

## **MEMBANGUN KINERJA MELALUI LINGKUNGAN KONDUSIF, PEMBERIAN MOTIVASI DAN PROPORSIONAL BEBAN KERJA**

**Chotamul Fajri<sup>1</sup>, Yasir Terza Rahman<sup>2</sup>, Wahyudi<sup>3</sup>**

Universitas Pamulang, Banten

fajriaswadi@gmail.com<sup>1</sup>, dosen01732@unpam.ac.id<sup>2</sup>, dosen00716@unpam.ac.id<sup>3</sup>

**Submitted:** 14<sup>th</sup> Sep 2020/ **Edited:** 08<sup>th</sup> Dec 2020/ **Issued:** 01<sup>st</sup> Jan 2021

**Cited on:** Fajri, C., Rahman, Y. T., & Wahyudi, W. (2021). MEMBANGUN KINERJA MELALUI LINGKUNGAN KONDUSIF, PEMBERIAN MOTIVASI DAN PROPORSIONAL BEBAN KERJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 211-220.

### **ABSTRACT**

As a company engaged in the food sector, providing satisfaction to customers is an obligation, and one of them is through improving employee performance. That is, the company encourages all employees to work professionally and with integrity, in this case, be able to serve food with good taste, provide friendly, responsive, and fast service. This study aims, to reveal the factors that significantly affect the performance of Holland Bakery employees in Depok City. Furthermore, to prove these objectives, a scientific approach was carried out, namely using quantitative methods and regression analysis. In the operationalization of the research, data collection was carried out by distributing questionnaires to 84 respondents, using a simple random technique. Based on regression analysis, it is known that the work pattern at Holland Bakery is more influenced by the work environment. This means that the work environment has a dominant role in productivity and morale. This suggests the importance of building harmonious interaction and communication between employees, so that a solid work team is built. However, companies need to take into account the workload aspect. As the results of statistical analysis, workload shows a role that allows employee performance to decline.

**Keyword : Performance, Environment, Motivation, Work Load**

### **PENDAHULUAN**

Kondisi ekonomi domestik yang tidak stabil menyebabkan laju bisnis berjalan lambat, terlebih adanya persaingan global, seperti perang dagang antara Amerika - China, memberikan dampak signifikan terhadap iklim usaha di Indonesia. Keadaan tersebut memaksa seluruh perusahaan untuk melakukan penguatan fundamental sistem bisnis. Terlebih di era digital, tingkat persaingan menjadi sangat ketat. Hal ini menuntut peran sumber daya manusia. Diakui atau tidak, upaya tepat mengatasi berbagai dinamika persaingan usaha adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia

(Harras, et, al., 2020). Dalam sebuah riset dijelaskan, globalisasi adalah kenyataan yang harus dihadapi, dan sebaik-baiknya cara mengatasinya adalah dengan memiliki sumber daya manusia unggul.

Para ahli sepakat, sumber daya manusia adalah satu-satunya unsur di dalam organisasi yang mengendalikan seluruh kegiatan bisnis perusahaan, termasuk pemanfaatan teknologi, pengelolaan modal, pengendalian sistem, dan sebagainya. Karena kompleksnya peran SDM, maka membuat kedudukannya tidak dapat disamakan dengan unsur organisasi lainnya. Dalam sebuah riset dikemukakan, kemajuan suatu perusahaan akan terwujud jika SDM memiliki kualitas kerja yang baik (Wahyu & Salam, 2020).

Berdasarkan penjelasan di atas, SDM menjadi jawaban atas permasalahan globalisasi dan persaingan bisnis. Oleh karena itu, diperlukan upaya serius untuk mengembangkan dan memelihara karyawan yang ada, agar melahirkan perilaku kerja produktif dan berkinerja tinggi. Di antara upayanya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam sebuah riset dijelaskan, bekerja tidak hanya persoalan fisik, namun juga melibatkan keadaan emosional, dengan membangun lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan harmonis, secara nyata akan berpengaruh terhadap semangat kerja, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja (Idris, et, al., 2020).

Selain itu, para pegawai perlu diberikan dukungan yang maksimal, agar terbangun kepribadian kerja yang matang. Apa artinya? Terbentuknya perilaku kerja yang baik berarti di dalam setiap melaksanakan tugas, para karyawan selalu bersemangat, berpikir optimis, antusias di dalam mencapai target, dan bersungguh-sungguh di dalam memperjuangkan kepentingan perusahaan (Reizer, et, al., 2019).

Faktor lain yang juga perlu dipertimbangkan adalah beban kerja. Maksudnya, hendaknya para pimpinan dapat mengatur jumlah dan tingkat pekerjaan, sehingga hal-hal yang dapat mengganggu dapat diminimalisir dan karyawan dapat memaksimalkan kemampuannya. Dengan kondisi tersebut, memiliki kemungkinan yang lebih besar di dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Islam, et, al., 2019). Tentu, dengan beban kerja yang proporsional, secara tidak langsung dapat membantu karyawan untuk fokus di dalam bekerja, serta dapat bekerja dengan penuh semangat, senang, antusias, dan optimis.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja**

Berdasarkan perspektif perusahaan, kinerja adalah alat ukur pencapaian tujuan, namun bagi karyawan kinerja adalah kewajiban. Dengan kata lain, kinerja adalah terselesaikannya tugas-tugas yang diemban sesuai prosedur, dan karena itu tujuan perusahaan tercapai. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dipahami, bahwa kinerja adalah konsekuensi dari pekerjaan. Misalnya kinerja bagian pemasaran, dikatakan seorang tenaga pemasaran berkinerja jika ia mampu menjual produk atau jasa sesuai dengan target yang ditetapkan. Dalam sebuah riset dijelaskan, kinerja berbeda dengan prestasi, kinerja hanyalah hasil yang harus dicapai atas suatu aktivitas kerja. Oleh karenanya, sangat wajar jika perusahaan menuntut para karyawannya untuk dapat menyelesaikan tugas sebagaimana diatur. Adapun indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Indikator kualitas pekerjaan, Indikator kuantitas pekerjaan, dan Indikator ketepatan waktu.

### **Lingkungan Kerja**

Kata lingkungan di dalam perusahaan berarti tempat berinteraksi. Artinya, keadaan suatu tempat yang berkaitan dengan aktivitas kerja, misalnya rekan kerja, pimpinan, peralatan kerja, dan ruang kerja. Tentu, semua hal tersebut berpengaruh terhadap keadaan emosional karyawan (Nguyen, et, al., 2020). Jika hubungannya dengan rekan sejawat dan pimpinan baik, maka akan lahir semangat kerja, dan jika peralatan kerja lengkap dan mutakhir maka akan melahirkan efektivitas dalam bekerja. Lalu apa kaitannya dengan kinerja? Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat dipahami bahwa lingkungan yang baik akan mendorong lahirnya rasa senang di dalam bekerja, sehingga seluruh pekerjaan dikerjakan dengan sungguh-sungguh dan berusaha memberikan hasil yang terbaik (Hoendervanger, Jet, al., 2019). Untuk mengkaji variabel lingkungan kerja maka digunakan Indikator lingkungan fisik dan Indikator lingkungan non fisik.

### **Motivasi Kerja**

Secara bahasa motivasi artinya dorongan, namun dalam pengertian manajemen motivasi adalah rangsangan yang dimaksudkan agar lahir keinginan atau tekad kuat untuk mencapai tujuan (Saengchai, et, al., 2019; Pindek, et, al., 2019). Dalam sebuah penelitian dijelaskan, motivasi tidak hanya sebatas perasaan ingin bekerja. Lebih dari

pada itu, motivasi adalah energi kebahagiaan yang mempengaruhi lahirnya sikap dan perilaku kerja yang diharapkan (da Cruz Carvalho, et, al., 2020). Untuk mengukur motivasi kerja, digunakan Indikator motivasi berprestasi, Indikator motivasi karier, dan Indikator motivasi bersosial.

### **Beban Kerja**

Pengertian beban kerja dalam konteks organisasi adalah tekanan yang menyebabkan keadaan emosional karyawan terganggu, sehingga berdampak pada menurunnya semangat kerja, produktivitas kerja dan kinerja karyawan. Bagi organisasi, keadaan tersebut dapat merugikan secara imateril, pasalnya dengan kondisi tersebut karyawan tidak dapat bekerja secara totalitas, sehingga tujuan organisasi tidak tercapai. Dalam sebuah penelitian dijelaskan, faktor negatif seperti stres, konflik, dan beban kerja adalah risiko kerja yang sering terjadi, dan dampaknya sangat signifikan terhadap penurunan semangat kerja dan produktivitas kerja (Kissi, et, al., 2019). Adapun indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Indikator kondisi pekerjaan, Indikator waktu kerja, dan Indikator target.

### **METODE PENELITIAN**

Berikut dikemukakan informasi penting terkait langkah ilmiah di dalam penelitian ini, di antaranya:

1. Menjadikan kuantitatif sebagai dasar penelitian.
2. Menetapkan metode asosiatif dalam operasionalisasi penelitian.
3. Objek penelitian dilakukan pada Holland Bakery area Depok
4. Sampel penelitian adalah karyawan Holland Bakery area Depok, namun tidak termasuk pimpinan (manajer ke atas).
5. Jumlah sampel sebanyak 84
6. Menggunakan teknik sampel acak sederhana
7. Menggunakan kuesioner di dalam mengumpulkan data
8. Menggunakan statistik regresi linear berganda di dalam analisis data
9. Pengujian dan pembahasan menggunakan statistik parsial dan simultan
10. Sebelum dilakukan analisis regresi, maka dilakukan uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan linearitas

## HASIL PENELITIAN

### Tanggapan responden tentang variabel penelitian

Berikut ini dikemukakan pandangan responden terhadap variabel penelitian yang hendak dikaji, mencakup variabel kinerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja, secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 1. Tanggapan Responden Tentang Kinerja**

| Variabel / Indikator                   | Skor | Tanggapan |
|----------------------------------------|------|-----------|
| Persepsi variabel kinerja              | 3,66 | Baik      |
| Persepsi indikator kualitas pekerjaan  | 3,74 | Baik      |
| Persepsi indikator kuantitas pekerjaan | 3,70 | Baik      |
| Persepsi indikator ketepatan waktu     | 3,55 | Baik      |

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut:

1. Kinerja dipersepsikan baik, dengan rata-rata skor 3,66.
2. Indikator yang dipandang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Holand Bakery Depok adalah kualitas kerja. Hal ini memberikan gambaran, di dalam menjalankan tugas para karyawan telah bekerja dengan sebaik-baiknya sesuai prosedur yang berlaku.
3. Indikator kinerja yang dinilai belum maksimal adalah ketepatan waktu. Hal ini mengisyaratkan, pada saat melakukan pekerjaan banyak dinamika yang tidak dapat dihindari, sehingga berdampak pada ketidak tepatan waktu.

**Tabel 2. Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja**

| Variabel / Indikator                    | Skor | Tanggapan |
|-----------------------------------------|------|-----------|
| Persepsi variabel lingkungan kerja      | 3,82 | Baik      |
| Persepsi indikator lingkungan fisik     | 3,69 | Baik      |
| Persepsi indikator lingkungan non fisik | 3,95 | Baik      |

Sumber: Data Penelitian, 2020

Data di atas memberikan gambaran tentang keadaan sesungguhnya dari lingkungan kerja di seluruh unit usaha Holland Bakery di Kota Depok, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja dipersepsikan baik, dengan rata-rata skor 3,82.
2. Indikator yang dipandang paling berpengaruh terhadap lingkungan kerja di Holand Bakery Depok adalah lingkungan non fisik. Hal ini memberikan gambaran, bahwa hubungan antar pegawai memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap

produktivitas dan kinerja. Hal ini tidak dapat dipungkiri, karena lingkungan yang baik dapat menguatkan perasaan antar karyawan.

3. Indikator lingkungan kerja yang dinilai belum maksimal adalah lingkungan fisik. Hal ini mengisyaratkan, bagi karyawan yang dalam kesehariannya bekerja di Holland Bakery, maka mengetahui secara rinci, bahkan termasuk kegunaan dan manfaatnya dari suatu lingkungan fisik, namun disadari fasilitas fisik seperti peralatan elektronik dan penunjang lainnya belum dapat mengakomodir kepentingan karyawan di dalam bekerja.

**Tabel 3. Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja**

| Variabel / Indikator                    | Skor | Tanggapan |
|-----------------------------------------|------|-----------|
| Persepsi variabel motivasi kerja        | 3,89 | Baik      |
| Persepsi indikator motivasi berprestasi | 3,42 | Baik      |
| Persepsi indikator motivasi karier      | 4,07 | Baik      |
| Persepsi indikator motivasi bersosial   | 4,19 | Baik      |

Sumber: Data Penelitian, 2020

Data di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja dipersepsikan baik, dengan rata-rata skor 3,89.
2. Indikator yang dipandang paling berpengaruh terhadap motivasi karyawan Holand Bakery Depok adalah semangat bersosial. Hal ini memberikan gambaran, para pegawai merasa senang dengan lingkungan sosial yang ada, di mana antar karyawan saling berinteraksi dan berkomunikasi dengan baik, saling membantu satu sama lain, saling menolong dikala teman kesusahan, dan saling menjaga.
3. Indikator motivasi kerja yang dinilai belum maksimal adalah motivasi berprestasi. Para pegawai menuturkan, bekerja di Holland Bakery tidak ada yang berat atau sulit, semua pekerjaannya tergolong ringan, misalnya membuat roti, melayani konsumen, dan mengantarkan pesanan. Kondisi tersebut dipandang oleh para karyawan sebagai sesuatu yang dilakukan dengan sewajarnya, tidak perlu bekerja keras (mencapai prestasi).

**Tabel 4. Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja**

| Variabel / Indikator                 | Skor | Tanggapan |
|--------------------------------------|------|-----------|
| Persepsi variabel beban kerja        | 3,78 | Baik      |
| Persepsi indikator kondisi pekerjaan | 4,18 | Baik      |
| Persepsi indikator waktu kerja       | 3,75 | Baik      |
| Persepsi indikator target            | 3,42 | Baik      |

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berikut penjelasan dari data di atas:

1. Beban kerja dipersepsikan baik, dengan rata-rata skor 3,78. Baik artinya, secara umum para karyawan tidak terlalu terbebani oleh pekerjaan yang diberikan, terlebih di Holland Bakery, jenis pekerjaannya tergolong mudah, seperti membuat roti, melayani pembelian, dan pengiriman.
2. Indikator beban kerja yang dipandang paling dominan adalah kondisi kerja. Maksud dari kondisi kerja merujuk pada pelayanan di hari libur. Umumnya, pada hari libur seperti akhir pekan, banyak konsumen yang melakukan pembelian, sehingga tingkat produksi roti dan pelayanan lebih sibuk.
3. Indikator beban kerja yang dinilai belum maksimal adalah target.

**Tabel 5. Uji Prediksi (Analisis Regresi)**

| Hipotesis                                                                   | Beta/ Kontribusi | Kesimpulan |
|-----------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|
| Nilai tetap kinerja                                                         | 9.472            | Signifikan |
| Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja                                  | 0,410            | Signifikan |
| Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja                                    | 0,352            | Signifikan |
| Pengaruh beban kerja terhadap kinerja                                       | -0,272           | Signifikan |
| Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja | 0,510            | Signifikan |

Sumber: Data Penelitian, 2020

#### **Nilai tetap kinerja**

Berdasarkan data pada tabel 5, diketahui nilai kinerja karyawan sebesar 9.472, dengan kesimpulan signifikan. Artinya, para karyawan Holland Bakery area Depok memiliki perilaku kerja yang baik. Walau tidak ada pengaruh dari lingkungan kerja yang nyaman, motivasi kerja yang tinggi, dan beban kerja yang tinggi, para karyawan tetap memiliki tekad yang kuat untuk bekerja.

#### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja**

Diketahui nilai regresi lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,410. Artinya, lingkungan kerja memiliki kemungkinan yang besar di dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam arti luas, lingkungan perlu dibangun dengan baik, khususnya lingkungan sosial. Hal ini dimaksudkan agar terbangun hubungan kekeluargaan, sehingga terbangun emosi yang kuat antar pegawai. Dengan baiknya hubungan sosial antar pegawai, dimungkinkan kerja sama tim terbangun dengan baik, sehingga meningkatkan koordinasi yang berdampak pada peningkatan semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan.

#### **Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja**

Secara statistik, motivasi kerja memiliki nilai prediksi yang signifikan terhadap kenaikan kinerja karyawan dengan nilai regresi sebesar 0,352. Temuan ini menegaskan, pentingnya membangun semangat di dalam bekerja. Dalam banyak penelitian dijelaskan, motivasi atau semangat kerja sangat dibutuhkan dalam menjalankan tugas. Pasalnya, semangat kerja dapat melahirkan sikap tanggung jawab, sungguh-sungguh dalam bekerja, dan loyal terhadap organisasi. Tentu, tingginya sikap tersebut akan berdampak pada peningkatan hasil kerja yang lebih baik.

#### **Pengaruh beban kerja terhadap kinerja**

Berdasarkan analisis regresi, kinerja akan meningkat jika beban kerja berkurang, dengan nilai regresi sebesar -0,272. Hal ini sejalan dengan penjelasan teori, para karyawan akan bekerja lebih semangat jika tidak ada yang membebani, baik secara fisik maupun mental. Dengan demikian, para manajer perlu memperhatikan faktor-faktor yang menambah beban kerja karyawan.

#### **Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja**

Secara bersama-sama menunjukkan nilai kontribusi sebesar 0,510 atau 51%. Kontribusi berarti nilai peluang dari ketiga variabel di dalam mempengaruhi kenaikan kinerja. Temuan ini memiliki interpretasi, bahwa kinerja karyawan akan meningkat lebih dari 50% jika lingkungan kerja nyaman dan kondusif, jika motivasi karyawan baik, dan tingkat beban kerja wajar. Hal ini mengisyaratkan, pentingnya mempertimbangkan ketiga variabel bebas di dalam menjaga kinerja dan produktivitas kerja. Selain itu, berdasarkan nilai kontribusi tersebut, diketahui faktor lain yang juga mempengaruhi kenaikan kinerja karyawan, dengan persentase kemungkinan sebesar 49%. Ini menjadi rekomendasi kepada perusahaan untuk melihat juga faktor-faktor lain, agar kinerja karyawan menjadi lebih baik.

### **KESIMPULAN**

Kesimpulan yang dapat dikemukakan dari hasil penelitian adalah, bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi, dan beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara individu maupun bersama-sama. Apa artinya? Berdasarkan sudut pandang statistik berarti:

1. Lingkungan kerja memiliki peluang yang besar di dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya, naik dan turunnya kinerja sangat bergantung pada tingkat

kenyamanan kerja. Hal ini bisa terjadi, karena sejatinya aktivitas di dalam organisasi saling berkaitan, sehingga model interaksi dan komunikasi akan memberikan dampak terhadap kesolidan tim.

2. Motivasi kerja memiliki peluang nyata terhadap kenaikan kinerja. Hal ini menegaskan, dorongan dapat menjadi stimulus atas lahirnya sikap dan perilaku kerja yang baik. Dengan demikian, dalam setiap aktivitas kerja akan lahir perilaku menyenangkan, antusias, saling menghormati, bersungguh-sungguh mencapai target, tepat waktu, dan sebagainya.
3. Beban kerja memiliki peluang nyata dalam mempengaruhi turunnya kinerja. Dalam konteks kinerja, keberhasilan dapat tercapai apabila berbagai masalah dapat direduksi, salah satunya beban kerja. Semakin baik perusahaan atau pimpinan mengatur rotasi kerja, maka akan melahirkan iklim kerja yang seimbang, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.
4. Dalam konteks simultan, kinerja adalah faktor akibat, hanya akan terjadi jika berbagai faktor yang mempengaruhinya ada, di antaranya lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan, ketiga variabel tersebut terbukti mempengaruhi kinerja. Artinya, peluang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja tinggi. Sehingga ketiga aspek tersebut dipertimbangkan, sebagai upaya meningkatkan kinerja.
5. Nilai kontribusi sebesar 0,510. Artinya, dalam menjalankan tugas terdapat 51% kemungkinan naiknya kinerja, jika lingkungan kerja baik, semangat kerja para karyawan baik, dan tingkat beban kerja yang proporsional. Namun, nilai tersebut mengisyaratkan, terdapat faktor lain sebesar 49% yang juga menentukan kenaikan kinerja. Maka dari pada itu, penting bagi perusahaan untuk melihat secara komprehensif terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
6. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja menjadi variabel yang dominan, sedangkan beban kerja menjadi variabel yang paling kecil peluang pengaruhnya. Maka, menjadi rekomendasi kepada pihak perusahaan agar dapat menetapkan pembangunan lingkungan kerja yang kondusif sebagai skala prioritas, dan mengupayakan perbaikan pada beban kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- da Cruz Carvalho, A., Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). Motivation on job satisfaction and employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(5), 13-23.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Hoendervanger, J. G., Van Yperen, N. W., Mobach, M. P., & Albers, C. J. (2019). Perceived fit in activity-based work environments and its impact on satisfaction and performance. *Journal of Environmental Psychology*, 65, 101339.
- Idris, I., Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735.
- Islam, T., Ahmed, I., & Ali, G. (2019). Effects of ethical leadership on bullying and voice behavior among nurses: mediating role of organizational identification, poor working condition and workload. *Leadership in Health Services*, 32(1), 2-17.
- Kissi, E., Asare, O. A., Agyekum, K., Agyemang, D. Y., & Labaran, M. (2019). Ascertaining the interaction effects among organisational citizenship behaviour, work overload and employees' performance in the Ghanaian construction industry. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645-662.
- Pindek, S., Howard, D. J., Krajcevska, A., & Spector, P. E. (2019). Organizational constraints and performance: an indirect effects model. *Journal of Managerial Psychology*.
- Reizer, A., Brender-Ilan, Y., & Sheaffer, Z. (2019). Employee motivation, emotions, and performance: a longitudinal diary study. *Journal of Managerial Psychology*.
- Saengchai, S., Siriattakul, P., & Jernsittiparsert, K. (2019). Exploring the link between HRPractices, Employee Motivation, Employee Empowerment and Employee Performance in Engineering Firms of Indonesia. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 23(4).
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).