesioner kajian.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan kajian, beberapa kesimpulan dapat ditarik. Variabel Kualifikasi akademik, dengan koefisien regresi positif sebesar 0,353 dan angka pentingnya sebesar $0,00 < 0,05$, menyiratkan bahwa kualifikasi akademik menyimpan dampak positif dan meyakinkan berkenaan dengan kinerja karyawan Generasi Z di Kota Denpasar. Ini berarti semakin tinggi kualifikasi akademik, semakin tinggi pula kinerjanya. Demikian pula, variabel Motivasi Kerja, dengan koefisien regresi positif sebesar 0,692 dan angka pentingnya sebesar $0,00 < 0,05$, menyiratkan bahwa motivasi kerja menyimpan dampak positif dan meyakinkan

berkenaan dengan kinerja karyawan Generasi Z di Kota Denpasar. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi kinerjanya. Selain itu, Kualifikasi akademik dan Motivasi Kerja bersama-sama menyimpan dampak positif dan meyakinkan berkenaan dengan kinerja karyawan Generasi Z di Kota Denpasar, seperti yang ditunjukkan oleh angka F sebesar 19,874 dan angka pentingnya sebesar 0,01.

Saran

Temuan dari studi ini menyarankan bahwa untuk menajakkan kinerja karyawan Generasi Z di Kota Denpasar, manajemen sebaiknya fokus pada peningkatan kesempatan pendidikan dan motivasi kerja. Dengan menginvestasikan dalam program pelatihan dan pendidikan, serta menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, organisasi dapat melalui meyakinkan menajakkan kinerja karyawan Generasi Z mereka. Mendorong pembelajaran berkelanjutan dan menyediakan insentif motivasional adalah strategi kunci yang dapat menghasilkan peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja.

Studi ini menyimpan beberapa keterbatasan, seperti fokus pada Generasi Z di Kota Denpasar, yang mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke wilayah atau kelompok usia lainnya. Kajian masa depan dapat mengeksplorasi variabel serupa dalam pengaturan demografis yang berbeda atau memperluas cakupannya untuk memasukkan faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja. Selain itu, studi longitudinal dapat memberikan wawasan lebih dalam tentang bagaimana kualifikasi akademik dan motivasi memengaruhi kinerja dari waktu ke waktu.

DAFTAR RUJUKAN

- Albaum, G. (1997). The Likert scale revisited: An alternate version. *International Journal of Market Research*, 39(2), 331–348.
- Chen, C., Wang, B., An, H., & Luo, M. (2024). Organizational justice perception and employees' social loafing in the context of the COVID-19 epidemic: the mediating role of organizational commitment. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02612-6>
- Grooters, S., Zaal, E., & Gerkema, M. (2023). Beyond entrepreneurship, raising broad academic professionals: Work-based learning in science from the

- employer's perspective. *Industry and Higher Education*, 37(4), 512–523.
<https://doi.org/10.1177/09504222221140077>
- Khasawneh, Y. J. A., Alanazi, A. S., Almulla, A. A., & Khasawneh, M. A. S. (2024). Employing technology inside and outside the classroom by special education teachers in primary schools. *Humanities and Social Sciences Letters*, 12(1), 1–9. <https://doi.org/10.18488/73.v12i1.3591>
- Nadiroh, Z. S., Ariwidodo, D. P., & Budiyanto, F. (2022). Pengaruh Kualifikasi akademik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Ra Di Kecamatan Kutorejo Di Masa Pandemi Covid-1. *Emas*, 5(1), 13–26.
- Papsiene, P. (2024). Theoretical modeling of organizational reflex in human resource management from the perspective of organizational biological approach. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1–13. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02644-y>
- Pontoh, R. A. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene. *Jurnal Mirai Managemnt*, 5(2), 43–54. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Pramesti, M. W. (2017). Motivasi: Pengertian, Proses dan Arti Penting dalam Organisasi. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Fatah Demak*, 19–38.
- Sabrina, R., & Ikhsan, M. H. (2023). The Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Migration Letters*, 20(6), 554–562. <https://doi.org/10.59670/ml.v20i6.3505>
- Simarmata, H. M. P., Simarmata, P. P., & Saragih, D. Y. (2023). Pengaruh Kualifikasi akademik Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Nagori Naga Dolok. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 85–92. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1415>
- Suryam Dora, D. (2017). سلام اف راد. *STUDIES ON VARIATION IN MILK PRODUCTION AND IT'S CONSTITUENTS DURING DIFFERENT SEASON, STAGE OF LACTATION AND PARITY IN GIR COWS M.V.Sc D SURYAM DORA LIVESTOCK*, 6–18.
- Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Ummanel, O., Nurdal, Ö., Öznacar, B., & Baştaş, M. (2023). Quality In Education: The Qualifications Of Primary Education Teachers To Use Measurement And Evaluation Methods In Trnc. *Quality - Access to Success*, 24(197), 91–102. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.197.11>

- Wang, N., Luan, Y., & Ma, R. (2024). Detecting causal relationships between work motivation and job performance: a meta-analytic review of cross-lagged studies. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03038-w>
- Yesuf, Y. M., Getahun, D. A., & Debas, A. T. (2024). Determinants of employees' creativity: modeling the mediating role of organizational motivation to innovate. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s13731-024-00364-w>
- Zaenab, L. (2019). Pengaruh Kualifikasi akademik dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pramusaji di Instalasi Gizi RSUP Dr. Kariadi Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 4(2), 479–493.