



Peran Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan dengan di Mediasi Kreativitas Karyawan dan Inovasi Kerja

(Studi Kasus pada PT Equity World Futures Semarang)

Ahmad Nurul Huda

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

Email Korespondensi: nhuda3591@gmail.com

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 01 Mei 2026

ABSTRACT

Fluctuations in employee performance achievement in the marketing department of PT Equity World Futures Semarang prompted this research, highlighting the necessity of analyzing the elements that affect performance. The purpose of this study is to assess the impact of achievement motivation on employee performance, both directly and indirectly, using employee creativity and work innovation as mediating factors. Using a quantitative explanatory methodology, the study gathered data by conducting surveys among 112 participants. The Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) approach was used with SmartPLS software to analyze the data. According to the findings, employee performance is not significantly impacted directly by achievement motivation. But achievement motivation has a favorable and substantial impact on employee creativity and work innovation. Work innovation has a positive and considerable impact on employee performance, but employee creativity does not have a significant impact on performance. Additionally, unlike employee creativity, which does not serve as a significant mediator, work innovation is shown to mediate the link between achievement motivation and employee performance. In summary, strengthening work innovation as a strategic mechanism within the firm is a more successful way to enhance employee performance.

Keywords: Achievement Motivation, Employee Creativity, Work Innovation, Employee Performance.

ABSTRAK

Fluktuasi pencapaian kinerja karyawan di departemen pemasaran PT Equity World Futures Semarang mendorong penelitian ini, yang menyoroti perlunya menganalisis elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai dampak motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan menggunakan kreativitas karyawan dan inovasi kerja sebagai faktor mediasi. Dengan menggunakan metodologi penjelasan kuantitatif, penelitian ini mengumpulkan data dengan melakukan survei terhadap 112 partisipan. Pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) digunakan dengan perangkat lunak SmartPLS untuk menganalisis data. Menurut temuan, kinerja karyawan tidak secara signifikan dipengaruhi secara langsung oleh motivasi berprestasi. Namun, motivasi berprestasi memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap kreativitas karyawan dan inovasi kerja. Inovasi kerja memiliki dampak positif dan cukup besar terhadap kinerja karyawan, tetapi kreativitas karyawan tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. Selain itu, tidak seperti kreativitas karyawan yang tidak berperan sebagai mediator

yang signifikan, inovasi kerja terbukti memediasi hubungan antara motivasi berprestasi dan kinerja karyawan. Singkatnya, memperkuat inovasi kerja sebagai mekanisme strategis dalam perusahaan merupakan cara yang lebih berhasil untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Motivasi Berprestasi, Kreativitas Karyawan, Inovasi Kerja, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi yang pesat telah meningkatkan frekuensi interaksi internasional dan memperkuat hubungan antar organisasi di berbagai industri. Dalam konteks ini, kemampuan organisasi untuk menangani keragaman budaya sangat penting untuk meningkatkan efisiensi operasional dan memastikan keberlanjutan bisnis (Saputra & Sopiah, 2024). Keragaman ini tidak hanya menghadirkan tantangan tetapi juga dapat berfungsi sebagai keunggulan kompetitif dengan mendorong berbagai sudut pandang, solusi kreatif, dan inovasi di dalam organisasi (Søndergaard, 2002). Selain itu, kesadaran akan perbedaan budaya dapat menghasilkan komunikasi dan kerja tim yang lebih baik di antara individu di tempat kerja (Kostikova, 2022). Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk menciptakan program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman budaya guna mendorong suasana kerja yang inklusif dan efektif (Iis & Yanita, 2021).

Dalam lanskap persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan merupakan komponen vital untuk mencapai kesuksesan organisasi. Kinerja dibentuk tidak hanya oleh keterampilan pribadi tetapi juga oleh faktor-faktor yang memotivasi karyawan. Salah satu jenis motivasi yang signifikan adalah motivasi berprestasi, yang mendorong individu untuk berupaya mencapai hasil kerja yang unggul (Hariani, 2022; Fitriana, 2021; Werdhiastutie et al., 2020). Karyawan yang sangat termotivasi umumnya lebih cenderung proaktif dalam menetapkan tujuan, mengatasi tantangan, dan meningkatkan kualitas kerja mereka (Verma & Bala, 2014; Darmawan, 2020). Kinerja karyawan menggambarkan dampak individu terhadap organisasi, meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemampuan untuk berkolaborasi secara efektif (Iis & Yanita, 2021; Rochmawati & Indiyati, 2022).

Meskipun demikian, penelitian sebelumnya telah mengungkapkan kontradiksi mengenai hubungan antara motivasi berprestasi dan kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja (Luh et al., 2024), sementara penelitian lain tidak menemukan dampak yang signifikan (Burhanuddin, 2022). Hasil yang bervariasi ini menyoroti kesenjangan penelitian yang memerlukan eksplorasi lebih lanjut. Selain itu, hubungan antara motivasi dan kinerja bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor tambahan, termasuk kondisi psikologis, lingkungan kerja, dan variabel perantara tertentu (Deci, 2020; Demerouti & Bakker, 2011). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih menyeluruh yang mempertimbangkan pengaruh variabel perantara, seperti kreativitas karyawan dan inovasi kerja (Zhou & George, 2001).

Secara teoritis, motivasi berprestasi memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan dan juga dapat meningkatkan kreativitas mereka. Pekerja yang sangat termotivasi seringkali lebih baik dalam menghasilkan ide-ide baru dan solusi kreatif untuk masalah di tempat kerja (Yesuf et al., 2023; Fischer et al., 2019). Kreativitas ini

sangat penting untuk mendorong inovasi dalam organisasi dan meningkatkan efektivitas kerja. Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa motivasi intrinsik meningkatkan kreativitas karyawan dan kinerja secara keseluruhan (Widyaputra & Dewi, 2018).

Selain kreativitas, inovasi kerja merupakan aspek penting yang menghubungkan motivasi berprestasi dengan kinerja. Inovasi kerja menunjukkan seberapa baik seseorang dapat menciptakan dan menerapkan ide-ide baru untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka dan menambah nilai bagi organisasi (Ading, 2020; Yumhi, 2021; Anadon et al., 2016). Penelitian telah menemukan bahwa karyawan yang sangat termotivasi untuk mencapai prestasi seringkali menunjukkan tingkat inovasi yang lebih tinggi (Larawan, 2011; Tian, 2024). Selain itu, inovasi kerja telah terbukti meningkatkan daya saing organisasi dan mengarah pada peningkatan kinerja karyawan dari waktu ke waktu (Muntu et al., 2023; Safitri, 2019).

Dalam praktiknya, fluktuasi kinerja karyawan juga diamati di PT Equity World Futures Semarang, terutama di tim pemasaran. Data menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak stabil dari tahun 2021 hingga 2024, dengan peningkatan kinerja pada dua tahun pertama, penurunan yang signifikan pada tahun 2023, dan kemudian pemulihan pada tahun 2024. Pola ini menunjukkan adanya masalah mendasar yang memengaruhi kinerja karyawan, yang perlu diselidiki lebih lanjut untuk mengungkap faktor-faktor yang terlibat.

Mengingat kesenjangan pemahaman ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana motivasi berprestasi memengaruhi kinerja karyawan, dengan fokus pada kreativitas karyawan dan inovasi kerja sebagai faktor yang memengaruhi. Penelitian ini berupaya memberikan wawasan berharga bagi manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan menggunakan strategi motivasi dan inovatif.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kreativitas karyawan dan inovasi kerja di PT Equity World Futures Semarang.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kerangka penjelasan, bertujuan untuk menyelidiki hubungan kausal antar variabel. Metodologi ini dipilih karena kemampuannya untuk mengklarifikasi dampak motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui faktor mediasi seperti kreativitas karyawan dan inovasi kerja.

Metode kuantitatif ini berlandaskan pada paradigma positivis, yang memprioritaskan verifikasi hipotesis objektif menggunakan analisis statistik (Sugiyono, 2019). Oleh karena itu, penelitian ini berpusat pada pengukuran variabel secara sistematis dan melakukan pemeriksaan empiris terhadap hubungan antar konstruk. Semua partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Equity World Futures Semarang. Kelompok ini dipilih karena memiliki ciri-ciri penting yang sesuai dengan tujuan penelitian, seperti tugas pekerjaan di industri pemasaran. Jumlah indikator penelitian digunakan sebagai dasar untuk memilih sampel penelitian. Berdasarkan perhitungan ini, ukuran sampel minimum yang digunakan

adalah 112 responden. Kriteria keterwakilan untuk menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) untuk analisis ditentukan telah terpenuhi oleh sampel ini. Responden dipilih menggunakan purposive sampling, metode yang memilih individu berdasarkan karakteristik tertentu yang relevan dengan penelitian. Sampel harus memenuhi persyaratan berikut: (1). Karyawan aktif pada divisi marketing PT Equity World Futures Semarang (2). Memiliki masa kerja minimal 1 tahun (3). Berusia antara 21 hingga 60 tahun. Informasi yang digunakan dalam penelitian ini mencakup sumber primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan dengan mengirimkan kuesioner langsung kepada peserta yang memenuhi persyaratan sampel. Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui Google Forms untuk memudahkan distribusi dan efisiensi waktu. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala Likert dengan lima tingkatan evaluasi, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Skala ini bertujuan untuk menilai secara kuantitatif persepsi responden mengenai variabel yang diteliti. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi literatur yang bersumber dari jurnal ilmiah, buku referensi, serta sumber relevan lainnya yang mendukung kerangka konseptual penelitian. Dalam penelitian ini, kami memeriksa data menggunakan metode statistik yang mengandalkan Pemodelan Persamaan Struktural (SEM), khususnya teknik Partial Least Squares (PLS), yang difasilitasi oleh perangkat lunak SmartPLS. Kami memilih pendekatan ini karena dapat menangani hubungan yang rumit antara berbagai faktor dan tidak menuntut distribusi data yang kaku. Proses analisis data melibatkan beberapa langkah:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 112 partisipan, khususnya karyawan dari departemen pemasaran PT Equity World Futures di Semarang. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), difasilitasi oleh perangkat lunak SmartPLS.

1) *Karakteristik Responden*

Usia, jenis kelamin, dan lama masa kerja termasuk di antara karakteristik responden yang diteliti dalam studi ini. Responden umumnya adalah pekerja usia kerja yang telah bekerja lebih dari satu tahun, yang merupakan waktu yang cukup untuk mengevaluasi faktor-faktor penelitian.

2) *Analisis Deskriptif Variabel*

Analisis deskriptif dilakukan untuk menguraikan pandangan responden mengenai setiap variabel penelitian.

Motivasi berprestasi tampak kuat, menunjukkan bahwa karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan kerja mereka. Kreativitas karyawan dinilai moderat, mencerminkan kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru. Inovasi kerja dinilai baik, menunjukkan bahwa karyawan mampu menerapkan ide-ide tersebut dalam pekerjaan mereka. Secara keseluruhan, kinerja karyawan berada dalam kisaran baik, meskipun terdapat variasi dalam pencapaian tujuan kerja.

3) Analisis Outer Model (Model Pengukuran)

a) Uji Validitas Konvergen

Hasil pengujian menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki faktor pemuatan lebih besar dari 0,70 dan nilai AVE melebihi 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang diterapkan telah memenuhi persyaratan validitas konvergen.

b) Uji Validitas Diskriminan

Hasil analisis menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki nilai yang lebih besar daripada konstruk lainnya, sehingga memenuhi persyaratan validitas diskriminatif.

c) Uji Reliabilitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Alpha Cronbach dan Reliabilitas Komposit lebih besar dari 0,70, yang mengindikasikan bahwa instrumen penelitian tersebut dapat diandalkan.

4) Analisis Inner Model (Model Struktural)

a. Uji R-Square (R^2)

Statistik R-kuadrat menunjukkan bahwa faktor-faktor yang terkait dengan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor motivasi berprestasi, kreativitas, dan inovasi kerja dalam kisaran sedang.

b. Uji F-Square (f^2)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa cara kerja baru memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan faktor-faktor lainnya.

5) Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel berikut:

Table 1. Hasil Uji Hipotesis (Direct Effect)

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
MB>KKN	0,240	0,244	0,137	1,750	0,080
MM>KK	0,666	0,680	0,074	9,008	0,000
MB>IK	0,751	0,758	0,071	10,519	0,000
KK>KKN	-0,105	-0,108	0,119	0,881	0,379
IK>KKN	0,678	0,677	0,140	4,844	0,000

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan tabel, kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi berprestasi. Sebaliknya, motivasi berprestasi memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap kreativitas dan inovasi kerja karyawan. Selain itu, inovasi kerja memiliki pengaruh yang bermanfaat dan substansial terhadap kinerja karyawan, tetapi kreativitas karyawan hanya memiliki sedikit pengaruh terhadapnya.

instruk	inal Sample (O)	ole Mean (M)	andard deviation (STDEV)	statistics (T/STDEV)	P values
β->KK-KKN	-0,070	0,074	0,083	0,843	0,399
IK->KKN	0,509	0,513	0,113	4,516	0,000

Tabel 2. Hasil Uji Mediasi (Indirect Effect)

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS 4, 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kreativitas karyawan tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara motivasi untuk berprestasi dan kinerja karyawan. Di sisi lain, inovasi di tempat kerja telah terbukti efektif memediasi hubungan ini.

PEMBAHASAN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa keinginan untuk sukses tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya keinginan untuk sukses saja tidak secara otomatis mengarah pada peningkatan kinerja. Hal ini dapat dipengaruhi oleh variasi karakteristik karyawan dan lingkungan kerja mereka, yang dapat menyebabkan reaksi yang berbeda terhadap motivasi (Burhanuddin, 2022). Kesimpulan ini sejalan dengan penelitian lain (Khairullah, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi yang lebih tinggi tidak selalu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Di sisi lain, dorongan untuk berprestasi telah terbukti berpengaruh positif terhadap kreativitas dan inovasi di tempat kerja. Ini berarti bahwa motivasi internal membantu karyawan menghasilkan ide-ide baru dan menemukan cara kerja yang lebih baik (Hwang & Jung, 2018; Chen, 2016; Larawan, 2011; Tian, 2024).

Di sisi lain, kreativitas karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, mungkin karena sifat pekerjaan yang terstruktur dan prosedural membatasi peluang untuk menerapkan ide-ide kreatif. Kesimpulan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Natalia et al., 2024) dan (Fernanda et al., 2025). Sebaliknya, inovasi kerja telah terbukti secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan, karena memfasilitasi pelaksanaan ide-ide secara praktis, sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja (Kamalia & Raharja, 2022; Freitas, 2023).

Selain itu, kreativitas tidak memediasi hubungan antara motivasi berprestasi dan kinerja, menunjukkan bahwa ide-ide kreatif saja tidak cukup tanpa implementasi. Sebaliknya, inovasi kerja telah terbukti menjadi mediator yang signifikan, bertindak sebagai mekanisme penting yang menghubungkan motivasi dengan peningkatan kinerja. Pengamatan ini didukung oleh penelitian dari (Nurhaeda et al., 2019; Rifai & Tirtoprojo, 2023; Ernanto & Hermawan, 2022; Svirina & Polosukhina, 2020).

SIMPULAN

Menurut kesimpulan penelitian, motivasi berprestasi memiliki dampak besar pada peningkatan kreativitas dan inovasi kerja karyawan, tetapi memiliki sedikit atau tidak ada pengaruh pada seberapa baik kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa sementara inovasi kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan cukup besar terhadap kinerja, kreativitas karyawan tidak. Selain itu, temuan menunjukkan bahwa inovasi kerja memediasi hubungan antara motivasi berprestasi dan kinerja karyawan, tetapi kreativitas karyawan tidak memainkan peran mediasi ini. Penerapan inovasi kerja terbukti oleh hasil ini sebagai metode yang lebih berhasil untuk meningkatkan kinerja karyawan daripada hanya mengandalkan kreativitas. Mengingat temuan ini, penelitian ini menyarankan agar bisnis memusatkan rencana manajemen sumber daya manusia mereka pada pengembangan inovasi kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian lebih lanjut disarankan untuk melihat elemen lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau budaya perusahaan, untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap tentang bagaimana kinerja dapat ditingkatkan di dalam suatu organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Ading, S. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397-407. <http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/504>
- Anadon, L. D., Chan, G., Harley, A. G., Matus, K., Moon, S., Murthy, S. L., & Clark, W. C. (2016). Making technological innovation work for sustainable development. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 113(35), 9682-9690. <https://doi.org/10.1073/pnas.1525004113>
- Burhanuddin, B. (2022). The Effect of Achievement-Motivation-Training, Religiosity, and Resilience on Employee Performance. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(4), 661-666. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems1049>
- Chen, H. (2016). How motivation stimulates performance: The mediating role of creativity from multilevel perspectives. *Interdisciplinary Integration Management Seminar*, 64, 352-367.
- Darmawan, D. (2020). Profesionalisme, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Intensi Berwirausaha. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 3(3), 344-364. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2019.v3.i3.4167>
- Deci, R. M. R. and E. L. (2020). Self-determination theory. *Routledge Handbook of Adapted Physical Education*, 55(1), 296-312. <https://doi.org/10.4324/9780429052675-23>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands?Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Ernanto, H., & Hermawan, S. (2022). Table Of Content Article information Rechtsidee. *Indonesian Journal of Law and Economics*

Review, 14(2), 6–14.

- Fernanda, M. R., Mohammad, P., Akbar, A., & Lina, R. (2025). Advances : Jurnal Ekonomi & Bisnis Effect of Work Motivation and Creativity on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(1), 13–24.
- Fitriana, W. (2021). *Pengaruh Smart Working Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Inovatif (Studi Pada Karyawan Ningrat Batik Lasem)*.
- Freitas, J. G. (2023). The Effect of Training, Work Motivation And Innovation On Employee Performance. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 2(12), 543–569. <https://doi.org/10.56982/dream.v2i12.191>
- Hair, J. (2021). Review of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* (Vol. 30, Issue 1). <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>
- Hariani, W. (2022). Meningkatkan Motivasi menjadi Mahasiswa yang berprestasi di masa Pandemi. *Jurnal Abdimas Serawai*, 2(1), 35–46. <https://doi.org/10.36085/jams.v2i1.2389>
- Haryono, S. (2016). Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL Smart PLS. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 450.
- Hwang, S., & Jung, H. (2018). The Interactive Effects of Motivation and Contingent Rewards on Employee Creativity * 조직구성원의 외재적 , 내재적 동기와 창의성의 관계 : 조건적 보상의 조절효과. *Journal of Industrial Distribution & Business*, 9, 71–82.
- Iis, E. Y., & Yanita, Y. (2021). Peran Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Aceh Syariah Cabang Bireuen. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 85–96. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v22i1.671>
- Kamalia, F. L., & Raharja, E. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komunikasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Inovasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Perhotelan Kawasan Bandungan). *Diponegoro Journal of Management*, 11(4), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Khairullah, M. N. (2023). Employee Performance Effectively Influenced By Motivation And Work Discipline. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(1), 4697–4708.
- Kostikova, O. (2022). International Environment, Principles of Successful Work in a Cross-Cultural Team. *PSYCHOLOGIE ET PSYCHIATRIE*, 131–133. <https://doi.org/10.36074/logos-11.11.2022.42>
- Larawan, L. A. (2011). Employee Innovativeness and Achievement Motivation: A Public and A Private Organization's Experience. *International Journal of Business and Management Studies*, 3(2), 145–155.
- Luh, N., Aniasih, S., Kepramareni, P., & Aristana, I. N. (2024). The Influence of Achievement Motivation , Affiliation Motivation and Power Motivation through Work Spirit on Employee Performance at Pt . Bpr Penebel. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 07(10), 6313–6321.

- <https://doi.org/10.47191/jefms/v7>
- Muntu, A., Trang, I., & Mintardjo, C. (2023). Pengaruh Kapabilitas Teknologi Informasi, Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Yang Di Mediasi Oleh Inovasi Kerja Pada Pegawai Di Kecamatan Mandolang. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 1545–1553. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52714>
- Natalia, K., Manajemen, J., Tinggi, S., Ekonomi, I., Negara, K., Timur, J., & Karyawan, K. (2024). Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK) Inovasi , Kreativitas , dan Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada Home Industry JARKASI. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK) Vol.*, 6(2), 143–151.
- Nurhaeda, Maryadi, Salim, M., & Kitta, S. (2019). the Relationship Between Employee Motivation and. *Ilmu Ekonomi*, 7(June), 1–40.
- Rifai, R. F., & Tirtoprojo, S. (2023). The Mediating Role Of Employee Creativity In The Effect Of Intrinsic Motivation , Coworker Support , And Supervisor Support On Employee. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 4, 589–599.
- Rochmawati, W. H., & Indiyati, D. (2022). The influence of competency and demographic on employee performance at the ministry of religious affairs of Sragen Regency: A research framework. *Sustainable Future: Trends, Strategies and Development*, 2018, 223–226. <https://doi.org/10.1201/9781003335832-56>
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Saputra, M. A., & Sopiah. (2024). Organizational Culture On Employee Performance : Literature Review. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 4(2), 210–212. <https://doi.org/10.47233/jeb.v4i2.1658>
- Siyoto, S. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. In *Etika Jurnalisme Pada Koran Kuning : Sebuah Studi Mengenai Koran Lampu Hijau* (Vol. 16, Issue 2).
- Søndergaard, M. (2002). Geert Hofstede , Culture ' s Consequences : Comparing Values , Behaviours , Institutions , and Organizations Across. *Journal, International Management, Cross Cultural, January 2001*, 447–456.
- Sugiyono. (2019). Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Svirina, A., & Polosukhina, E. (2020). Motivation to Innovate as a Key Factor in Innovation Development Process. *Economics and Culture*,
- Tian, J. (2024). Research on Work Motivation and Innovative Behavior. *Conference on Economic Management and Green Development*, 0, 88–92. <https://doi.org/10.54254/2754-1169/120/20242449>
- Verma, S., & Bala, A. (2014). a Chievement M Otivation O F F Oreign S Tudents P Ursuing T Echnical a Nd N on - Technical C OurseS I N L Pu : a C Ross C Ultural S Tudy. *Educational Studies, Trends & Practices*, 4(2), 195–209.
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiwii, S. G. (2020). Achievement Motivation as

- Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 747-752. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.886>
- Widyaputra, I. K. A., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Motivasi Intristik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyan Pada Pt Bussan Auto Finance. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 85-104.
- Yesuf, Y. M., Getahun, D. A., & Debas, A. T. (2023). Factors affecting “employees’ creativity”: the mediating role of intrinsic motivation. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s13731-023-00299-8>
- Yumhi. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Kerja Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Tugas Di Lpmp Provinsi Banten. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3), 163-174.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). Zhou & George - when job dissatisfaction leads to creativity - AMJ (2001). *Academy of Management Journal*, Vol, 44. N, 682-696.