

Pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan

Edi Muhammad Abduh Alhamidi¹

Institusi

¹Universitas Bina Bangsa

Email

¹kaptenmorgan345@gmail.com

Penulis korespondensi

Edi Muhammad Abduh
Alhamidi

JL Raya Serang - Jakarta, KM. 03
No. 1B, Panancangan, Kec.
Cipocok Jaya, Kota Serang,
Banten 42124
kaptenmorgan345@gmail.com

Sejarah artikel

Diterima Maret 2023
Disetujui Maret 2023
Diterbitkan Maret 2023

Abstract: *The advantages possessed by the company will be able to make the company survive amidst the intense competition in the business world. Companies need human resources who are educated, skilled, and competent in their fields. Company management must pay attention to managing human resources – problems for employee performance at PT. San Fang Indonesia still has a high rate of absenteeism, which creates issues for leaders to motivate employees to carry out work optimally. The method in this study is associative causality which is directed to determine the relationship between two or more variables. The population and sample in this study are employees at PT. San Fang Indonesia, Serang Regency, has as many as 93 people, called a saturated sample. The results showed that simultaneously there is a significant influence of motivation and work commitment on the performance of employees at PT. San Fang Indonesia with a relationship level in the strong category.*

Keywords: *motivation; commitment; job performance*

Abstrak: Keunggulan yang dimiliki perusahaan akan mampu menjadikan perusahaan bertahan ditengah ketatnya persaingan dunia usaha. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang terdidik, terampil, dan kompeten di bidangnya. Manajemen perusahaan harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia perusahaannya. Permasalahan untuk kinerja karyawan pada PT. San Fang Indonesia adalah masih tingginya tingkat kemangkiran, hal ini menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi bagi karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Metode pada penelitian ini adalah asosiatif kausalitas yang diarahkan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. San Fang Indonesia Kabupaten Serang, sebanyak 93 orang atau disebut sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan motivasi dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. San Fang Indonesia dengan tingkat hubungan dalam kategori kuat.

Kata kunci: motivasi; komitmen; kinerja kerja



PENDAHULUAN

Perkembangan Era Globalisasi menuntut perusahaan untuk dapat menyesuaikan kondisi perusahaan dengan situasi yang ada (Liñán et al., 2020; Prasanna et al., 2019). Perusahaan dituntut harus dapat mengembangkan setiap sumber daya yang dimiliki secara optimal (Rahman & Ramli, 2016; Wijaya & Irianto, 2018). Perusahaan diharapkan menjadi suatu organisasi yang efektif dan efisien, agar mampu bersaing dengan para pesaingnya. Keunggulan yang dimiliki perusahaan akan mampu menjadikan perusahaan bertahan di tengah ketatnya persaingan dunia usaha. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang terdidik, terampil, dan kompeten di bidangnya. Manajemen perusahaan harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia perusahaannya. Sumber daya manusia dalam perusahaan diwujudkan oleh semua karyawan perusahaan di setiap lini (Kania & Mudayat, 2022). Karyawan dalam melakukan kewajiban atau tugasnya sangat dipengaruhi oleh semangat kerja dari masing-masing individu karyawan tersebut (Wandi, 2022). Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam perusahaan meliputi orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi atau perusahaan (Escribá-Carda et al., 2014; Loewenberger, 2013, 2016; Ogbeibu et al., 2020; Serrat, 2017).

Banyak tugas dan pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan, frekuensi penyelesaian tugas dan pekerjaan yang sangat tinggi, kerja sama yang baik dari para karyawan, munculnya gagasan dan tindakan-tindakan terbaru untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul dari para karyawan, semangat yang tinggi untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul serta semangat yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang mempunyai tanggung jawab besar. Oleh karena itu, kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya (Pradhan & Jena, 2017; Ramos-Villagrasa et al., 2019). Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Campbell & Wiernik, 2015; Wahyudi et al., 2022). Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja (Hogenelst et al., 2022; Liu et al., 2022; Soyer et al., 2022; Wandu, 2022).

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Good et al., 2022; Morris et al., 2022; Zeng et al., 2022). Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi memiliki sifat penggerak atau pendorong keinginan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dalam hal pencapaian hasil kerja serta dengan adanya sifat disiplin kerja maka pegawai akan merasa ia sedang diawasi dan bila melanggar suatu peraturan akan mendapat sanksi, oleh karena itu kedua variabel tersebut memiliki dampak yang untuk akan terciptanya kinerja yang baik (Kanfer et al., 2017).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen kerja (Hadian Nasab & Afshari, 2019; Loan, 2020; Soomro & Shah, 2019; Sungu et al., 2019), komitmen yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Komitmen kerja para karyawan dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh pegawai, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja pegawai.

Komitmen yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan jaminan bahwa segala bentuk aktivitas yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Komitmen yang dimiliki para karyawan secara langsung menentukan keberhasilan para karyawan dalam bekerja sehingga pada akhirnya para karyawan mampu memaksimalkan pencapaian kinerja dalam bekerja (Huang et al., 2021). PT. San Fang Indonesia di Cikande Kab. Serang adalah perusahaan nomor satu yang bergerak dalam pembuatan bahan kulit sintesis, dengan berjalannya waktu PT. San Fang Indonesia mulai menguasai pasar produksi bahan kuli bertaraf internasional. Permasalahan untuk kinerja karyawan pada PT. San Fang Indonesia adalah masih tingginya tingkat kemangkiran, hal ini menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi bagi karyawan guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Apabila untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh banyak karyawan yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggung jawabnya itu kemangkiran atau absen tanpa pemberitahuan merupakan contoh disiplin yang tidak baik dan menunjukkan motivasi karyawan yang rendah.

Untuk itu dalam meningkatkan motivasi dan komitmen kerja, perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan agar sesuai dengan bagiannya. Dari data penelitian dapat diketahui hasil absensi selama 1 bulan terakhir dari 93 karyawan pada PT. San Fang Indonesia di Cikande Kab. Serang bagian production terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data kehadiran karyawan periode bulan Mei 2022

Bagian	Mei	
	Jumlah	Prosentase (%)
Tidak pernah	82	88,17
Ijin	2	2,15
Sakit	3	3,23
Tanpa keterangan	6	6,45
Jumlah	93	100,00

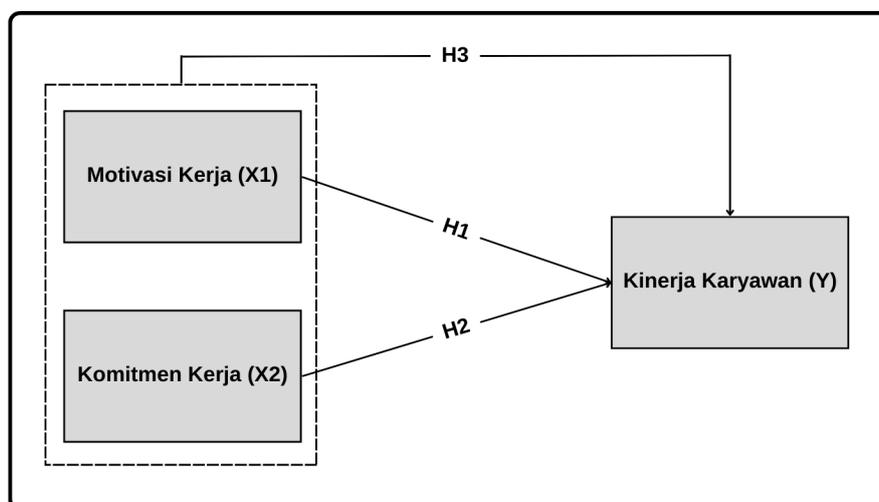
Sumber: PT. San Fang Indonesia, 2022

Berdasarkan Tabel 1 pada bulan Mei dari jumlah karyawan yang tidak pernah absen sebanyak 82 karyawan (88,17%), ijin sebanyak 2 karyawan (2,15%) sakit sebanyak 3 karyawan (3,23) dan tanpa alasan sebanyak 6 karyawan (6,45%). Kondisi ini menimbulkan permasalahan bagi atasan untuk memberikan motivasi bagi karyawan guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Oleh sebab itu masalah motivasi yang berhubungan langsung dengan kelancaran dan tercapainya tujuan, dalam hal ini PT. San Fang Indonesia di Cikande Kab. Serang dapat melaksanakan kinerja yang berkualitas, sudah seharusnya

memiliki karyawan yang penuh semangat dan motivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan kedisiplinan yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan faktor yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dalam diri karyawan untuk melakukan sesuatu demi memperoleh apa yang menjadi kebutuhan karyawan dan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Hal ini tentunya sangat berkaitan dengan motivasi kerja karyawan yang akan mempengaruhi karyawan dalam mengoptimalkan kinerjanya. Akan tetapi motivasi kerja karyawan terlihat menurun. Berdasarkan hasil wawancara dalam observasi ke beberapa karyawan hal ini disebabkan karena kurangnya perhatian dari atasan sehingga menimbulkan anggapan bahwa bekerja dengan baik maupun tidak baik pun sama saja hasilnya. Karyawan merasa kurang mendapat perhatian, walaupun pada dasarnya penghargaan bukan satu-satunya yang menjadi pertimbangan bagi mereka, namun dengan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan mereka akan merasa diperhatikan dan hal ini tentunya akan memotivasi pada diri karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Di sisi lain, pemenuhan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam kegiatan kerja belum sepenuhnya terlengkapi, pada beberapa bagian masih kurang lengkap terutama pada sarana dan prasarana penunjang langsung proses pekerjaan.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Maka keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal organisasi. Dengan demikian, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan adanya motivasi kerja dan komitmen kerja yang baik. Untuk lebih jelasnya maka penulis memberikan gambaran kerangka pemikiran tersaji pada Gambar 1.



Gambar 1. Model penelitian
(Sumber: Kajian literatur oleh peneliti, 2022)

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran tersebut di atas maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H1) : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. San Fang Indonesia di Cikande Kab. Serang.

Hipotesis 2 (H2) : Diduga komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. San Fang Indonesia di Cikande Kab. Serang.

Hipotesis 3 (H3) : Diduga motivasi dan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. San Fang Indonesia di Cikande Kab. Serang.

METODE PENELITIAN

Metode pada penelitian ini adalah penelitian Penelitian asosiatif kausalitas diarahkan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kausalitas, metode kuantitatif kausalitas adalah penelitian yang terstruktur dan mengkuantifikasikan data untuk dapat digeneralisasikan agar mengetahui hubungan sebab akibat dan pengaruh antar variabel.

Metode pengumpulan data dalam penelitian menggunakan angket atau kuesioner, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya. Alat pengumpul data yang berupa kuesioner, maka sebagai sumber data adalah responden, yakni orang yang merespon atau memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti baik secara tertulis maupun lisan. Adapun populasi adalah karyawan pada PT. San Fang Indonesia Kab. Serang, dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. San Fang Indonesia Kab. Serang sebanyak 93 orang. Sedangkan, teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 93 orang karyawan PT. San Fang Indonesia Kab. Serang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis 1 pada pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan hasil perhitungan yang diperoleh adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,384 > 1,986$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. San Fang Indonesia sedangkan nilai korelasi diperoleh sebesar 0,614 mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang kuat, artinya nilai motivasi semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Chien et al., 2020; Wandu, 2022).

Pengaruh komitmen (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis 2 pada penelitian pengaruh komitmen kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan hasil perhitungan yang diperoleh adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,849 > 1,986$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara komitmen kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. San Fang Indonesia, sedangkan nilai korelasi sebesar

0,637 mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang kuat, artinya nilai komitmen kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Penelitian ini sesuai dengan penelitian hasil penelitian terdahulu yang memberikan pernyataan bahwa bahwa terdapat pengaruh positif komitmen kerja terhadap kinerja pegawai (Loan, 2020; Soomro & Shah, 2019; Sungu et al., 2019).

Pengaruh motivasi (X1) dan komitmen (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis 3 pada motivasi (X1) dan komitmen kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan hasil perhitungan diperoleh adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($74,183 > 3,098$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan motivasi (X1) dan komitmen kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. San Fang Indonesia, sedangkan nilai korelasi sebesar 0,789 dan mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang kuat artinya nilai motivasi dan komitmen kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada hubungan Motivasi dan komitmen kerja dengan kinerja karyawan, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh signifikan motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. San Fang Indonesia, mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang kuat, artinya nilai motivasi semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat; (2) Terdapat pengaruh signifikan komitmen kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. San Fang Indonesia, mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang kuat, artinya nilai motivasi semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin baik pula; (3) Terdapat pengaruh signifikan motivasi (X1) dan komitmen kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. San Fang Indonesia dan mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang kuat artinya nilai Motivasi dan komitmen kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin baik pula sedangkan nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,622. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi (X1) dan komitmen kerja (X2) mempengaruhi sebesar 62,2% terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 37,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat dikemukakan implikasinya adalah sebagai berikut: (1) Motivasi terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai dimungkinkan bukan suasana kerja tetapi sarana dan prasarana kerja harus dikembangkan untuk kegiatan di perusahaan; (2) Komitmen kerja terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengandung implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai dimungkinkan bukan hanya dilakukan dengan peningkatan motivasi saja, tetapi perlu diperhatikan juga aspek kemampuan bekerja yang dimiliki oleh seorang pegawai; (3) Manfaat lain yang juga diharapkan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk manajemen PT. San Fang Indonesia terutama dalam mengoptimalkan kinerja pegawai dengan dua variabel yaitu Motivasi dan komitmen kerja.

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan di atas maka dapat dikemukakan saran: (1) Pentingnya meningkatkan suasana motivasi kerja yang baik dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini sarana dan prasarana yang memadai serta perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam bekerja; (2) Perusahaan harus tetap memberikan motivasi yang lebih kepada karyawan agar karyawan semakin terpacu untuk menjadi yang terbaik dalam melakukan tugas yang diembannya. Hal ini bisa dilakukan dengan cara memberikan pekerjaan atau kegiatan yang dapat memacu karyawan agar mereka termotivasi untuk terus berprestasi berupa pekerjaan yang memiliki tingkatan kesulitan yang lebih tinggi dan jika telah menyelesaikan satu tugasnya maka disertai dengan memberinya reward atau pengakuan jika pekerjaan yang dibebankan padanya telah selesai dilakukan; (3) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah dan mengganti variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai diluar komitmen dan motivasi, selain itu juga disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat diperdalam dan dilengkapi dengan kuesioner terbuka, mengingat masih banyaknya keterbatasan dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 47-74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(4), 473-495. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Escribá-Carda, N., Canet-Giner, M. T., & Balbastre-Benavent, F. (2014). The Key Role of Human Resource Practices for the Promotion of Creativity and Innovation: A Spanish Case Study. In J.-L. Hervás-Oliver & M. Peris-Ortiz (Eds.), *Management Innovation* (pp. 119-137). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-03134-7_9
- Good, V., Hughes, D. E., Kirca, A. H., & McGrath, S. (2022). A self-determination theory-based meta-analysis on the differential effects of intrinsic and extrinsic motivation on salesperson performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 50(3), 586-614. <https://doi.org/10.1007/s11747-021-00827-6>
- Hadian Nasab, A., & Afshari, L. (2019). Authentic leadership and employee performance: mediating role of organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(5), 548-560. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2019-0026>
- Hogelst, K., Schelvis, R., Krone, T., Gagné, M., Heino, M., Knittle, K., & Hankonen, N. (2022). A within-person approach to the relation between quality of task motivation, performance and job satisfaction in everyday working life. *Motivation and Emotion*, 46(5), 588-600. <https://doi.org/10.1007/s11031-022-09962-1>
- Huang, W., Yuan, C., Shen, J., & Li, M. (2021). Effects of union commitment on job performance in China. *Personnel Review*, 50(4), 1185-1199. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2019-0323>

- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338–355. <https://doi.org/10.1037/apl0000133>
- Kania, D., & Mudayat, M. (2022). Kinerja karyawan hotel bintang 4 dan bintang 5 di Bandung Raya. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1–20. <https://doi.org/10.56721/jisd.m.v1i1.33>
- Liñán, F., Paul, J., & Fayolle, A. (2020). SMEs and entrepreneurship in the era of globalization: advances and theoretical approaches. *Small Business Economics*, 55(3), 695–703. <https://doi.org/10.1007/s11187-019-00180-7>
- Liu, Y., Wang, S., Zhang, J., & Li, S. (2022). When and How Job Design Influences Work Motivation: A Self-Determination Theory Approach. *Psychological Reports*, 125(3), 1573–1600. <https://doi.org/10.1177/00332941211027320>
- Loan, L. T. M. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3308–3312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- Loewenberger, P. (2013). The Role of HRD in Stimulating, Supporting, and Sustaining Creativity and Innovation. *Human Resource Development Review*, 12(4), 422–455. <https://doi.org/10.1177/1534484313494088>
- Loewenberger, P. (2016). Human Resource Development, Creativity and Innovation. In H. Shipton, P. Budhwar, P. Sparrow, & A. Brown (Eds.), *Human Resource Management, Innovation and Performance* (pp. 48–65). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1057/9781137465191_4
- Morris, L. S., Grehl, M. M., Rutter, S. B., Mehta, M., & Westwater, M. L. (2022). On what motivates us: a detailed review of intrinsic v. extrinsic motivation. *Psychological Medicine*, 52(10), 1801–1816. <https://doi.org/10.1017/S0033291722001611>
- Ogbeibu, S., Emelifeonwu, J., Senadjki, A., Gaskin, J., & Kaivo-oja, J. (2020). Technological turbulence and greening of team creativity, product innovation, and human resource management: Implications for sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 244, 118703. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118703>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Prasanna, R., Jayasundara, J., Naradda Gamage, S. K., Ekanayake, E., Rajapakshe, P., & Abeyrathne, G. (2019). Sustainability of SMEs in the Competition: A Systemic Review on Technological Challenges and SME Performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 5(4), 100. <https://doi.org/10.3390/joitmc5040100>
- Rahman, N. A. A., & Ramli, A. (2016). Entrepreneurial Orientation, Strategic Management Accounting Practices, Innovation, and Firm Performance: Craft Industry Perspective. In N. Z. M. Sidek, S. M. Ali, & M. Ismail (Eds.), *Proceedings of the ASEAN Entrepreneurship Conference 2014* (pp. 179–191). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-10-0036-2_17
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Serrat, O. (2017). Harnessing Creativity and Innovation in the Workplace. In

- Knowledge Solutions* (pp. 903–910). Springer Singapore.
https://doi.org/10.1007/978-981-10-0983-9_102
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266–282. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>
- Soyer, C. R., Balkin, D. B., & Fall, A. (2022). Unpacking the effect of autonomous motivation on workplace performance: Engagement and distributive justice matter! *European Management Review*, 19(1), 138–153. <https://doi.org/10.1111/emre.12476>
- Sungu, L. J., Weng, Q. (Derek), & Xu, X. (2019). Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(3), 280–290. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12256>
- Wahyudi, W., Rozi, A., & Putry, M. (2022). Kompetensi dan kinerja karyawan: Peran moderasi iklim organisasional. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 21(2), 165–176. <https://doi.org/10.28932/jmm.v21i2.4671>
- Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i1.35>
- Wijaya, E. R., & Irianto, D. (2018). Analysis Influence of Managerial Competence, Technical Competence, and Strategic Competence on Firm Performance in Electrical Engineering Company in Bandung. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 319, 012081. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/319/1/012081>
- Zeng, D., Takada, N., Hara, Y., Sugiyama, S., Ito, Y., Nihei, Y., & Asakura, K. (2022). Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement: A Cross-Sectional Study of Nurses Working in Long-Term Care Facilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1284. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031284>